

Université Abderrahmane Mira de Béjaïa

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences humaines

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de licence en Sociologie et démographie

Option : organisation et travail

Thème :

*La femme travailleuse et la gestion
de sa vie*

Préparé par :

ZEGANE Salima

AOMARI Marzouka

TAIB Nadira

Encadré par :

M^{elle} BOUAZIZ.K

Année Universitaire 2012 /2013

REMERCEMENTS

Au Nom D'Allah

On tenant à remercier Dieu, le tout puissant pour nous avoir donné santé physique et morale afin de réaliser ce travail.

*A notre promotrice M^{me}BOUAZIZ Karima pour ses conseils,
Ses orientations et son aide durant l'encadrement.*

*Nous tenant à exprimer notre profonde reconnaissance à M^r le maire de
L'APC d'EL-kseur ABERKANE.*

*Nous profond gratitude et reconnaissance envers tout le personnel de la
mairie qui ont mis à notre disposition pour nous fournir tous les
renseignements et données utiles pour l'élaboration
de ce mémoire durant notre stage pratique ; surtout notre encadreur
au sein de la mairie, ainsi les travailleurs de bureau de personnel
administrative et technique et spécialement Fadhila et Nassima
qui nous a beaucoup aidées.*

*Nous tenant à remercier toutes les personnes qui nous ont aidés à réaliser ce
modeste travail de près et de loin.*

Nadira, Salima & Marzouka.



Je dédie ce travail à :

Celle qui a éclairée mes nuits et m'a inspirée du courage

Et d'espérer ; pour atteindre mes objectifs ; à ma très chère et merveilleuse mère.

*Celui qui n'a jamais cessé de m'aider avec son indéfectible soutien ;
mon cher père.*

** Mes très chères sœurs : Nora, Fouzia, Kahina et Mouna .*

** Mes très chère frères : Yanis et Bilal.*

** Toute ma grande famille ; surtout : Nana Saida, Lydia et Saliha.*

** Tous mes amis sans exception ; surtout : Meriem, Sonia Taous, safia et Yusuf.*

** Sans oublier mes chères binomes Salima et Marzouka*

** Et à la pensée de ma chère grand-mère et grand père.*

*à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de
loin à l'élaboration de ce travail .*



NADIRA.



Je dédie ce modeste travail à :

mes chers parents,

mes chers frères(Nacer, Mohamad, Karim, Sofiane, Noredine, Remdan)

mes chères sœurs(Saliha, Karima, Dalila)

mes amies

tout ceux que je connais de près ou de loin



FATIHA



Je dédie ce modeste travail à :

La pensée de mon père

Ma très chère yemma que Dieu la protège et la garde pour moi

Mes sœurs, Kahina, Shahira

Mes frères, sofiane, Med ourmdhane

Mes oncles et mes tantes

Mes cousins et mes cousines

Mes amies

SALIMA



Sommaire

Introduction

Partie théorique :

Chapitre I : Méthodologie de la recherche

1-choix de thème et les objectifs de la recherche.....	5
2-la problématique.....	6
3-les hypothèses	8
4-Définition des concepts.....	8
5-La méthode et technique utilisées	11
5-1 La méthode utilisée	12
5-2 La technique de recherche	12
6-L'échantillonnage	12

Chapitre II : la femme entre les deux vies

a- l'évolution de statut de la femme algérienne	14
1-Le statut de la femme à double niveaux.....	14
1-1-Le statut de la femme dans la famille	14
1-2-Le statut de la femme dans la société	15
2-La femme traditionnelle.....	16
2-1-Le rôle de la femme traditionnelle.....	16
2-2- Les activités assurées aux femmes dans la société traditionnelle.....	17
3-La femme contemporaine	17
3-1-Le rôle de la femme aujourd'hui	18
3-2-Les femmes modernes	19
4-Comparaison entre femme traditionnelle et femme moderne.....	20

5-L'oppression de la femme.....	21
6-Les instruments de l'émancipation de la femme (scolarisation, travail.....	21
b-la Conciliation de la femme entre vie sociale et vie professionnelle.....	25
1-Définition de la conciliation entre la vie sociale et la vie professionnelle.....	25
2-La signification de la conciliation pour les employées.....	26
3-La conception de la conciliation de point du vue de l'organisme.....	26

Partie pratique :

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

a- Présentation de l'organisme d'accueil (l'APC d'El-kseur).....	29
1-Présentation générale de la commune d'El-kseur.....	29
2-Présentation de l'organigramme des services de la commune d'El-kseur.....	33
b-Analyse et interprétation des résultats.....	42
1-Caractéristiques personnelles de l'échantillon.....	42
2-Vérifications des hypothèses.....	46
2-1-Vérification de la première hypothèse.....	46
2-2-Vérification de la deuxième hypothèse.....	59
3-Discussion et synthèse des résultats.....	68
3-1- Discussion et synthèse des résultats de la première hypothèse.....	68
3-2- Discussion et synthèse des résultats de la deuxième hypothèse.....	68

Conclusion

Bibliographie

Annexes

Liste des tableaux :

Chapitre II :

Numéro des tableaux	Titre des tableaux	Pages
01	Comparaison entre la femme traditionnelle et la femme moderne	20

Chapitre III :

Numéro des tableaux	Titre des tableaux	Pages
01	Situation matrimoniale des femmes enquêtées	42
02	L'âge des femmes enquêtées	42
03	Niveau d'instruction des femmes enquêtées	43
04	Les femmes enquêtées selon l'ancienneté	44
05	Le poste occupé selon les femmes enquêtées	45
06	la répartition des femmes enquêtées selon les types de famille et l'état matrimonial	46
07	Les femmes enquêtées selon la satisfaction de leur vie en générale	47

08	Les critères auxquels il répond le poste de travail selon les femmes enquêtées	47
09	La réparation des femmes enquêtées selon la relation avec leurs collègues	48
10	Les problèmes au sein de travail	48
11	La distribution selon les enquêtées aimant leur travail	49
12	la répartition des enquêtées selon la satisfaction des horaires	49
13	Les femmes enquêtées selon l'assiduité	50
14	Les femmes enquêtées et l'équilibre entre deux vies	50
15	La distribution des enquêtées selon les types de loisirs	51
16	Le niveau d'instruction des deux conjoints	52
17	La répartition des enfants selon l'âge	53
18	L'aide du mari	54
19	Le partage de l'éducation des enfants entre les deux parents	54
20	La répartition des mariées selon les sorties chaque week-end	55
21	Les mariées enquêtées selon leurs visites familiales	55
22	La répartition des femmes mariées enquêtées selon la satisfaction de leur vie en couple	56

23	Le rapport entre les femmes célibataires enquêtées et les problèmes rencontrés au sein de travail	57
24	La répartition des femmes célibataires enquêtées selon la conciliation	57
25	La répartition des femmes célibataires selon l'acceptation de leur travail	57
26	La conciliation et l'état matrimonial	58
27	Le rapport entre la conciliation et le grade de poste	59
28	La conciliation et les critères auxquels il répond le poste de travail	60
29	La relation interpersonnelle et la conciliation	61
30	Les problèmes au travail et la conciliation	62
31	L'acceptation de travail et la conciliation	63
32	L'influence de l'ancienneté sur la conciliation	64
33	L'influence de la satisfaction sur la conciliation	65
34	La relation entre l'assiduité et la conciliation	66

Introduction :

Les rapports sociaux dans la société algérienne comme toutes autres sociétés, chacune s'organise d'une façon autonome et d'une logique spécifique qui lui donne son identité, sont caractérisés par une culture patriarcale qui ne reflète pas l'image d'un groupe social, mais il régit toute la société Algérienne.

La pensée dominante dans notre société est relativement masculine, basée sur le principe que l'homme est l'élément central et le plus supérieur qui dispose d'une autorité au sein de la famille, et que la femme est l'élément inférieur. La perpétuation de cette autorité passe selon la subordination de la femme au membre masculin.

Quand aux droits de la femme celles-ci étaient discrètes, marginalisées et son existence est définie par l'effacement et limitée dans le milieu domestique qui est le plus favorable pour l'épanouissement de ses tendances plus profondément, et jouer son rôle le plus marquant.

Actuellement, les mutations décisives dans la structure provoquée par le changement social, ainsi que les changements dans la structure profonde de la famille Algérienne, les inégalités entre l'homme et la femme sont réduites et le statut de la femme au sein de la famille, est devenu un élément important de l'évolution des structures familiales, sa présence à l'intérieur et à l'extérieur du foyer conditionne le fonctionnement même de la famille par sa large et efficace participation à côté de l'homme dans le milieu public ; exerçant un métier dans le monde du travail, donne toute une autre image au foyer.

Le rôle de la femme au sein de la famille et la société est un thème qui constitue le centre d'intérêt de plusieurs recherches, à cet effet on a traité ce thème dont on souhaite rendre compte ici .on entame avec un bref aperçu sur notre travail intitulé « la conciliation de la situation matrimoniale de la femme entre la vie sociale et professionnelle ». Qui comprend trois chapitres :

Le premier chapitre concerne la présentation du cadre méthodologique de notre recherche dont lequel on montre les raisons du choix du thème, le but de la recherche, la problématique, les hypothèses et leur discussions, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisée ainsi que les difficultés rencontrées.

Le deuxième correspond à la présentation théorique qui vise : « L'évolution du statut de la femme Algérienne et la conciliation entre les deux sphères sociale et professionnelle ».

Le troisième est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil (l'APC d'El-Kseur) , l'analyse et l'interprétation des résultats livrées par notre terrain et notre population étudiée.

Chapitre I : cadre méthodologique

1-Le choix de sujet :

Le sujet, c'est la réponse première qu'on va donner à quelqu'un qui nous demande : « sur quoi travailler-vous ? » Il s'agit de nommer brièvement ce sur quoi on a l'intention de se pencher. Pour trouver un sujet de recherche, il faut, d'abord et avant tout, prendre le temps nécessaire pour y réfléchir. On pourra ainsi examiner diverses possibilités. Une réflexion suffisante et approfondie est la seule façon d'éviter les retours en arrière. Cette réflexion porte principalement sur l'intérêt qu'on a pour tel ou tel sujet. C'est en effet, le sujet présente peu d'intérêt, c'est-à-dire qu'il ne semble pas digne d'attention et n'éveille pas la curiosité, il est même possible de perdre toute motivation et de ne pas mener le projet à terme.¹

En ce qui concerne nos raisons de choix de thème on peut citer :

D'abord est un sujet qui n'est pas traité auparavant.

Acquérir des connaissances sur le thème proposé.

Analyser et illustrer la vie sociale et professionnelle des femmes travailleuses.

Avoir un diplôme de fin de cycle en SHS.

¹ ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd. Casbah, Alger, 1997, p 78.

2-Problématique :

La femme et le travail est un sujet qui a fait couler beaucoup d'encre, car le statut de la femme a changé à travers les siècles, et il diffère d'un pays à un autre, d'un continent à un autre. Plusieurs facteurs contribuent à encourager ou à léser la femme dans son statut. Tout fois l'arrivée massive des femmes sur le marché de l'emploi et l'apparition de nouvelles structures familiales (familles nucléaires), un grand nombre de travailleuses se sont tout à coup vu contraintes de rechercher une combinaison adéquate entre leur travail et leur vie privée, ces dernières sont elles aussi soumises à d'autres contraintes (concilier travail et famille, s'adapter aux rythmes sociaux ...).

Ainsi, elles sont tenues de répondre aux exigences organisationnelles, en même temps que satisfaire des dépendances familiales et sociales, choses qui s'avèrent de plus en plus contradictoires, notons même qu'avec l'arrivée de nouvelles technologies, lesquelles permettent maintenant d'être rejoint en tout temps, et exige par le fait même une disponibilité accrue.

La femme est l'âme de foyer, car elle prend la responsabilité de mobilisation et l'organisation de son domicile, et aussi elle prend en charge toutes les activités domestiques; mais son travail ne s'arrête pas ici, car elle exerce d'autres activités en dehors de son foyer. Et donc le travail représente en dehors de l'acquisition d'une autonomie de mouvement hors domicile, il est néanmoins associé à l'ouverture sur une vie de la famille.

En Algérie, l'un des changements les plus fondamentaux qui se soient produits, depuis ces dernières années, la progression constante de la position des femmes sur le marché du travail. En effet, le taux de participation des femmes au marché de travail n'a pas cessé d'augmenter avec le développement de la scolarisation. Selon une étude de la banque mondiale, le nombre de femmes actives est passé de 109 000 en 1966 à 1 026 000 en 2001.

S'agissant des secteurs qui enregistrent une forte présence de la gent féminine,

c'est la santé qui occupe la première place avec 50 %, suivie de la justice (22 %) et de l'éducation nationale (20 %). La gent féminine représente 61,2 % des effectifs du secteur public contre 60 % dans le secteur privé, dont 30 % ne sont pas déclarées.

« Dans toute société chaque personne joue des rôles et remplit des fonctions diverses, y compris les femmes ; Ces rôles sont liés à des comportements que chacun adopte et aux attentes que les autres ont de chacun. Ces attentes sont on fonction du contexte socioculturel et de l'environnement particulier de chaque acteur social. Longtemps le rôle de la femme dans la société algérienne se limitait au rôle reproductif, qui comprend la responsabilité de mettre au monde et d'élever les enfants. Ainsi que les tâches domestiques entreprises par les femmes qui sont nécessaires pour que soient garantis l'entretien et la reproduction biologique mais aussi le soin et l'entretien de la force de travail (le mari et les enfants en âge actif) et de la future force de travail (bébés et enfants en âge scolaire). Et avec l'accès de la femme au marché de travail, on lui rajouté le rôle productif comprenant le travail exécuté contre paiement en nature ou en espèce. Il comprend la production de marchandises ayant une valeur d'échange ou la production de subsistance ou domestique qui a une valeur d'usage mais avec une valeur d'échange potentielle. »¹

Est-ce qu'une femme algérienne arrive à gérer facilement ses deux vies, sa vie personnelle et sa vie professionnelle ? Si elle arrive comment ?

