

***Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales***

Mémoire

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

Option : Organisation de Travail et GRH

Thème :

Les femmes actives :

***Conciliation entre la vie familiale et la vie
professionnelle***

Cas pratique : « MAC SOUM D'AKBOU »

Réalisé par :

M^{elle} BELKAID Naima

Encadré par :

M .OUSSAIDANE Yassine

Année Universitaire

2012-2013

**PREMIERE
PARTIE**

Remerciement

En première lieu : nous tenons à remercier le bon dieu de nous avoir donné le courage et la force pour élaborer notre stage et pour réaliser notre modeste travail et nous prions toujours qu'il soit à nos cotés ainsi que nos parents qui nous ont soutenu durant notre stage

L'ensemble des personnes qui nous ont reçu et enrichi nos réflexion :

*Monsieur **KASDI MADJID** pour ça direction attentive qui a toujours été a nos coté avec sa disponibilité, sa gentillesse et son expérience*

*Toutes les personnes du **MAC-SOUM D'Akbou** et en particulier celui de la direction de personnel*

*Mes vifs remerciement sont destinés à mon promoteur monsieur **OUSSAIDANE YASSINE** pour sa présence, ses orientations et conseils qui m'ont été d'une aide précieuse au cours de la réalisation de ce travail.*

Naima

Dédicaces

C'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail :

- ✓ *A mes très chers parents qui avaient partagé avec moi chaque instant de peine et de joie*
- ✓ *Mes adorables sœurs : Ouardia, Fatiha, Nabila, Hakima, Syla*
- ✓ *Mon cher frère : Mazighe*
- ✓ *Mon fiancé : Ahmed et sa famille HAMZAOUI*
- ✓ *A tout mes cousins et mes cousines*
- ✓ *Mes copines de chambres : Rosa, Ouzna, Lamia*
- ✓ *Mes amies : Alilou, Lydia, Lydia, Massi, Siham , Kemel, Youyou*

A toute la promotion de sociologie organisation du travail 2012-2013

NAIMA

Sommaire

La liste des tableaux

IntroductionI

Première partie

Cadre théorique et données générales

Chapitre 1 : cadre méthodologie de la recherche

I-	Les raison de choix du thème.....	01
II-	Les objectifs de la recherche	01
III-	La problématique.....	02
IV-	Les hypothèses.....	06
V-	Définition des concepts clés.....	06
VI-	La méthode et la technique utilisée.....	13
	1-la méthode utilisée	
	2-la technique de recherche	
VII-	La population d'enquête.....	13
VIII-	L'échantillon.....	13
IX-	Les difficultés rencontrées.....	14

Chapitre 2 : données générale sur l'emploi et le travail des femmes.

I.	L'historique de travail des femmes.....	15
II.	L'évolution du travail des femmes	18
III.	Histoire et l'évolution de la place des femmes sur le marché du travail.....	24

IV.	L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance.....	26
V.	L'évolution du travail des femmes en Algérie.....	29
VI.	la femme algérienne entre le travail domestique et le travail salarié.....	37
	1- le travail domestique	37
	2- le travail salarié chez les femmes algériennes.....	38

Chapitre 3 : Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

1-	Définition de vie privée et de vie professionnelle	40
2-	Présentation du terme « conciliation entre vie privée et vie professionnelle	41
3-	La conception de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de point de vue entreprises	44
4-	Les thèmes de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.....	46

Deuxième partie

Cadre pratique

Les femmes travailleuses de l'entreprise MAC-SOUM d'Akbou

Chapitre 4 : Méthodologie de recherche sur le terrain et caractérisation de la population d'enquête.

I.	Présentation de l'entreprise	55
II.	Les étapes de l'enquête sur le terrain	56
III.	Les caractéristiques personnelles des enquêtées.....	59

Chapitre 5 : analyse et interprétation des données

1. L'interprétation des résultats

2. Vérification première hypothèse
3. Vérification de deuxième hypothèse

Conclusion.....76

Liste bibliographique

Annexe

Sommaire

Introduction

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 des sociétés et diffère d'un pays à l'autre, d'un continent à l'autre.

Plusieurs facteurs contribuent à encourager ou à léser la femme dans son statut, ainsi à titre indicatif la religion a une influence déterminante dans la détermination de la sphère de la femme.