La situation familiale ou sociale de la femme influe-t-elle sur cette conciliation ?

Parmi les femmes travailleuses (les célibataires ou les mariées), qui arrivent mieux à gérer ses deux vies ?

¹ http://www.memoireonline.com/02/12/5239/m_L-entrepreneuriat-feminine-une-strategie-alternative-de-lutte-contre-la-pauvrete-cas-des-couturi21.html#toc77 consulté le 05 /06/2013

3-L'hypothèse :

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à y répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse. Cependant, si on ne peut faire de prédiction, l'hypothèse est alors remplacée par un objectif de recherche. Objectif ou hypothèse, les termes de tout énoncé doivent posséder certaines qualités pour être à teneur scientifique. Par ailleurs, l'hypothèse dont le rôle est primordial en science, peut prendre différentes formes. L'hypothèse est une réponse supposée à sa question de recherche. Elle peut se définir suivant trois caractéristiques : énoncé, prédiction et outil de vérification empirique.¹

Discussion des hypothèses :

L'hypothèse 01:

-La gestion des femmes entre ses deux sphères sociale et professionnelle, varie selon l'état matrimonial.

L'hypothèse 02 :

-la conciliation des deux vies est meilleure quand l'environnement professionnel est favorable.

4-Définition des concepts :

L'analyse conceptuelle est un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité. Elle débute en faisant ressortir les concepts de son hypothèse ou de son objectif de recherche. Elle se poursuit en se décomposant chaque concept pour en dégager les dimensions ou les aspects à considérer. Puis, chaque dimension est décortiquée pour être traduite en indicateurs ou phénomène observable. Il arrive, ensuite, qu'on regroupe certains indicateurs

¹ANGERS Maurice, op.cit, p 102.

pour en faire une mesure synthétique, un indice. Enfin, certains indicateurs prennent la forme de variable de divers types. Voilà quelques définitions de nos concepts clés :

La femme algérienne :

La femme algérienne avait le rôle de donner la vie, elle était pour la production, en suit pour le maintien de la maison et pour assurer l'entretien de l'homme et de ces enfants , bien qu'elle ait un grand apport culturel par ce qu'elle produisait une parole dans les contes, dans les chants excellait dans tout autres art comme la tapisserie, la poterie...etc. Sa position sociale s'identifiait dans les limites de situation était précaire. Alors que la femme algérienne traditionnelle était ((donneuse)), mais jamais ((preneur))¹.

La vie sociale :

La vie sociale des individus se structure autour de temps multiples et diversifiés, mais il est d'usage de distinguer quatre périodes structurantes [Dumontier, Guillemot, D Meda, 2002] dans une journée type : le temps physiologique, le temps de travail professionnel ou d'études, le temps domestique et le temps de loisirs. Le premier regroupe tout ce qui a trait au sommeil, au repas et à la toilette... Il est resté relativement stable, lorsque l'on compare les différentes enquêtes menées par l'Insee depuis la fin des années quatre-vingts (comparaison des données de 1986 et 1999). En revanche, le temps de travail professionnel diminue (environ 1/4 h par jour) alors que le temps de loisirs progresse sensiblement (1/2 h par jour), et le temps domestique ne recule que très légèrement. Cette décomposition de l'organisation quotidienne des Français est le résultat d'une observation précise des emplois du

¹ BOUTEFNOUCHET Mostafa, **la famille Algérienne, évolution et caractéristique**, 2^{ème} édition, éd. Société nationale et de diffusion, Algérie, 1982, p 70.

temps des différentes personnes enquêtées, et renvoie donc à des pratiques et comportements uniquement individuels¹.

La vie familiale :

Le temps familial est beaucoup plus complexe à appréhender, car il doit intégrer la vie collective au sein de la cellule familiale. À ce moment-là, les méthodes de recueil d'informations sont beaucoup plus difficiles à mettre en œuvre, notamment pour mesurer à la fois le temps que les parents passent avec leurs enfants, mais aussi pour recenser les activités communes à plusieurs membres de la famille. Cela nécessite en effet des enquêtes relativement lourdes permettant de consolider les emplois du temps individuels et collectifs, en prenant en compte les relations interindividuelles. Quoi qu'il en soit, le temps familial est relativement limité, puisqu'il exclut l'activité professionnelle et scolaire, et même l'ensemble des activités individuelles hors domicile. Il coïncide donc approximativement au temps passé en présence d'un ou de la totalité des membres de la famille, auquel il faut ajouter toutes les activités et déplacements collectifs. Sur une semaine type, il correspond approximativement aux matinales, aux soirées et au week-end.²

La vie professionnelle :

La vie professionnelle peut être définie comme l'existence menée par un individu résultat de d'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins. Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée.

Le travail :

« Pour comprendre la place occupée dans la société algérienne par le travail féminin, nous partirons de l'hypothèse selon laquelle à chaque forme

¹[http://www.search.ask.com/La+vie+sociale+des+individus+\[Dumontier%2C+Guillemot%2C+D+Meda%2C+2002\]](http://www.search.ask.com/La+vie+sociale+des+individus+[Dumontier%2C+Guillemot%2C+D+Meda%2C+2002]) consulté le 05 /06/2013

²<http://eps.revues.org/index2080.html>, consulté le 30/05/2013

d'organisation économique correspondent des formes spécifique d'organisation de la famille. Ainsi, la famille patriarcale étendue, dominante dans la société traditionnelle algérienne, correspond aux formes collective d'appropriation et de mise en valeur des moyens de production, l'unité de production étant en même temps le lieu de résidence, de production, de commercialisation, les membres de la famille étendue s'occupant de gérer l'ensemble du processus de production.»¹

Et selon le dictionnaire de la sociologie contemporaine, le travail est définie comme une « activité effectuée par l'être humain sur le monde naturel afin de subvenir à ses besoins. Le travail ne devrait pas se limiter à une activité salariée. Même dans les sociétés modernes toute forme de travail n'est pas rémunératrice, comme le travail ménager ou caritatif. Le travail est une activité destinée à répondre à un besoin matériel ou immatériel individuel ou collectif.»²

5-La méthode et la technique utilisées :

Si on pose des questions, en science, à l'aide de son raisonnement et pour mieux observer, on ne le fait pas dans l'à-peu-près, mais avec méthode, la méthode étant définie ici comme « Ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif »³. En science, la méthode primordiale, et les procédés utilisés lors d'une recherche en déterminent les résultats.

Ainsi, quiconque mène une recherche doit respecter une démarche, une manière de procéder précise et exacte, ordonnée suivant une logique inflexible, en d'autres mots, une démarche rigoureuse. C'est en effet la démarche scientifique, pour être valable, pour produire des résultats fiables, exige de la rigueur. En science, comme dans d'autres domaines, il existe donc une méthode, des étapes à suivre de façon systématique.

¹SOUAD KHOUDJA, **A comme femme Algérienne**, édition ENAL, Alger, 1991, p111.

²AKBAR MOLAJANI, **dictionnaire de sociologie contemporaine**, éditions Zagros première édition, paris, 2004, p173.

³ANGERS Maurice, Op. Cit, p 58.

5-1-La méthode utilisée :

La méthode quantitative :

La méthode quantitative vise d'abord à mesurer le phénomène de l'étude. Les mesures peuvent être ordinales du genre « plus grand ou plus petit que », ou numériques avec usage de calculs. La plupart des recherches en sciences humaines utilise la mesure ; il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyennes ou, plus généralement d'outils que fournit la statistique. Veut-on connaître l'évolution des prix à la consommation depuis dix ans, les intentions de vote à la prochaine élection, le lien entre le degré d'urbanisation et le taux de natalité, on fera appel à des méthodes quantitatives.

5-2-La technique de recherche :

D'après Maurice Angers, les techniques sont « l'ensemble de procédures et d'instruments d'investigation utilisés méthodiquement »¹.

6-L'échantillon et l'échantillonnage :

« L'idéal dans une recherche scientifique est de se renseigner auprès de toute la population à laquelle on s'intéresse. Cela devient difficile dès que l'effectif dépasse quelques centaines d'éléments et quasi impossible quand on passe à des millions à cause des ressources et des coûts que cela implique de même, on peut être limité par le peu d'informations existantes sur une population donnée, son accès difficile ou des règlements quant à la confidentialité de certaines listes d'individus. Il faut donc procéder par prélèvement d'un échantillon d'individus, c'est-à-dire cette partie de la population auprès de laquelle les informations seront recueillies. En science, on espère qu'un échantillon de quelques dizaines, centaines ou milliers d'éléments, selon le cas, provenant d'une population donnée permettra de faire des estimations généralisables à toute cette

¹ANGERS Maurice, Op.cit, p 66.

population. C'est sans doute ce qu'il faudrait faire si on enquêtait sur les professeurs de l'ordre d'enseignement »¹.

Dans notre étude, l'échantillon constitué de 60 femmes (44 célibataires et 16 mariées) est tiré selon une enquête exhaustive au niveau de toutes les femmes travailleuses (sauf les femmes veuves ou divorcées) au sein de l'APC d'El Kseur qui était de nombre de 180 femmes, on a distribué 120 mais on n'a pas pu récupérer que 60 questionnaires.

Les difficultés rencontrées durant la période de stage :

- Difficulté de trouver un organisme d'accueil pour pratiquer un stage.
- On a distribué 120 questionnaires pour notre échantillon, résultat on a récupéré que 60 exemplaires.
- Manque d'ouvrages (quelques ouvrages intéressants mais sont destinés seulement pour les enseignants).

¹ ANGERS Maurice, op.cit, p 228

Chapitre II : la femme entre ses deux vies

a- L'évolution de statut de la femme :

1-Le statut de la femme à double niveaux :

La femme en exerçant une activité hors de son foyer, elle devient une autre personne que celle traditionnellement connue sous le nom d'une femme au foyer, et son image aussi change que ça soit au sein de sa famille ou bien dans sa société, alors comment peut-on expliquer la représentation du milieu socio familiale pour la femme active ?

1-1-Le statut de la femme dans la famille :

C'est dans le milieu domestique, le plus favorable à l'épanouissement de ses tendances les plus profondes que la femme joue son rôle le plus marquant.

C'est dans la vie familiale qu'on doit observer pour mieux définir la place attribuée à la femme dans la hiérarchie familiale et le rôle qu'elle occupe à tous les âges de sa vie et dans toutes les situations.

La place de la femme algérienne dans sa famille était pendant longtemps cachée et effacée mais avec son accès au travail, là où la famille est affrontée à un nouveau phénomène celui de l'absence de la femme dans la maison pour exercer un métier. Alors il y a eu un déplacement du statut de la femme au foyer à celui de femme active, et même certaines familles ont connu un déséquilibre surtout coté enfant car : ces derniers ont besoins de leur mère en permanence car, une mère crée le climat de sécurité nécessaire à l'épanouissement de l'enfant, alors avec le travail, le statut de la femme est devenu à la fois valorisant et comme un obstacle dans la famille : valorisant, car à présent l'homme n'est pas seul à subvenir aux besoins de la famille, mais il ya la femme aussi même c'était très difficile pour lui d'admettre cette émancipation.

Il est considéré comme obstacle, car les mentalités jusqu'à nos jours n'arrivent pas à accepter ce fait, et il ya certaines familles qui souffrent de l'attachement croissant des femmes à un engagement dans l'activité professionnelle, et la majorité des femmes qui travaillent estiment que leur vie de travail vient parfois en conflits avec leur vie personnelle ou familiale.

1-2-Le statut de la femme dans la société :

Si était en dépit de l'opinion générale, quelque esprits souhaitent que la femme outre sa formation de ménagère, reçoive une bonne instruction, de manière à être une compagne plus utile et plus agréable pour l'homme, l'aidée qu'elle pouvait tenir un emploi, et jouer un rôle actif dans la société n'est jamais avant le 19 siècle.

Grace aux combats féministes qui vont se déclenchés au début de ce siècle conduit par les penseurs socialistes, les hommes politiques, les écrivains et les journalistes, la femme a pu arracher sa place à côté de l'homme dans la société en exerçant des métiers ou des professions et l'émancipation de la femme est devenue une réalité.

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

Malheureusement, le travail féminin reste conditionné par la situation générale de l'emploi et par la pression des traditions rétrogrades. Ainsi, il apparait que le mariage n'est pas une assurance sur la vie. La seule issue pour les femmes est d'acquérir un emploi, ce n'est qu'à ce prix qu'elles garderont leur identité, leur

autonomie et qu'elles pourront espérer être partenaire à part entière des hommes¹.

2-La femme traditionnelle :

La femme est considérée comme un néant social totalement asservi à l'homme tantôt en faisant l'apologie de son statut, du rôle qu'elle détient dans l'organisation familiale. Jeune fille, elle était très protégée des influences extérieures néfastes. Plus tard, au moment où la femme était mariée et apte à exercer ses responsabilités, on avait tendance à ne concevoir son rôle qu'à l'intérieur du foyer.

2-1-Le rôle de la femme traditionnelle :

La femme doit rester au foyer qu'elle ne sort pas et à se préparer dès l'enfance à assurer ses fonctions domestiques, c'est au sein du foyer qu'elle a un rôle à tenir, souvent, qu'elle ne soit pas très informée, qu'elle communique peu avec ses voisines et les visites que par obligation, qu'elle prenne soin de son époux et d'être une épouse modèle. La majorité des conseils adressés par les pédagogues aux jeunes filles ou aux femmes a pour objectif de leur apprendre à se bien comporter dans leur ménage et à rester soumises à leur mari d'être une bonne épouse, qui aime son mari et honore ses beaux-parents et le respect durant sa présence et son absence, aussi d'être une bonne mère, enseigner la fois à ses enfants.

Une femme perd, lorsqu'elle se marie, une partie de ses droits. Elle ne peut ni témoigner ni rester en justice (faire un procès) sans le consentement de son mari. Elle doit lui demander une autorisation pour exercer une profession².

Le statut de la femme évolue en fonction des rôles que sa position dans la constellation familiale lui permet de remplir. Depuis son enfance, dont la condition est éphémère jusqu'au moment où elle devient belle-mère, et atteint de

¹ AREZKI Dalila, sens et non-sens de la famille Algérienne, éditions publisud, 2004.

²<http://www.marivictoirelouis.net/projet-féministe>.

son statut, la femme voit son influence grandir au sein de l'organisation familiale, elle joue aussi un rôle économique à travers la gestion rationnelle des services alimentaires et à la préservation de ces services en les faisant durer le plus longtemps possible¹.

2-2- Les activités assurées aux femmes dans la société traditionnelle :

La situation de la femme algérienne dans la société patriarcale est effacée, occupe toujours une place secondaire dans la famille. En effet la femme étroitement dominée par l'homme, elle est sous l'autorité de son père en suite sous l'autorité de son mari et enfermée dans son espace domestique.

Au paravent les femmes ont historiquement beaucoup plus souvent travaillé, ont de grandes participations aux travaux productifs, sur l'exploitation agricole (participation aux récoltes des fruits, cueillettes, ramassage du fourrage et de bois de chauffage, sarclage) transformation des produits (conservation de grains, des fruits secs, comme elle fait le travail de la Laine, fabrication de vaisselle et d'ustensiles de cuisine...etc. Ces tâches-là ont une valeur culturelle très importante. Comme elle fait d'autres activités telles que la poterie, plus harmonieuse, l'huile, la semoule. Et aussi elle prend soin de son époux, elle supporte le poids des tâches ménagères et qu'elle soit une bonne nourrice aux enfants.

3-La femme contemporaine :

Quand la femme n'a pas sa place normale dans une société, elle éprouve confusément le besoin de la retrouver, d'une manière ou d'une autre. Elle a dû se battre pour obtenir l'égalité des sexes dans les domaines d'éducation, du travail, de la politique et de la famille.

L'étude du travail des femmes selon les moments de la vie familiale constitue une des perspectives les plus fécondes, car elle offre une vision dynamique des

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, la famille Algérienne, évolution et caractéristique récentes, 2^{ème} édition, éd SNED, Algérie, 1982, p 70.

formes de travail. Ainsi, l'opposition entre travail salarié, travail à domicile, activités multiples en ville ou à la campagne s'estompe, de nombreuses femmes passant d'une forme d'activité à une autre en se mariant, en ayant des enfants ou selon les caractéristiques du marché du travail local, ou encore de l'activité et du revenu de leur mari.¹

3-1-Le rôle de la femme aujourd'hui :

La femme a un rôle à jouer en raison de leur plus grande disponibilité et de leur inclination naturelle qui s'y consacré du temps pour sa famille, elle rejoint son rôle d'éducatrice, qui peut donner du temps à l'éducation de ses enfants, et aussi une femme qui a des temps de loisirs, elle supporte le poids des tâches ménagers, entretien de foyer, responsable de soins des enfants ; dès qu'il est question de la famille il est inévitablement question de la femme, c'est qu'elle est le personnage le plus important dans la sphère domestique, c'est le lieu où se déploient les relations affectifs transitant toutes par la mère. La femme continue de prendre la plus grande partie de ces tâches -épouse, mère- elle est considérée comme le moteur où se résident les relations affectives entre les membres de groupe domestique.

Alors, tout le monde est conscient du rôle éducatif de la femme qui est un rôle naturel de maternité peut agir de manière très large.

Mais elles ne s'arrêtent plus de travailler pour élever ses enfants, parce qu'elle a une propension à s'investir pour l'entreprise qui est phénoménale elle peut s'imposer par sa large et efficace participation à côté de l'homme dans la vie culturelle et sociale de la communauté, elle est devenue partie intégrante de la population active, son apport dans le budget du ménage est devenu de plus en plus considérable et réussissent à concilier cela avec leur vie de famille, en effet

¹ BATTAGLIOLA Françoise, histoire du travail des femmes, éditions la découverte, paris, 2000, p 13.

cette nouvelle situation confirme la responsabilité économique nouvelle de la femme en milieu urbain vis-à-vis à sa famille¹.

3-2-Les femmes modernes :

La femme dans la société traditionnelle est avant tout effacement, réserve, discrétion, secret par rapport à l'homme qui lui était apparait prestige, honneur, fierté².

Mais la femme est aussi très apte au renouvellement, et parfois plus que l'homme elle disposait aussi de droits et de liberté et indépendance, et portants les filles étaient enterrées vivantes à la naissance considérées comme inutiles, aujourd'hui, elle n'est plus en puissance de mari, la loi de 1938 ayant aboli cette notion. Le mariage est devenu comme association dans laquelle chacun des membres a les mêmes droits. Le changement du statut de la femme, en Algérie est un évènement très important au sein de la famille, un statut qui lui donnant une part d'initiative dans la gestion du foyer. Cette rupture et cette mutation socioculturelle qu'a connu l'Algérie après l'indépendance a permis à la femme d'être considérée certes d'abord comme une fille de famille mais aussi une citoyenne qui a des droits, elle n'est plus cette fille ou épouse effacée et au service de l'homme.

Parmi les premières lois, celle de 1897 qui autorisent les femmes à témoigner dans les actes d'état civil et à rester en justice sans le consentement de leur mari, cette loi ainsi que celle de 1907, le droit pour les femmes de disposer librement de leur salaire et à gérer ses biens propres. Les femmes mariées peuvent obtenir un passeport sans autorisation en 1937.

Il faut toutefois admettre que ces revendications ont, au moins au départ, des justifications. Les femmes ont eu raison de réclamer qu'on leur fasse leur place pour leur permettre de donner leur pleine mesure dans des domaines où elles

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op.cit, p 120.

² BOUTEFNOUCHET Mostefa, Ibid., p 70.

étaient capables de le faire. Aujourd'hui cette conquête n'émeut plus personne parce que la chose paraît naturelle. On oublie les combats passés pour ne plus voir que le résultat. Et puis, il faut aussi considérer les besoins actuels de notre civilisation, les appels particuliers de notre époque.

4-Comparaison entre femme traditionnelle et la femme moderne :

Tableau N°1 :

Femme type traditionnelle.	Femme type contemporaine
Existence privée et effacée.	Existence partagée entre publique et privée : moins effacée.
Intégration physique et procréation.	Intégration physique et procréation planifiée.
Existence domestique, maitresse dans la maison, lieu féminin par excellence.	Existence partagée entre domestique et marché du travail. maitresse dans la maison, la maison lieu féminin par excellence.
Statut de la femme entretenue, sans pouvoir économique.	Statut de la femme entretenue avec marge de pouvoir économique.
Situation idéal : la vieille mère, belle-mère et veuve.	Situation idéal : épouse, mère, mais aussi vieille mère, belle-mère et veuve.

Source : BOUTEFNOUCHET Mostafa, op.cit, p 250

A travers ce tableau, on peut constater que les deux facteurs de progrès social, l'enseignement et l'accès au travail salarié ont contribué au passage de la femme du type traditionnel au type moderne. En plus la femme du type moderne garde toujours et malgré tous des valeurs traditionnelles même si elle est salariée, elle continue à s'occuper de sa maison et de ses enfants, elle ne se détache pas de son rôle de femme au foyer.

5-L'oppression de la femme :

La culture traditionnelle façonne le lieu social en valorisant le sexe masculin, mais cela ne signifie pas que la femme est marginalisée; au contraire la culture traditionnelle lui confère un rôle important, lui assignant un statut stratégique dans la reproduction sociale. Au niveau familial les relations sont centrées sur la femme, c'est le personnage le plus important dans la sphère domestique, lien de consommation de bien procures par le revenu de l'homme, la mère est le moteur affectif sans lequel les relations entre les membres adultes du groupe domestique se distendraient.

La sphère domestique est un lieu où la femme affirme son identité sociale liée non seulement au sexe; mais aussi à l'âge, d'où découle sa place dans la hiérarchie, la sphère domestique comme un lieu d'oppression des femmes par les hommes. L'oppression est réelle, justifier par la culture traditionnelle qui traduit dans l'image du père mais aussi de la mère.

L'oppression se trouve plus souvent dans la figure d'une femme la belle-mère que dans celle d'un homme.

Cependant la domination masculine n'oppose pas uniquement les hommes uniquement pour améliorer sa position dans son univers domestique, dans ce climat là on trouve des conflits familiaux dont le fils soit il prend le parti de son épouse en trouvant un autre lieu de résidence, soit il prend le parti de sa mère en divorçant avec sa femme.

5-Les instruments de l'émancipation de la femme (scolarisation, travail) :

L'émancipation de la femme algérienne est un sujet qui a provoqué déjà tant de querelles, soulevé tant de passions, depuis 1962, date à laquelle les femmes ayant massivement et activement participé à la guerre de Libération Nationale ont été sommées de rejoindre leurs foyers, que nous nous demandons encore aujourd'hui, au moment de mettre sous presse, quel est l'objectif réel d'une telle

publication. A qui s'adresse telle ? A la femme ? A l'homme ? Parlons-en. Ces derniers demeurent souvent totalement indifférents à la situation douloureusement vécue par les femmes. Non seulement, dans leur grande majorité, ils refusent d'en entendre parler, mais de plus ils sont incapable de le comprendre, le sort intolérable des femmes étant tellement entré dans les mœurs, par le biais de coutumes millénaire, qu'il leur apparait tout naturel. Quand on leur en parle, ou bien ils haussent les épaules de façon méprisante, ou encore, étonnés, ils demandent : « Mais enfin, que voulez-vous ? »

C'est pourquoi, nous considérons que le but de cette publication est d'expliquer cette ignorance, par toute une société, d'un problème fondamentale, qui la sape quotidiennement dans ses fondements, d'obliger à poser les problèmes qui concernent la femme, de lever le voile sur l'inconscient collectif pour susciter un débat général qui ait un sens.

Car il devient urgent que la société algérienne sache ce dont souffrent les femmes algériennes et ce qu'elles veulent.

5-1-La scolarisation :

Si en Algérie, la scolarisation a des répercussions aussi profondes, c'est qu'elle modifie non seulement le comportement des personnes qui ont reçu une instruction mais aussi les attitudes des autres envers elle.

Une femme qui a fréquenté l'école est plus apte à s'élever contre les prétentions de sa belle-mère, laquelle elle-même, en pareil cas, est beaucoup moins portée à insister. La jeune femme oppose la sagesse de l'école à la sagesse des anciens.

« La scolarisation a permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et de sortir de son isolement social, en affrontant

concrètement et correctement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel ».¹

« L'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle-même et une identité personnelle, qui lui a donné la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons par l'accomplissement des activités salariées ».

La scolarisation est considérée l'un des domaines où la femme acquies ses droits à côté de l'homme et son émancipation car elle est un élément important qui se trouve mieux armées pour lutter l'acquisition de son droit.

Donc l'augmentation de taux de la scolarisation des filles, qui est due à la conscience des parents de l'importance des études ! Pour l'avenir de leurs enfants.

Avec les études, la fille, ou la femme, s'impose au sein de la famille et au sein de la société globale en jouant un rôle socioculturel, et socio-économique très important.

5-2-Le travail :

Si, l'espace éducatif est fondamental dans l'évolution de la femme en Algérie, l'espace professionnel est pas moins « il permet à la femme de se situer, par son travail salarié dans un contexte socio-économique, qui a de nombreux prolongement pour la femme ».²

La femme vient-elle à vouloir participer à l'activité rémunérée « est un moyen d'affirmation de la femme par rapport à la société »³, ainsi que le rôle de la femme travailleuse étant un rôle nouveau en se comporte comme un homme à travers l'activité salarié, et le choix de ce métier est l'indice d'une personnalité naissante (personnalité de la femme algérienne) ; et le travail de la femme n'est

¹ KHOUDJA Souad, A comme Algériennes, ENAL, Alger, 1991, 91.

² BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op.cit, p 244.

³ Ibid., p 245.

pas une honte pour l'Algérie, car elles ont participé hier à la guerre de libération nationale.

Donc « les femmes travaillent également pour s'épanouir, sortir des mondes clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones échanger son travail contre un salaire qui le valorise pour participer au développement de la société et de ne pas rester marginale »¹ un nombre important de femme commerçantes exerce une activité salariale ainsi avec l'ancienne division de travail entre homme et femme.

A travers l'activité salariée la femme aura un salaire qui valorise son travail et pour la première fois de sa vie, sa sueur recomposée et tout ça à une conséquence très importante dans l'évolution psycho affective de la femme algérienne.

Pour BOUTEFNOUCHET, il existe trois niveaux pour l'introduction de la femme à la vie :

- La nécessité vitale : la femme travail pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille.
- Par soucis d'amélioration du train de vie d'une famille moyenne.
- Par besoin d'indépendance financier par rapport au budget familial.

¹ KHODJA Souad, Op.cit, p115.

b- La conciliation entre vie sociale et vie professionnelle :

1-Définition de la conciliation entre vie sociale et vie professionnelle :

« Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches »¹. **Bureau fédéral de l'égalité (2003)**

Il s'agit, selon (**Tremblay, 2004**), de rendre compatibles les deux sphères professionnelle et privée, en effet la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est devenu un slogan. C'est un concept que tout le monde semble appuyer, le terme équilibre fait référence à la perception des salariés cadres même si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise. En effet pour l'entreprise, il s'agit de créer une culture de société qui permettra au salarié de se concentrer sur son travail dans l'entreprise. Pour le salarié, il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités nécessaires peuvent être contradictoires, voire conflictuelles (**Tremblay, 2006**)²

Selon Tremblay « le conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs. Pour les employés, les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, par un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé et de stress. Pour les employeurs, les inconvénients sont, entre autres, le coût économique de l'absentéisme, les pertes liées à une

¹<http://www.memoireonline.com/04/08/1039/conciliation-vie-privée-vie-professionnelle-engagement-travail.html>.27-05-2013.

² Idem.

diminution de la motivation et du rendement, la résistance à la mobilité et aux promotions, le roulement élevé de personnel, la difficulté d'attirer et de retenir un personnel qualifié, la formation insuffisante de la main-d'œuvre.»¹
(Tremblay, 2006)

2. La signification de la conciliation pour les employés :

Le travail occupe beaucoup de temps. Il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais, par-dessus tout, c'est encore, à tort ou à raison, le moyen privilégié par lequel on se valorise face aux autres et face à soi-même, la famille est aussi un lieu où il est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaires aux enfants et au conjoint (N.CanningS.Dalla Palma, 2005).

Par conséquent, les engagements professionnels et le temps consacré à la famille entrent en concurrence, un individu actif doit alors revoir sa manière de dépenser son énergie afin de maintenir un équilibre personnel et sauvegarder le capital de compétences acquis aussi bien à son poste de travail que dans son lieu de famille (D.méda,2003) , or actuellement le soutien de la part de l'employeur est minime et le père ou la mère actifs se retrouvent parfois dans des situations complexes d'où la difficulté de choisir entre la carrière ou la vie de famille .

3. La conception de la conciliation de point de vue de l'entreprise :

a. Définition des politiques de conciliation dans l'Entreprise :

Les politiques de conciliation peuvent être définies comme les conditions d'emploi, les objectifs fixés et les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

¹¹<http://www.memoireonline.com/04/08/1039/conciliation-vie-privée-vie-professionnelle-engagement-travail.html>.27-05-2013

La prise en compte de l'engagement familial des travailleurs fait aujourd'hui partie intégrante d'une politique personnelle tournée vers l'avenir. La conciliation entre activité professionnelle et famille est un élément constitutif de la qualité de l'emploi, au même titre que le perfectionnement professionnel, la santé et le bien-être, la sécurité d'emploi et la satisfaction à l'égard des conditions de travail plus générale l'engagement professionnel, (**ressources humaines et développement social canada. ,2005**).

Une politique de conciliation entre activité professionnelle et famille touche à la culture de l'entreprise, à son mode de gestion et à son organisation. Elle se base sur un esprit de partenariat entre employeur et employé(e) s: la prise en compte par la direction des attentes personnelles des collaboratrices et collaborateurs et l'intéressement du personnel aux priorités de l'entreprise.

Cette politique devrait être conçue comme un processus continu et évolutif plutôt que comme un ensemble de mesures isolées. Le soutien explicite de la direction, la définition d'objectifs clairs, la communication à l'interne et le suivi de la mise en œuvre, dans un esprit d'amélioration continue, en sont des étapes obligatoires.

Les travaux de Tremblay ont montré que la conciliation est un facteur qui est étroitement lié à la politique et aux pratiques des entreprises (**Tremblay, 2006**)

b. L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation dans l'Entreprise :

Les entreprises qui prennent des mesures dans ce sens ont de nombreux gains à en tirer : elles s'adaptent à l'évolution des exigences dans le monde du travail et tirent parti de façon optimale des ressources de chaque individu. De nombreuses études (**Tremblay, 2004**) faites en entreprise démontrent une augmentation de la motivation de la part du personnel qui dispose d'une autonomie dans l'organisation.

Par conséquent, ce thème d'étude présente un grand nombre d'intérêts. C'est un sujet qui intéresse de plus en plus les entreprises à la fois pour promouvoir une image, maintenir un niveau de productivité élevé, et une plus grande implication de la part de ses employés devenir attractive pour les hauts potentiels Il ressort d'une étude en Suisse présenté par **Anne KüngGugler en 2007** les points suivants :

- ✓ La reconnaissance de ses besoins non professionnels constitue le principal déterminant de l'engagement du personnel à l'égard de son employeur.
- ✓ Cette reconnaissance ne coûte pratiquement rien aux entreprises, mais elle peut rapporter beaucoup grâce à son effet sur le moral des employés.
- ✓ Cette reconnaissance est plus importante et plus efficace que la mise en œuvre d'ententes officielles.

Les employeurs doivent réétudier leur manière de juger l'engagement et le sérieux de leurs collaborateurs. Ils devraient reconsidérer leurs hypothèses de base et se demander s'ils n'ont pas tendance à sanctionner les collaborateurs manifestant des besoins atypiques.

Chapitre III : La présentation de l'organisme d'accueil et l'analyse des résultats

a-Présentation de l'organisme d'accueil :

1- Présentation de la commune d'El- kseur :

Le centre d'El-kseur fut créé par décret, le 19 Avril 1872, son nom d'origine était BITSH par l'amirale de GUEYDON.

Le nom d'El-kseur vient de l'arabe « El-Ksar » qui signifie le palais rappel de l'héritage construit au 9^{ème} siècle par le sultan MOULAI EL-NACER, les vestiges de ce palais et son enceinte fortifiée sous le nom de « RUINES SARRAZINES ».

Elle est située dans la vallée de la Soummam au pied des montagnes d'Ibarissen elle est au centre d'un triangle formé par Bejaïa –Amizour et Sidi-aich, c'est une commune qui s'étend entre Adkar- Aghbalou, lequel est le dernier contrefort du DJURDJURA et l'oued de la Soummam.

La commune d'El- kseur chef-lieu de la daïra est entourée par la commune de TOUDJA au nord, par la commune d'OUED-GHIR à l'est et par la commune de TAOURIRT-IGHIL à l'ouest; elle est distante de Bejaïa chef-lieu de la wilaya de 20 kms, 108 kms de Tizi-Ouzou et de 224 kms d'Alger.

Elle constitue un carrefour stratégique dans la région de la part la traversée des routes nationales 12-16, et d'une ligne de chemin de fer.

La population totale est estimée au dernier recensement 2008 à 29843 habitants, pour une superficie de 94,06 Km².

Contraste physique :

Le territoire de la commune présente deux ensembles bien distincts :

- Un relief montagneux et accidenté au nord.
- La plaine de la Soummam au sud.

Données climatiques :

La commune d'El-Kseur fait partie du climat méditerranéen, en été sec et chaud, en hiver humide et froid.

Ressources de la commune :

La commune est à vocation agricole, avec une industrie a était embryonnaire.

Les effectifs de la Commune d'El Kseur :

Tableau n°01 :

Grades	Sexe	
	Homme	Femme
Personnel Administratif Titulaire		
Administrateur principal territorial	01	00
Administrateur territorial	05	00
Attaché principal de l'Administration territoriale	02	00
Attaché de l'Administration territoriale	03	01
Agent principal de l'Administration territoriale	10	02
Agent de l'Administration territoriale	10	04
Agent de bureau de l'Administration territoriale	00	01
Secrétaire de l'Administration territoriale	02	00
Comptable principal de l'Administration territoriale	00	00
Assistant Documentaliste Archiviste de l'Administration territoriale	01	00
Inspecteur principal d'hygiène, salubrité publique et environnement	00	02
Inspecteur d'hygiène, salubrité publique et environnement	00	00
Contrôleur principal d'hygiène, salubrité publique et environnement	01	01
Agent principal d'hygiène, salubrité publique	25	00
Architecte de l'Administration territoriale	00	00
Assistant ingénieur de l'Adm territoriale en gestion Tech et urb	02	00
Technicien supérieur de l'Adm territoriale en gestion Tech et urb	01	00
Technicien de l'Administration territoriale en gestion Tech et urbaine	05	00
Technicien supérieur en informatique de l'Administration territoriale	02	00
Technicien en informatique de l'Administration territoriale	02	00
Agent technique en informatique de l'Administration territoriale	00	03
Ouvrier professionnel hors catégorie	03	00
Ouvrier professionnel 1ere catégorie	06	00
Ouvrier professionnel 2eme catégorie	11	01
Ouvrier professionnel 3eme catégorie	24	00
Conducteur Automobile 1ere catégorie	06	00
Conducteur Automobile 2eme catégorie	01	00
S/TOTAL.....	123	15
Personnel Contractuel		
Agent de net. Et assainissement	25	00
Ouv. Profess. Niveau 3 (mécanicien)	01	00
Ouv. Profess. Niveau 3 (plombier)	02	00
Ouv. Profess. Niveau 3 (électricien)	01	00
Ouv.Profess. Niveau 3 (cuisinier)	10	00
Ouv. Profess. Niveau 1 (A temps plein)	43	00
Conduct. Auto. Niveau 2 (Transpt. En commun)	04	00
Con. Auto. Niveau 2 (Poids lourds)	09	00
Con. Auto. Niveau 2 (Conducteur. D'engins)	01	00
Con. Auto. Niveau 2	03	00
Con. Auto. Niveau 1 (Con. D'engins)	02	00
Conducteur. Auto. Niveau 1 (V.L)	03	00
Gardien	34	00
Ouv.Profess. Niveau 1 (Femme de ménage)	00	09
Ouv.Profess. Niveau 1 (A temps partiel)	03	00
S/TOTAL.....	141	09
TOTAL GENERAL.....	264	24

Tableau n°02 :

Sexe \ Contrat	A.N.E.M		D.A.I.S		Total	
	F	%	F	%	F	%
Homme	09	10,59	37	46,25	46	27,88
Femme	76	89,41	43	53,75	119	72,12
Total	85	100	80	100	165	100

2-Présentation de l'organigramme des services de la commune d'El kseur :

ARTICLE 1/-L'organisation des services de la commune :

1-Secrétariat général.

2-Service des finances, du personnel, des marchés publics et du patrimoine.

3-Service de l'état civil, de la réglementation générale et des affaires sociales.

4-Service technique.

ARTICLE 2/-1-Secrétariat général :

❖ Secrétariat général :

Le Secrétaire général est chargé sous l'autorité du président de l'Assemblée Populaire Communale de gérer les services administratifs et technique conformément aux dispositions statutaires du décret exécutif n 91-26 du 02 février 1991 portant statut particulier des travailleurs appartenant au secteur des communes notamment son article 119.

❖ Le secrétariat général est chargé de :

- ✓ D'assurer la préparation des réunions de l'A.P.C.
- ✓ Préparer les rapports à présenter aux délibérations de l'A.P.C.
- ✓ Préparer les procès-verbaux de l'A.P.C. et la tenue du registre des délibérations.
- ✓ D'une manière générale, assurer le Secrétariat de l'A.P.C.

1-1-Bureau du courrier et de synthèse est chargé :

- ✓ De la réception et enregistrement du courrier.
- ✓ De la distribution du courrier.
- ✓ De l'enregistrement et expédition du courrier.
- ✓ De la tenue des registres d'enregistrement des arrêtés, décisions, attestation et extraits de délibérations.

- ✓ De la reliure des arrêtés, décisions, attestations, autorisations et extraits de délibérations par année.
- ✓ De la tenue des registres des télégrammes.
- ✓ Du suivi et synthèse du courrier.

ARTICLE 3 / 2-Service des finances, du personnel, des marchés publics et du patrimoine :

2-1-Bureau des finances est Composé de deux sections :

2-1-1-Section gestion de budget et dépenses est chargée :

De l'élaboration des budgets et comptes administratifs et du suivi de leurs exécution.

2-1-2-Section gestion régie de recettes et recouvrements :

De l'élaboration de régie de recettes et du suivi des recouvrements.

2-2-Bureau du Personnel

2-2-1-Section gestion du personnel :

❖ Le personnel administratif est chargé :

- ✓ De la gestion et du déroulement de la carrière des personnels administratifs.
- ✓ De l'affectation de postes de travail.
- ✓ Reconstitution de la carrière des personnels.

❖ Le personnel technique est chargé :

- ✓ De la gestion et du déroulement de la carrière des personnels techniques.
- ✓ De l'affectation de postes de travail.
- ✓ Reconstitution de la carrière des personnels.

2-2-2-Section gestion paie est chargé de :

- ✓ Etat de paiement des personnels.

- ✓ Rappel des traitements et salaires et autres.
- ✓ Fiches de paie.
- ✓ Tenue de fiches de traitements et salaires.
- ✓ Etats V.F., I.T.S., sécurité sociale.

2-3 -Bureau des Marchés Publics et du Patrimoine :

2-3-1-Section gestion des marchés publics est chargée :

- ✓ De la mise en concurrence, consultation des entrepreneurs, fournisseurs, architectes ou bureaux d'études ou autres.
- ✓ De l'établissement et passation des marchés publics, du suivi et contrôle de leur exécution dans le cadre des lois et règlements en vigueur.
- ✓ De l'établissement des cahiers des charges.
- ✓ Tenue des fiches de projets et leur suivi.
- ✓ De l'insertion aux quotidiens nationaux et bulletins officiels des marchés de l'opérateur public(BOMOP).
- ✓ Procédure de réévaluation des marchés.

2-3-2-Section gestion du patrimoine :

- ✓ De l'établissement et suivi du sommier de consistance du patrimoine communal.
- ✓ De l'élaboration de contrat et de leur suivi.
- ✓ D'une manière générale, de la gestion du patrimoine communal.
- ✓ Cession des biens de l'Etat.

2-4-Bureau des Moyens généraux se compose de :

-02 Bureaux.

-02 Sections.

Bureau des ateliers et magasins chargé de :

- ✓ Tenue des fiches d'entrées et sorties des marchandises.

- ✓ Tenue des fiches de mouvements de stocks.
- ✓ Tenue des registres d'inventaires.
- ✓ Edition des bons de commande.

a)-Section des ateliers.

b)-Section des magasins.

Bureau des approvisionnements est chargé :

- ✓ Des approvisionnements en matériel et outillage (pièces de rechange).
- ✓ Etablissement et exécution des bons de commande.
- ✓ Tenue des fiches d'entrées et de sorties de marchandises.
- ✓ Tenue des fiches de mouvement des stocks.
- ✓ Tenue des registres d'inventaires.
- ✓ Achat d'effets vestimentaires.
- ✓ Etude des prix d'achat.
- ✓ Gestion des carburants et lubrifiants et leur distribution.

a)-Section des achats.

b)-Section mouvements des stocks.

ARTICLE 4 / 3-Service de l'Etat Civil de la Réglementation Générale et des Affaires Sociales

3-1- Bureau de l'Etat civil

3-1-1-Section gestion de l'Etat civil est chargée :

- ✓ De l'état civil.
- ✓ Du recensement de la population.
- ✓ Des statistiques états civils (natalité, mortalité, mariage, changement de résidence etc.....

3-1-2-Section des élections et statistiques est chargée :

- ✓ Des registres des élections, révisions de la liste électorale.
- ✓ Des cartes d'électeurs.
- ✓ Du déroulement et du suivi des opérations électorales.
- ✓ De la tenue du fichier électoral.
- ✓ Du secrétariat de la Commission Administrative Electorale.

3-2-Bureau de la Règlementation générale est chargé de :

- ✓ Etablissement et contrôle des actes administratifs à caractère général et individuel.
- ✓ Des réserves foncières et du cadastre (aspect réglementaire).
- ✓ Instruction et délivrance du certificat de possession.
- ✓ Etude et suivi des dossiers de constatation de la prescription acquisitive.
- ✓ Instruction et délivrance des autorisations et déclarations des installations classées.
- ✓ Instruction et délivrance des autorisations pour commerce non sédentaire.

3-2-1-Section de l'action économique et commerciale est chargée de :

- ✓ Cartes d'artisan et coopératives artisanales.
- ✓ Des services publics communaux et patrimoine communal concédé.
- ✓ Des manifestations économiques etc.....
- ✓ De l'artisanat, de la pêche et de l'agriculture rurale.

3-2-2-Section des affaires générales :

3-3- Bureau des Affaires Sociales :

3-3-1-Section des affaires sociales est chargée de :

- ✓ Etude des dossiers de demandes de secours et subvention.
- ✓ Etude et suivi des allocations forfaitaires de solidarité, indemnité d'activités d'intérêts général.

- ✓ D'animer, de coordonner et d'évaluer l'exécution des programmes de protection social (personnes âgées, handicapés, aveugles, aide aux nécessiteux, malade chronique, aliénés mentaux, de l'œuvre et de l'action sociale en général.
- ✓ Aide pour encouragement des élèves.
- ✓ Diffusion des informations en matière de protection sociale.
- ✓ D'informer et d'orienter vers les structures, organismes pouvant répondre aux besoins des citoyens.

3-3-2-Section des affaires culturelles et sportives est chargée :

- ✓ De l'organisation et animation de toutes activités à caractère culturel.
- ✓ De l'initiative de séminaire sur la culture.
- ✓ Suivi et protection du patrimoine culturel (sites historiques).
- ✓ De la carte et des statistiques scolaires.
- ✓ Suivi des cantines scolaire.
- ✓ Ramassage scolaire.
- ✓ Statistiques scolaires.
- ✓ Des discothèques, des filmothèques, théâtre et salles de spectacles.
- ✓ Dénomination et débaptisations des lieux et édifices publics.
- ✓ Inscription des candidats au pèlerinage et suivi de la procédure (tirage au sort, délivrance de passeports etc.....).
- ✓ Gestion des infrastructures sportives communales.
- ✓ Programmation des stades communaux.
- ✓ Organisation des festivités et d'une manière générale du développement du sport.

3-4- Bureau des affaires Juridiques et du Contentieux est Chargé :

- ✓ Du conseil juridique et administratif.
- ✓ De l'action en justice (Dépôt de plainte, référé etc.....)

- ✓ Du suivi des dossiers de justice (Arrêté, grosse, expédition et notification).
- ✓ Du contentieux d'une manière générale.
- ✓ Consultation juridique pour une réponse à un problème concret posé par un service.
- ✓ De recueillir les éléments relatifs aux affaires contentieuses de la commune et de suivre leur évolution et leur règlement.

3-5-Bureau des archives est chargé :

- ✓ Gestion de la bibliothèque.
- ✓ Elaborer la liste des besoins des ouvrages pour la bibliothèque.
- ✓ La collecte de l'information.
- ✓ Analyse et traitement de l'information (dépouillement des articles de presse etc....).
- ✓ De la conservation des documents d'une manière générale.

ARTICLE 5 / 4-SERVICE TECHNIQUE :

4-1-Bureau de l'Urbanisme et de la Construction est chargé :

- ✓ De la planification urbaine PDAU et POS et leur suivi.
- ✓ Etude de l'urbanisme (permis de construire, lotir, démolir, certificat de l'urbanisme, de conformité, morcellement).
- ✓ Police d'urbanisme, respect des moyens en matière de construction.
- ✓ Respect des plans de masse, d'implantation.
- ✓ Des archives et de la conservation des documents techniques.
- ✓ Du classement des documents et cartographie de la commune.
- ✓ La tenue d'un répertoire de la cartographie de la ville (plans d'alignement, voirie etc....).
- ✓ De la conservation des archives.
- ✓ Suivi des équipements et infrastructures d'accompagnement (Aménagement urbain etc....)

- ✓ Du contrôle et réalisation de projets de construction.
- ✓ Recensement des constructions licites et illicites.

4-2- Bureau d'Hygiène et de la Prévention

4-2-1-Section prévention et hygiène est chargée de :

La lutte contre la leishmaniose, les opérations de démoustication ACTELIC.

Les opérations d'abattages des chiens errants.

Les opérations de dératisation KLERAT.

Gestion de la fourrière canine (capture des animaux en divagation sur la voie publique, chiens, chats et autres).

De la mise en observation d'animaux mordeurs.

De la vaccination animale.

De la lutte contre les zoonoses.

De la désinfection, dératisation et démoustication.

De contrôle et destruction des produits avariés.

- a) Section fourrière canine et vaccination.
- b) Section contrôle et destruction des produits avariés.

4-2-2-Section voirie et assainissement est Chargée :

- ✓ De la maintenance de la voirie.
- ✓ De décoller et de localiser toutes opérations d'entretien de la voirie.
- ✓ De programmer et d'évaluer les moyens humains, matériels et financiers.
- ✓ D'entreprendre les travaux de maintenance.
- ✓ D'assurer le suivi et le contrôle de leurs exécutions.
- ✓ Des études et classement des voiries.
- ✓ Police de la voirie.
- ✓ Archivage des documents relatifs aux réseaux.

- ✓ De l'entretien et gestion des réseaux d'assainissement et des infrastructures liées au traitement des eaux usées.
- ✓ De la station de relèvement, station d'épuration.
- ✓ Des interventions pour réparations ponctuelles des réseaux (débouchage, réparations).
- ✓ De l'entretien et du curage des avaloirs, oueds.
- ✓ Pour la programmation des actions à mener.
- ✓ Suivi et contrôle des travaux de réalisation.

4-3-Bureau de Gestion des Stocks et du Parc

4-3-1-Section de gestions des stocks est Chargée de :

- ✓ Programmation des véhicules.
- ✓ Validité de la police d'assurances véhicule, mobylettes

4-3-2-Section réparation et maintenance est Chargée :

- ✓ De la réparation du matériel et automobile.
- ✓ De la réparation de la tôlerie.
- ✓ De la peinture du matériel roulant.
- ✓ De la réparation, électricité automobile.
- ✓ Du lavage, graissage et vidange du matériel roulant.
- ✓ D'entreprendre l'ensemble des opérations d'entretien (des immeubles communaux, des écoles primaires, des mosquées, des salles de sport communale, des aires de jeux, cimetières, stèles etc.....)
- ✓ De l'organisation matérielle des diverses manifestations culturelles, économiques et sportives.

ARTICLE 6 : Messieurs le secrétaire général de la commune et le trésorier communal, sont chargés chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera inséré au recueil des actes administratifs de la commune.

b-Analyse et interprétation des résultats :

I-Caractéristiques de l'échantillon :

Tableau n°01 : La répartition de l'échantillon selon l'état matrimonial

Etat matrimonial	Effectif	%
Célibataire	44	73,33
Mariée	16	26,67
Total	60	100

D'après le tableau, on remarque que la majorité des femmes questionnées sont des célibataires avec un pourcentage de (73,33%), et la minorité sont des femmes mariées avec un pourcentage de (26,67%). On constate que l'état matrimonial influence sur la conciliation, c'est pour cela les mariées représentent un pourcentage faible par rapport aux célibataires

Tableau n°02:La répartition de l'échantillon selon l'âge.

âge	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
[20-29]	31	70,45	04	25,00	35	58,33
[30-39]	10	22,73	10	62,50	20	33,33
[40-49]	02	4,55	01	6,25	03	5,00
[50+]	00	0,00	01	6,25	01	1,67
NR	01	2,27	00	0,00	01	1,67
Total	44	100	16	100	60	100

Ce tableau ci-dessus montre que, la plus part des femmes de notre échantillon ont l'âge entre [20-29] ans avec un pourcentage de (58,33%), suivi de la deuxième catégorie entre [30-39] ans avec un pourcentage de (33,33%); en suite la troisième catégorie entre [40-49] ans; et enfin la quatrième catégorie [50 ans et

plus avec un pourcentage de (1,67%). Alors on conclut que la majorité des femmes enquêtées sont jeunes.

Tableau n°03 : le niveau d'instruction des femmes enquêtées.

Niv.d'instruction	célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
primaire	00	0,00	01	6,25	01	1,67
moyen	01	2,27	01	6,25	02	3,33
secondaire	11	25	04	25	15	25
universitaire	32	72,73	10	62,5	42	70
Total	44	100	16	100	60	100

Ce tableau indique, que les femmes du niveau universitaire représentent le pourcentage le plus élevé avec (70%), Suivi de (25%) pour le niveau secondaire, et avec un pourcentage de (3,33%) Pour le niveau moyen; et enfin avec un pourcentage de (1,67%) pour le niveau primaire. Ce constat, levé de l'organisation de niveau d'étude des femmes algériennes, et l'accès généralisé aux études universitaires des femmes da la société algérienne.

Tableau n°4 : la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté

Catégories	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
[1-6]	36	81,82	13	81,25	49	81,67
[7-12]	03	6,82	01	6,25	04	6,67
[13-18]	01	2,27	00	00	01	1,67
non réponse	04	9,09	02	12,5	06	10,00
Total	44	100	16	100	60	100

On observe d'après ce tableau ci-dessus, que (81,82%) des célibataires ont une ancienneté entre la première catégorie [1-6] ans, suivi de la deuxième catégorie entre [7-12] ans avec un pourcentage de (6,82%) ; la troisième catégorie entre [13-18[avec un pourcentage de (2,27%), et (9,09%) des non réponses. Pour les mariées (81,25%), ont une ancienneté entre la première catégorie [1-6] ans, suivi de la deuxième catégorie entre [7-12] ans avec un pourcentage de (6,25%) ; et enfin les non réponses (12,5%).

Tableau n°05 : la répartition des femmes enquêtées selon le grade de poste.

Réponses	F	%
administrateur	09	15
contractuel	05	8,33
près-emploi	24	40
non réponse	22	36,67
Total	60	100

On constate que, la majorité des femmes ont un grade de près-emploi avec un pourcentage de (40%), suivi de grade administratif avec un pourcentage de (15%), le grade contractuel avec (8,33%); et enfin (36,67%) sont des non réponses. Cependant, on conclut que le grade administratif féminin est dominé par le masculin.

II-Vérification des hypothèses :

1-Vérification de la première hypothèse :

Pour toutes les femmes :

Tableau n°06 : la distribution des femmes enquêtées selon les types de familles et la situation matrimoniale :

Type de famille	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
Elargie	29	12,47	10	1,7	39	65
nucléaire	07	2,58	03	0,51	09	15
NR	08	3,44	04	0,68	12	20
Total	44	100	16	100	60	100

D'après ce tableau ci-dessus, on constate que la majorité des femmes enquêtées de notre échantillon font partie de la famille élargie, avec un pourcentage de (65%), ce qui signifie que les femmes partagent les tâches personnelles avec les membres de sa famille ce qui donne la chance de s'occuper des tâches professionnelles, suivi de la minorité des femmes qui font partie de la famille nucléaire représentant un pourcentage de (15%). Et enfin les non réponses qui représentent (20%).

Tableau n°07 : les femmes enquêtées selon la satisfaction de leur vie en général.

Satisfaction	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	30	68,18	12	75	42	70
Non	14	31,82	04	25	18	30
Total	44	100	16	100	60	100

On remarque que, la plupart des femmes mariées enquêtées (75%) sont satisfaites de leur être, contre d'autres mariées (25%) qui n'ont pas satisfait. Les célibataires (68,18%) ont répondu par oui, par contre (31,82%) ont répondu par non. Alors on conclut que les mariées sont satisfaites plus que les célibataires.

Tableau n°08 : Les critères auxquels il répond le poste de travail selon les femmes enquêtées.

Critères	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
compétence	25	56,82	09	56,25	34	56,67
ambition	10	22,73	01	6,25	11	18,33
non réponse	09	20,45	06	37,5	15	25
Total	44	100	16	100	60	100

D'après ce tableau, on déduit que la majorité des femmes ont un pourcentage de (56,67%), la minorité représente un pourcentage de (18,33%) ; et enfin les non réponses représentent (25%).

Tableau n°09 : la répartition des femmes enquêtées selon la relation avec leurs collègues.

Relation	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
Bonne	29	65,91	12	75	41	68,33
moyenne	14	31,82	03	18,75	17	28,33
mauvaise	00	00	00	00	00	00
non réponse	10	2,273	01	6,25	02	3,33
Total	44	100	16	100	60	100

On remarque que, la plupart des femmes enquêtées (68,33%) ont de bonnes, et d'autre femmes qui ont de moyenne relation représentent un pourcentage de (28,33%) ; et enfin les non réponses représentent (3,33%).

Tableau n° 10 : les problèmes au sien de travail.

Problèmes	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
oui	01	2,27	00	00	01	1,67
non	42	95,45	14	87,5	56	93,33
non réponse	01	2,27	02	12,5	03	05
Total	44	100	16	100	60	100

- Voir le tableau n°10 dans la liste des tableaux (l'annexe 03)

Ce tableau nous montre que (2,27%) des célibats affirment qu'elles ont des problèmes au sein de leur travail, et (95,45%) des célibats affirment qu'elles n'ont pas les problèmes ; et (2,27%) des non réponses. Pour les mariées (87,5%) affirment qu'elles n'ont pas de problèmes, et (12,5%) des non réponses.

Tableau n°11 : la distribution selon les enquêtées aimant leur travail.

Réponses	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
oui	36	81,82	15	93,75	51	85
non	08	18,18	00	00	08	13,33
non réponse	00	00	01	6,25	01	1,67
Total	44	100	16	100	60	100

D'après ce tableau, on déduit que (81,82%) des célibataires ont aimé leur travail, et (18,18%) d'autres célibats n'aiment pas leur travail. Pour les mariées (93,75%) affirment qu'elles aiment leur travail, et (6,25%) des mariées sont des non réponses.

Tableau n°12 : la répartition des enquêtées selon la satisfaction des horaires

Réponses	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
oui	42	95,45	12	75	54	90,00
non	01	2,27	03	18,75	04	6,67
non réponse	01	2,27	01	6,25	02	3,33
Total	44	100	16	100	60	100

On remarque que (95,45%) des célibataires affirment qu'elles sont satisfaites de leurs horaires de travail, d'autres célibats (2,27%) affirment qu'elles n'ont pas satisfaites ; et (2,27%) des non réponses.

Pour les mariées (75%) affirment qu'elles sont satisfaites, d'autres (18,75%) affirment qu'elles ne sont pas satisfaites,

Tableau n°13 : les femmes enquêtées selon l'assiduité

Assiduité	Célibataire		mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
à temps	10	22,73	01	6,25	11	18,33
tard	28	63,64	14	87,5	42	70,00
trop tard	06	13,64	00	00	06	10,00
non réponse	00	0,00	01	6,25	01	1,67
total	44	100	16	100	60	100

On remarque d'après ce tableau, que (22,73%) des célibats arrivent à temps, suivi de 63,64% arrivent tard, et 13,64% arrivent trop tard. Pour les mariées 6,25% arrivent à temps, suivi de 87,5% arrivent tard, et enfin 6,25% des non réponses.

Tableau n°14 : les femmes enquêtées et l'équilibre entre deux vies

Equilibre entre les deux vies	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
oui	36	81,82	13	81,25	49	81,67
non	04	9,09	02	12,5	06	10
non réponse	04	9,09	01	6,25	05	8,33
Total	44	100	16	100	60	100

Dans ce tableau, on observe que (81,82%) des femmes célibataires enquêtées elles n'arrivent à équilibrer leur tâche personnelle et professionnelle, et (9,09%) elles n'arrivent pas à équilibrer. Pour les mariées (81,25%) des femmes elles arrivent à équilibrer leur tâche personnelle et professionnelle, suivi (12,5%) elles n'arrivent pas, et (6,25%) sont des non réponses.

Tableau n°15 : la répartition selon les types de loisirs

Types de loisirs	Célibataires		Mariées		Total	
	F	%	F	%	F	%
le suivi de séries télévisées	33	25,19	09	23,68	42	24,85
le sport	09	6,87	00	0,00	09	5,33
les visites amicales	21	16,03	05	13,16	26	15,38
les visites familiales	10	7,63	13	34,21	23	13,61
du shopping	27	20,61	07	18,42	34	20,12
consulter internet	31	23,66	04	10,53	35	20,71
Total	131	100	38	100	169 ¹	100

D'après ce tableau, on constate que les femmes célibataires enquêtées ont des pourcentages bien élevés par rapport aux femmes mariées. La majorité de ses femmes (24,85%) suivent les séries télévisées, d'autre majorité (23,66%) consultent l'internet, et (20,61%) font du shopping.

¹ 169 Le total est dépassé le nombre de la population, car il ya des femmes qui ont cité plusieurs loisirs.

La gestion des deux vies pour les femmes mariées :

Tableau n°16 : le niveau d'instruction des deux conjoints

Niv. d'instr	Epoux		Epouses	
	F	%	F	%
primaire	01	6,25	01	6,25
moyen	03	18,75	01	6,25
secondaire	07	43,75	04	25
universitaire	04	25	10	62,5
NR	01	6,25	00	0
Total	16	100	16	100

Ce tableau montre que les époux, la plus part d'entre eux ont un niveau secondaire avec un pourcentage plus élevé (43,75%), suivie de (25%) pour le niveau universitaire, après le niveau moyen avec un pourcentage de (18,75%), et enfin (6,25%) pour le niveau primaire.

Ça signifie que les époux sont instruits, donc ils vont aider leurs femmes à concilier entre leurs deux vies. On remarque que, la plupart des épouses leur niveau universitaire est élevé (62,50%), contre leurs époux (25%).

Tableau n°17 : la répartition des enfants selon l'âge

L'âge d'enfant	F	%
[1-6]	10	43,48
[7-12]	02	8,70
[13-18]	02	8,70
19 et plus	01	4,35
sans enfant	06	26,09
non réponse	02	8,70
total	23 ¹	100

D'après ce tableau on constate que la majorité des enfants des femmes mariées enquêtées, ont l'âge entre [1-6] ans avec un pourcentage de 43,48%, ça signifie que le petit âge des enfants n'empêche les femmes de s'occuper de leur vie professionnelle. La tranche d'âge de 7 à 12 ans représente avec un pourcentage de 8,70%, ce qui signifie que la scolarisation des enfants n'empêche pas aussi pas les femmes d'occuper de leur travail. Ainsi que la tranche d'âge de 13 à 18 ans qui est la période la plus délicate pour les parents, car c'est l'adolescence des enfants, elle représente un pourcentage de 8,70%; la dernière tranche d'âge de 18 ans et plus représente un pourcentage 4,35%. Il ya aussi des mariées sans enfants qui représentent un pourcentage de 26,09%, ce qui veut dire que cette dernière ont moins des responsabilités; ce qui garantit la conciliation entre leurs deux vies.

¹Nombre des enfants des femmes mariées enquêtées.

Tableau n°18 : l'aide du mari

l'aide du mari	F	%
oui	12	75
non	04	25
total	16	100

On constate que la majorité des femmes mariées enquêtées reçoivent l'aide de leur mari avec un pourcentage de 75%, et d'autres représentent 25%. Ce veut dire même la situation familiale aide à mieux équilibrer entre deux vies.

Tableau n°19 : le partage de l'éducation des enfants entre deux parents

Réponses	F	%
oui	08	50
non	01	6,25
NR	07	43,75
Total	16	100

D'après ce tableau ci-dessus, on remarque que la moitié des femmes mariées qui partagent l'éducation des enfants avec leur mari représentent un pourcentage de 50%, suivi de 43,75% des femmes qui ne partagent l'éducation des enfants avec leur mari, et enfin les non réponses 6,25%.

Tableau n°20 : la répartition des mariées selon les sorties chaque weekend.

Réponses	F	%
oui	14	87,5
non	02	12,5
Total	16	100

On remarque d'après ce tableau, un effectif bien élevé des femmes mariées enquêtées représente un pourcentage de 87,5%, et l'autre effectif des femmes représente 12,5%. Ce qui signifie que cette majorité gère bien leurs deux vies.

Tableau n° 21 : les mariées enquêtées selon leurs visites familiales :

Réponses	F	%
Souvent	10	62,5
Rarement	6	37,5
Total	16	100

D'après ce tableau on remarque, la majorité des femmes (62,5%) rendent visite souvent à leur propre famille, suivi des femmes qui rendent rarement les visites représentent un pourcentage de 37,5%. Et ça signifie la majorité des mariées ont un temps libre dans leur vie malgré leur travail.

Tableau n°22 : la répartition des femmes mariées enquêtées selon la satisfaction de leur vie de couple :

Réponses	F	%
oui	15	93,75
non	01	6,25
Total	16	100

On constate, que la majorité des mariées enquêtées qui sont contentes de leurs vie de couple représentent un pourcentage bien élevé de 93,75%, suivi des autres femmes qui représentent un pourcentage de 6,25%.

La gestion des vies pour les femmes célibataires :

Tableau n°23 : le rapport entre les femmes célibataires enquêtées et les problèmes rencontrés au sein de travail.

Problème	F	%
personnels	06	13,64
professionnels	17	38,64
non réponse	21	47,73
Total	44	100

D'après ce tableau, on remarque que la majorité des femmes célibataires enquêtées ont des problèmes professionnels avec un pourcentage de 38,64%, suivi des autres qui ont des problèmes personnels avec un pourcentage de 13,64% ; et enfin des non réponses qui représentent un pourcentage de 47,73%.

Tableau n°24 : la contribution des femmes célibataires enquêtées selon la conciliation

Réponses	F	%
bonne gestion	32	72,73
mauvaise gestion	10	22,73
non réponse	02	4,55
Total	44	100

On remarque que la plupart des célibataires qui ont réussi à mieux gérer entre ses deux vies, représentent un pourcentage de 72,73%, et d'autre célibats qui n'ont pas réussi représentent un pourcentage de 22,73%.

Tableau n°25 : la répartition des femmes célibataires selon l'acceptation de leur travail.

Réponses	F	%
oui	44	100
non	00	00
Total	44	100

On remarque d'après ce tableau, que tout l'effectif des célibataires enquêtées représente un pourcentage de 100%. Ce qui veut dire qu'elles sont aise dans leur travail, et ça aide à concilier entre les deux sphères de la vie.

Tableau n°26 : la conciliation et l'état matrimonial

Conciliation Etat matrimonial	Oui		Non		Non réponse		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Célibataire	26	59,09	14	31,82	04	6,67	44	100
Mariée	07	43,75	06	37,50	03	05	16	100
Total	33	55	20	33,33	07	11,67	60	100

D'après ce tableau, on déduit que les femmes célibataires enquêtées (59,09%) arrivent à concilier, en contre partie des autres célibataires (31,82%) qui n'arrivent pas. Ensuite, les femmes mariées (43,75%) arrivent à gérer ses deux vies, en revanche d'autres mariées (37,50%) n'arrivent pas.

Les femmes célibataires concilient entre deux vies mieux que les mariées, car les mariées ont plus de responsabilités à faire, comme la charge des enfants... Mais les célibataires ont des tâches moins chargées, en plus elles vivent chez leurs parents. Alors on conclut que l'état matrimonial des femmes influence sur la conciliation.

D'après ces tableau ci-dessus, que les femmes de la fonction publique, elles peuvent concilier entre les deux rôles sociale et professionnelle, car les deux états matrimonial des femmes sont satisfait de leur vie en général. La plupart des femmes affirment qu'elles ont de bonne relation avec leur collègue. Et presque la majorité des femmes ont un temps libre pour faire des loisirs dans leur vie quotidienne, mais les célibataires ont plus la liberté que les mariées. Pour les mariées y'a d'autres tâches en plus à la maison exemple l'éducation de leur enfants... Alors on conclut que, l'état matrimonial joue un rôle sur la conciliation des deux vies.

2-Vérification de la deuxième hypothèse :

Tableau n°27 : le rapport entre la conciliation et le grade de poste

Conciliation Grade	Oui				Non				Non réponse				Total			
	Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Administrateur	05	71,43	01	50	02	29	01	50	00	00	00	00	07	100	02	100
Contractuel	04	100	01	100	00	00	00	00	00	00	00	00	04	100	01	100
Pré emploi	08	44,44	03	50	10	56	01	17	00	00	02	33	18	100	06	100
Non réponse	09	60	02	29	02	13	04	57	04	27	01	14	15	100	07	100
Total	26	59,09	07	44	14	32	06	38	04	09	03	19	44	100	16	100

On trouve la conciliation la plus élevée est marquée chez les administratrices célibataires enquêtées (71,43%), par rapport aux administratrices (29%) qui n'arrivent pas à concilier. Les contractuelles (100%) concilient, les prés emploi (44,44%) contre (56%). Les femmes (60%) qui n'ont pas cité leur fonction arrivent à gérer leurs deux vies, en revanche les non réponses (13%) n'arrivent pas à gérer.

On remarque la moitié des administratrices mariées (50%) concilient, par rapport à d'autre moitié qui ne concilie pas. Les prés emploi (50%) contre (17%) ; les mariées (29%) qui n'ont pas cité leur fonction arrivent à concilier, en contre partie des non conciliation (29%).

D'après cette lecture statistique, on allusion que le grade professionnel n'influence pas sur l'état matrimonial des femmes.

Tableau n°28 : la conciliation et les critères auxquels il répond le poste de travail

Conciliation Critères	Oui				Non				Non réponse				Total			
	Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Compétences	15	60	05	71	10	40	02	29	00	00	00	00	25	100	07	100
Ambitions	06	67	01	50	02	22	00	00	01	11	01	50	09	100	02	100
Non réponse	05	50	01	14	02	20	04	57	03	30	02	29	10	100	07	100
Total	26	59	07	44	14	32	06	38	04	09	03	19	44	100	16	100

Selon le critère des compétences les femmes célibataires enquêtées (60%) arrivent à concilier, contre d'autres célibats (40%). Selon le critère des ambitions les célibataires (60%) gèrent leurs vies, En revanche d'autres célibats (02%) n'arrivent pas à gérer. Les non réponses (11%).

Selon le critère des compétences, on remarque que la moitié des femmes mariées enquêtées (50%) arrivent à concilier entre les deux sphères contre (12,5%) des non conciliation. Une minorité qui concilie représente (6,25%) en contrepartie avec la moitié (25%) qui n'arrivent pas à concilier.

On conclut que le poste de travail même, s'il répond dès fois selon les compétences ou les ambitions de ces femmes; ça n'a pas d'importance sur la conciliation puisque la majorité des enquêtées arrivent à gérer entre les deux sphères.

Tableau n°29 : la relation interpersonnelle et la conciliation

Conciliation relations	Oui				Non				Non réponse				Total			
	Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bonne	15	53,57	06	50	10	35,71	04	33,33	03	10,71	02	16,67	28	100	12	100
Moyenne	10	66,67	00	00	04	26,67	03	100	01	06,67	00	00	15	100	03	100
NR	01	100	00	00	00	00	00	00	00	00	01	100	01	100	01	100
Total	26	59,09	06	37,50	14	31,82	07	43,75	04	09,09	03	18,75	44	100	16	100

On constate que, plus de la moitié des femmes célibataires enquêtées (53,57%) qui ont de bonnes relations avec leurs collègues arrivent à concilier, par contre (35,71%) des autres célibataires n'arrivent pas; et une minorité des non réponses représente (10,71%). Les célibats qui ont de relations moyennes (66,67%) arrivent aussi à gérer entre ses deux vies, contre (26,67%) des autres qui n'arrivent pas; et une quasi nul totalité des non réponses avec (6,67%).

En remarquant que la moitié des femmes mariées enquêtées (50%) qui ont de bonnes relations avec le personnel concilient entre les deux sphères, en revanche (33,33%) des mariées n'arrivent pas, et une minorité des non réponses (16,67%). L'autre tranche des mariées qui ne concilient pas représente (100%) et pourtant ont de moyennes relations, auprès d'une minorité (6,67%) qui a désapprouvé la conciliation.

On conclut que la relation interpersonnelle au sein de travail a un rapport sur la conciliation entre deux vies, puisque la majorité des femmes qui ont de bonnes relations avec leurs collègues arrivent à gérer leurs deux vies.

Tableau n°30 : Les problèmes au travail et la conciliation

Conciliation Problèmes	Oui				Non				Non réponse				Total			
	célibataire		mariée		célibataire		mariée		célibataire		mariée		célibataire		mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Oui	01	100	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	01	100	00	100
Non	25	64,10	07	50	14	35,90	06	42,86	03	07,69	01	07,14	39	100	14	100
NR	00	00	00	00	00	00	00	00	01	00	02	100	00	100	02	100
total	26	59,09	07	43,75	14	31,82	06	37,50	04	09,09	03	18,75	44	100	16	100

On remarque, plus de la totalité des femmes célibataires enquêtées (64,10%) qui n'ont pas de problèmes, arrivent à concilier contre une minorité (35,90%) qui a des problèmes, et qui ne concilie pas. D'autres femmes (7,14%) n'ont pas de réponses.

La totalité des femmes mariées enquêtées (50%) n'ont pas de problèmes, arrivent à concilier, d'autre part les non conciliation (42,86%) n'ont pas d'obstacles, et enfin les mariées (7,14%) qui n'ont pas répondu.

La totalité des femmes qui n'ont pas de difficultés au sein de travail arrivent à organiser mieux leurs vies. Alors les problèmes professionnels influence sur la gestion des deux vies.

Tableau n°31 : les femmes qui veulent changer leur travail et la conciliation

Conciliation travail	Oui				Non				Non réponse				Total			
	célibataire		mariée		célibataire		mariée		célibataire		mariée		célibataire		mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Oui	20	55,56	07	46,67	13	36,11	06	40	03	08,33	02	13,33	36	100	15	100
Non	06	75,00	00	00	01	12,50	00	00	01	12,50	00	00	08	100	00	100
NR	00	00,00	00	00	00	00	00	00	00	00	01	100	00	100	01	100
Total	26	59,09	07	43,75	14	31,82	06	37,50	04	09,09	03	18,75	44	100	16	100

D'après ce tableau, on remarque que les femmes célibataires enquêtées (75%), qui ne veulent pas changer leur travail arrivent à concilier; contre d'autres leur travail (12,5%) qui n'arrivent pas à concilier, et une minorité des non réponses (12,5%). Les célibataires (55,56%), qui veulent changer leur travail arrivent à concilier par rapport (36,11%) des non conciliation.

La majorité des femmes mariées enquêtées (46,67%) qui veulent changer leur travail, elles arrivent à concilier, contre d'autres mariées qui sont des non conciliation (40%), les non réponses (13,33%).

D'après cette analyse statistique, on constate que le travail influence sur la conciliation, puisque la majorité des célibataires (75%) arrivent à concilier, et en parallèle aiment leur travail. Par contre les mariées (46,67%) même si elles arrivent à concilier; elles voulaient changer leur travail.

Tableau n°32 : l'influence de l'ancienneté sur la conciliation

Conciliation l'ancienneté	Oui				Non				Non réponse				Total			
	Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
[1-6]	22	66,67	06	46,15	11	33,33	05	38,46	00	00	02	15,38	33	100	13	100
[7-12]	02	33,33	01	100	01	16,67	00	00	03	50	00	00	06	100	01	100
[13-18]	00	00	00	00	01	100	00	00	00	00	00	00	01	100	00	100
NR	02	50,00	00	00	01	25	01	50	01	25	01	50	04	100	02	100
Total	26	59,09	07	43,75	14	31,82	06	37,50	04	09,09	03	18,75	44	100	16	100

D'après ce tableau, on remarque plus de la moitié des femmes célibataires enquêtées (66,67%) concilient entre leurs deux vies, leur ancienneté se situe entre [1-6] ans; contre d'autres célibataires (33,33%) qui ne concilient pas.

On constate, que la majorité des femmes mariées enquêtées (46,15%) arrivent à concilier, leur ancienneté se situe entre [1-6] ans, contre d'autres mariées (38,46%) qui n'arrivent pas à gérer, une minorité de (15,38%) sont des non réponses.

D'après cette lecture statistique, on conclut la plupart de ces femmes sont des nouvelles recrutées; c'est pour cette raison qu'elles arrivent à gérer entre ses deux sphères; Alors l'ancienneté influence sur la conciliation.

Tableau n°33 : l'influence de la satisfaction des horaires sur la conciliation

Conciliation Satisfaction	Oui				Non				Non réponse				Total			
	Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Oui	25	59,52	4	33,33	14	33,33	6	50	03	07,14	2	16,67	42	100	12	100
Non	01	100	3	100	00	00	0	00	00	00	0	00	01	100	03	100
NR	00	00	0	00	00	00	0	00	01	100	1	100	01	100	01	100
Total	26	59,09	7	43,75	14	31,82	6	37,50	04	09,09	3	18,75	44	100	16	100

On remarque plus de la moitié des femmes célibataires enquêtées (59,52%) arrivent à concilier, et elles sont satisfaites de leurs horaires de travail, en contrepartie d'autres célibataires (33,33%) qui sont satisfaites de leurs horaires, mais elles n'arrivent à concilier. Les non réponses représentent un pourcentage faible (7,14%).

On constate la moitié des femmes mariées enquêtées sont satisfaites de leurs horaires de travail, mais elles n'arrivent à concilier, en revanche d'une minorité des mariées (33,33%) qui sont satisfaites, et en même temps elles arrivent à concilier; Et enfin les non réponses (16,67%).

On conclut que la satisfaction des horaires de travail influence positivement sur la conciliation des célibataires (59,52%), par contre les mariées (50%) prouvent que la satisfaction ne suffit pas pour concilier, peut-être il ya d'autres empêchements pour ne pas concilier; même si elles sont satisfaites de leurs horaires de travail.

Tableau n°34 : la relation entre l'assiduité et la conciliation

Conciliation Assiduité	Oui				Non				Non réponse				Total			
	Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tôt	06	60,00	01	100	03	30	00	00	01	10	00	00	10	100	01	100
A temps	17	60,71	06	42,86	09	20,45	06	37,50	02	07,14	02	14,29	28	100	14	100
Tard	03	50	00	00	02	04,55	00	00	01	16,67	01	100	06	100	01	100
Total	26	59,09	07	43,75	14	31,82	06	37,50	04	09,09	03	18,75	44	100	16	100

D'après ce tableau ci-dessus, on constate que, plus de la moitié des femmes célibataires enquêtées (60,71%) arrivent à concilier, et elles arrivent à temps au travail, contre d'autres célibataires (20,45%) qui n'arrivent pas à concilier et arrivent à temps au travail, une minorité des célibats (7,14%) n'ont pas répondu.

On remarque que la majorité des femmes mariées enquêtées (42,86%) arrivent à concilier en arrivant à temps au travail. En contrepartie d'autres mariées (37,50%) qui arrivent à temps au travail, mais elles n'arrivent pas à concilier entre ses deux vies. Et enfin les mariées (14,29%) qui n'ont pas répondu.

Dans l'ensemble, on remarque que presque toutes les femmes arrivent à concilier entre ses deux vies en respectant leur ponctualité. Les célibataires (60,67%) sont plus ponctuelles, par rapport aux femmes mariées (42,86%) ce qui veut dire les célibataires sont moins occupées des tâches domestiques, en contre partie des femmes mariées qui ont des responsabilités inéligibles.

D'après ces tableaux croisés, on remarque que la plupart des femmes enquêtées quel que soit son état matrimonial arrivent à concilier. Pour les célibataires on peut dire qu'elles gèrent mieux ses deux vies en contre partie des mariées.

La relation entre collègues à un rapport sur la conciliation, car les femmes enquêtées qui ont de bonnes relations arrivent à concilier avec un pourcentage remarquable pour les célibataires (53,57%), pour les mariées (50%). Donc la relation influence sur la gestion des deux vies. A propos des problèmes, on a

constaté que la quasi-totalité pour les célibataires n'a pas de soucis, et qu'elles arrivent à gérer. Pour les mariées, toute la totalité n'ont pas de soucis au travail ce qui garantit la conciliation. Alors on conclut, que l'environnement professionnel influence sur le degré de la conciliation.

3-Synthèse et discussion des deux hypothèses :

3-1 Synthèse de la première hypothèse :

Pour le travail et la conciliation des femmes enquêtées, nous estimons le grand pourcentage des célibataires (59,09%) arrivent à gérer entre ces deux vies. En comparant avec les femmes mariées que représente (43,75%). Car ses derniers s'investissent beaucoup plus à sa vie familiale et son image de femme épouse, mère continu d'être forte, car elle s'organise pour être plus présente à l'intérieur du foyer dans lequel elle répond aux exigences de prise en charge de toutes les tâches domestique. La gestion d'une carrière professionnel avec une vie familiale quel que soit l'état matrimonial des femmes, est un exercice nécessitant une grande de auto organisation.

Donc on conclut que l'état matrimonial des femmes a un rapport sur leur conciliation.

3-2 Synthèse de la deuxième hypothèse :

La majorité des femmes aimant leur travail arrivent à gérer entre ses deux sphères, en prenant les célibataires (75%) qui aiment leur travail, en conséquence elles arrivent à concilier.

Les femmes mariées (40%) qui veulent changer leur travail résultat elles n'arrivent pas à concilier.

Les femmes célibataires enquêtées (59,09%) qui arrivent à concilier, confirment qu'elles sont satisfaites de leurs horaires de travail, pour les femmes mariées enquêtées (33,33%) qui arrivent à concilier, confirment qu'elles sont aussi satisfaites de leurs horaires de travail.

Alors on peut déduire que l'environnement professionnel influence sur la gestion des deux vies.

Conclusion

La place de la femme relevée de l'éducation, il ne lui suffit pas de s'affirmer dans son travail, et dans son quotidien; mais il lui faut aussi se faire accepter par tous avant d'être une femme. Ce changement des mentalités prendra sans doute du temps, il faut dès à présent s'en occuper, expliquer le rôle des femmes dans la société algérienne.

Depuis la seconde moitié du 19^{ème} siècle, le travail des femmes s'est exercé de plus en plus hors du cadre familial et le salariat est devenu une réalité. Grâce à la progression de la scolarité des jeunes filles, les femmes ont pénétré des secteurs et des professions jusqu'alors occupés par les hommes. Cette concurrence n'a pas manqué de soulever, de façons diverses selon les époques, controverses et riposte. Aussi, tout en étendant ses champs d'action, l'activité féminine a-t-elle été limitée dans ses ambitions et les frontières du masculin et du féminin ont été redéfinies. L'exercice d'une profession était généralement lié au célibat : les postières, employées ou enseignantes restaient célibataires. Les conditions d'exercice des métiers comme les contraintes du marché matrimonial se conjugaient pour évincer les femmes du mariage, cette relation entre exercice d'une profession et célibat se distend entre les deux guerres. Cependant, le travail domestique et le rôle attendu des femmes comme mères éducatrices deviennent particulièrement prégnants. Deux attitudes coexistent alors : quitter son emploi au moment du mariage ou adopter un comportement malthusien.

Annexes

Annexe 1

Questionnaire

Le questionnaire :

Nous sommes des étudiantes de quatrième année sociologie, option organisation et travail. Nous avons besoin de votre collaboration pour accomplir et réussir notre travail. La recherche porte sur la conciliation de la femme (mariée et célibataire) entre le rôle social et le rôle professionnel. Si vous voulez bien répondre aux questions qui suivent, cela ne prendra que quelques minutes de votre temps. C'est anonyme.

Merci à l'avance.

I. Les caractères personnels :

1. **L'âge :** ANS
2. **L'état matrimonial :**
Célibataire
Mariée
3. **Niveau d'instruction :**
Illettré
Primaire
Moyen
Secondaire
Universitaire
4. **Niveau d'instruction de votre époux :**(pour les mariées)
Illettré
Primaire
Moyen
Secondaire
Universitaire

5. **La situation familiale** :(pour les mariées)

Nombre d'enfants

6. **L'âge de vos enfants** :(pour les mariées)

Le premier ANS

Le deuxième ANS

Le troisième ANS

Autres.....
.....
.....
.....

7. **Vous faites partie d'une famille ?**

Élargie

Nucléaire

8. **Est-ce que vous recevez une aide familiale ?**

Oui

Non

9. **Votre mari vous aide dans les tâches ménagères** :(pour les mariées)

Oui

Non

10. **Partagez-vous l'éducation des enfants avec votre mari** :(pour les mariées)

Oui

Non

Pas concerné

11. **Les weekends vous sortez avec votre mari ?** (pour les mariées)

Oui

Non

12. **Quand est-ce que vous rendez visite à votre propre famille ?** (pour les mariées)

Souvent

Rarement

Jamais

Pas concerné

13. **Êtes-vous satisfaite de votre vie de couple :** (pour les mariées)

Oui

Non

14. **Êtes-vous satisfaite de votre vie en général :**

Oui

Non

15. **Quels genres de problèmes rencontrez-vous au travail :** (pour les célibataires)

Personnels

Professionnels

16. **Comment gérez-vous votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?**

(pour les célibataires)

Bonne gestion

Mauvaise gestion

17. **Vos parents ont accepté facilement que vous travailliez ?** (pour les célibataires)

Oui

Non

18. **Aidez-vous votre famille avec votre salaire ?** (pour les célibataires)

Oui

Non

Autres

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

19. Croyez-vous que les célibataires sont plus chanceuses de trouver un travail ? (pour les célibataires)

Oui

Non

II. Les caractères professionnels :

19. Quel est le grade de votre poste occupé ?

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

20. Le poste occupé répond-il à vos :

Compétences

Ambitions

21. Votre relation avec vos collègues est :

Bonne

Moyenne

Mauvaise

22. Votre travail pose-t-il de problème au sein de votre famille ?

Oui

Non

23. Aimez-vous votre travail ?

Oui

Non

24. Depuis combien de temps vous faites votre travail ?

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

25. Êtes-vous satisfaites de vos horaires de travail ?

Oui

Non

26. Votre milieu de travail est situé :

Dans la ville de votre résidence

En dehors de la ville de votre résidence

27. Prenez-vous un moyen de transport pour rejoindre votre travail ?

Oui

Non

28. Généralement le matin, comment vous arrivez au travail ?

Tôt

À temps

Tard

Trop tard

29. Vous travaillez pour quelles raisons ?

- Aider votre famille
- Satisfaire vos besoins
- Sortir de la maison
- S'épanouir
- Développer votre nation

30. Avez-vous reçu une formation particulière pour faire ce travail ?

- Oui
- Non

31. Avez-vous déjà les problèmes au sein de votre milieu de travail ?

- Oui
- Non

Si oui indiquez quel genre de problème

.....

.....

32. Quelles sont les principaux avantages liés à votre travail ?

.....

.....

.....

.....

33. Quelles sont les principaux inconvénients liés à votre travail ?

.....

.....

.....

34.Souhaitez-vous changer votre travail ?

Oui

Non

35.Est-ce que vous arrivez à équilibrer vos taches personnelles et vos taches professionnelles ?

Oui

Non

Si oui comment.....
.....
.....

36.Avez-vous le temps de faire des loisirs comme :

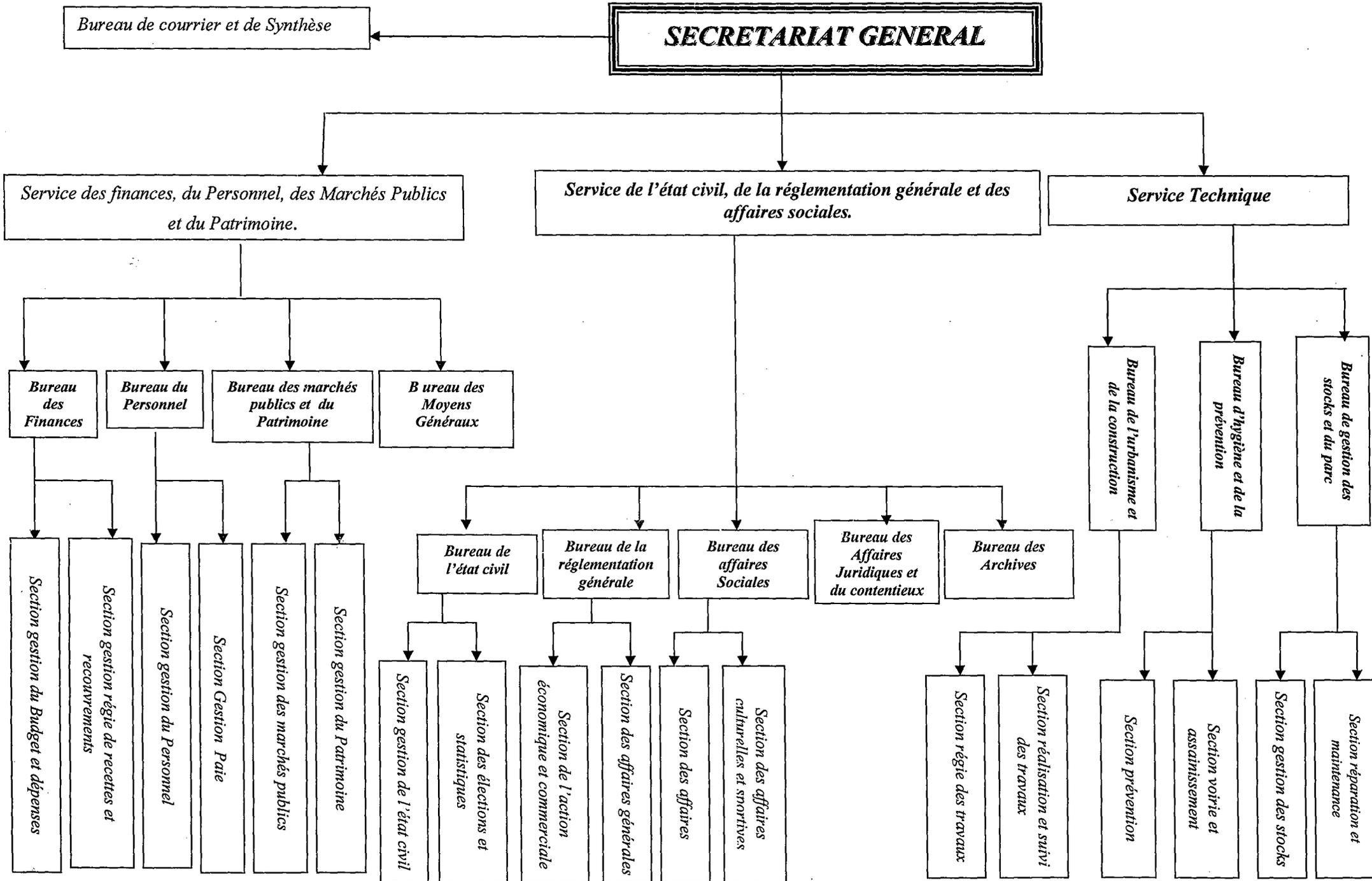
- | | | | | |
|--------------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|
| Le suivi des séries télévisées | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> |
| Le sport | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> |
| Des visites amicales | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> |
| Des visites familiales | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> |
| Du shopping | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> |
| Consulter internet | Oui | <input type="checkbox"/> | Non | <input type="checkbox"/> |

Merci d'avoir bien voulu répondre à nos questions

Annexe 2

Organigramme de l'APC de El-kseur

ORGANIGRAMME DES SERVICES DE LA COMMUNE



Annexe 3

Les tableaux

Tableau n°01 : La contribution des femmes enquêtées selon l'aide familiale.

l'aide familiale	F	%
oui	25	41,67
non	33	55,00
non réponse	02	3,33
Total	60	100

Tableau n°02: les femmes célibataires enquêtées aidant leurs familles avec leurs salaires

Réponses	F	%
oui	28	63,64
non	15	34,09
non réponse	01	2,27
total	44	100

Tableau n°03 : l'égalité de chance à l'accès au travail pour femmes célibataires enquêtées

Réponses	F	%
oui	23	52,27
non	17	38,64
non réponse	04	9,09
Total	44	100

Tableau n°04 : lieu d'habitat des femmes enquêtées

Réponses	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
dans la ville	38	86,36	13	81,25	51	85,00
en dehors de la ville	06	13,64	02	12,5	08	13,33
non réponse	00	0,00	01	6,25	01	1,67
Total	44	100	16	100	60	100

Tableau n° 05: les problèmes rencontrés au sein de travail

Problèmes	F	%	F	%	F	%
insécurité	04	9,09	00	0,00	04	6,67
manque de communication	23	52,27	01	6,25	24	40,00
manque de respect	01	2,27	00	0,00	01	1,67
aucun	02	4,55	00	0,00	02	3,33
non	14	31,82	14	87,50	28	46,67
non réponse	00	0,00	01	6,25	01	1,67
Total	44	100	16	100	60	100

Tableau n°06 : les avantages du travail selon les femmes enquêtées

Avantages	F	%	F	%	F	%
avoir des expériences et des connaissances	6	13,64	1	6,25	7	11,67
juste le salaire	7	15,91	1	6,25	8	13,33
garder le contact social	8	18,18	1	6,25	9	15
aucun	21	47,73	13	81,25	34	56,67
non réponse	2	4,55	0	0	2	3,33
Total	44	100	16	100	60	100

Tableau n°07 : les inconvénients du travail selon les femmes enquêtées

Inconvénients	F	%	F	%	F	%
conditions de travail défavorables	11	22,45	04	25	15	23,08
problème de titularisation	07	14,29	02	625	09	13,85
pas leur domaine	07	14,29	00	62,5	07	10,77
aucun	24	48,98	10	62,5	34	52,31
total	49	100	16	100	65	100

Tableau n°08 : les attentes des femmes enquêtées

Attentes	F	%	F	%	F	%
post correspond	06	10,91	02	12,5	08	11,27
titularisation	15	27,27	06	37,5	21	29,58
bon salaire	05	9,09	00	00	05	7,04
amélioration des conditions de travail	10	18,18	01	6,25	11	15,49
graduation	01	1,82	00	00	01	1,41
aucune	18	32,73	07	43,75	25	35,21
Total	55	100	16	100	71	100

Tableau n°09 : le rapport entre l'habitat et la conciliation

Conciliation L'habitat	Oui				Non				Non réponse				Total			
	Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dans la ville	22	50,00	05	31,25	12	27,27	05	31,25	04	9,09	04	9,09	38	86,36	14	87,5
En dehors de la ville	04	9,09	01	6,25	02	4,55	01	6,25	00	0,00	00	0,00	06	13,64	02	12,5
NR	00	0,00	00	0,00	00	0,00	00	0,00	00	0,00	00	0,00	00	0,00	00	0,00
Total	26	59,09	06	37,50	14	31,82	06	37,50	04	9,09	04	9,09	44	100	16	100

Tableau n°10 : les problèmes professionnels rencontrés et la conciliation

Conciliation Problèmes	Oui				Non				Non réponse				Total			
	Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée		Célibataire		Mariée	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Insécurité	04	100	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	04	100	00	100
Manque de communication	15	65,22	01	33,33	06	26,09	00	00	02	08,70	02	66,67	23	100	03	100
Manque de respect	01	100	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	01	100	00	100
Non	08	44,44	06	46,15	09	50	06	46,15	01	05,56	01	07,69	18	100	13	100
NR	01	50	00	00	00	00	00	00	01	50	01	100	02	100	01	100
Total	29	60,42	07	41,18	15	31,25	06	35,29	04	08,33	04	23,53	48*	100	17*	100

Tableau n°11 : les femmes enquêtées qui prennent un moyen de transport

Réponses	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
oui	09	20,45	02	12,5	11	18,33
non	34	77,27	12	75	46	76,67
non réponse	01	2,27	02	12,5	03	5,00
total	44	100	16	100	60	100

Tableau n°12 : le bénéfice d'une formation

Bénéfice d'une formation	Célibataire		Mariée		Total	
	F	%	F	%	F	%
oui	12	27,27	02	12,5	14	23,33
non	31	70,45	13	81,25	44	73,33
non réponse	01	2,27	01	6,25	02	3,33
Total	44	100	16	100	60	100