De nos jours la femme est présentée dans tous les secteurs d'activité et dans presque tous les métiers même les plus pénibles et les plus contraignants.

Le travail des femmes a beaucoup évolué au cours des siècles cotonnés pendant longtemps, au sien du foyer, le travail féminin, s'est plus en plus rapproché de celui des hommes. L'indépendance, la condition des femmes ou la situation des femmes en Algérie a suscité un vif intérêt de la part des chercheurs qui peut se concrétiser par le travail salarié, les femmes donc luttent et luttant encours pour dépasser leur situation d'infériorité d'efficacité, afin d'arriver à s'imposer dans la société par leurs contribution à la richesse et à l'épanouissement de la société.

La femme ouvrière dans l'entreprise se distingue de la femme cadre par son statut professionnel dans la mesure où elle se limite aux tâches d'exécution, comme elle se différencie de son collègue homme par son statut social de femme, historiquement construit à travers une division sexuée du travail qui lui a attribué l'ensemble des activités domestiques.

A travers cette optique, notre étude s'alimente aussi bien de la base théorique de la sociologie des organisations, que des conceptions de la sociologie de la famille qui ne peut s'empêcher de prendre en compte l'aspect anthropologique dans l'approche des relations hommes femmes au sein de la famille.

Afin d'arriver à une illustration, nous avons divisé notre travail en deux parties complémentaires, théorique et pratique.

La partie théorique qui se compose à son tour à deux chapitres :

Chapitre I : qui concerne la méthodologie de recherche, à travers laquelle on développe les points suivants : les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisées, la population d'enquête

Chapitre II : qui concerne les données générales sur l'emploi et le travail des femmes

La partie pratique qui a aussi deux chapitres

Chapitre VI : méthodologie de recherche sur le terrain et caractéristique de la population d'enquête

Chapitre V : est consacré à l'analyse et l'interprétation des données recueillies sur le terrain qui nous permet de confirmer ou infirmer nos hypothèses de recherche et on finit par une conclusion.



Introduction

CHAPITRE

1

Les raisons de choix du thème :

Les raisons objectives

1. Le statut professionnel de la femme qui ne cesse d'évoluer.
2. Le sujet de la femme est devenu un sujet d'actualité.
3. La conciliation entre vie familiale et professionnelle est devenue une problématique

Les objectifs de la recherche :

1. Savoir si la femme ouvrière arrive à concilier entre ses deux vies, familiales et professionnelles.
2. Déterminer le facteur qui incite l'émergence de la femme dans le marché de travail.
3. Déterminer les obstacles qui touchent la femme ouvrière dans leur vie privée et leur vie professionnelle.

Problématique :

L'après-guerre de libération nationale s'accompagne de profonds changements, qui modifient la place des femmes dans les sociétés européennes, l'explosion du travail salarié et la tertiairisation de l'économie concernent en premier lieu les femmes ; le nombre des femmes travaillant dans l'agriculture et l'artisanat passe de 14% en 1946 à 8.6 % les besoins de main d'œuvre massifs expliquent l'extension du travail des femmes mariées. Dans le même temps cette mutation du travail féminin est rendue possible par une scolarisation accrue en 1964 pour la première fois dans le monde¹

Le travail rémunéré des femmes est considéré comme une activité sociale importante permettant d'entretenir des contacts, de se former et de valoriser ses compétences ' dans un autre registre la famille est lieu où il est possible de s'épanouir en offrant le soin et l'attention nécessaire aux enfants et au conjoint.

En 2010, un million et demi de femmes travaillaient en Algérie, soit trois fois plus qu'en 1990. Elles ne représentent que 17% de la population active et occupent des postes dans des secteurs toujours considérés comme traditionnellement féminins : l'enseignement, la santé, l'administration et les services. Plus 64% des emplois occupés par des femmes sont dans le secteur tertiaire et elles sont presque totalement absentes dans des secteurs tels que l'agriculture, l'industrie²). Plus leur niveau scolaire augmente plus les femmes sont présentes sur le marché de l'emploi. Les femmes qui travaillent sont majoritairement des citadines ayant fait des études supérieures ou qui sont non mariées. Elles sont 68% chez les diplômées à occuper un emploi contre moins de 6% chez les non diplômées. Quant au chômage il touche davantage les femmes que les hommes pour l'ensemble du territoire, 8,1% des hommes contre 19,1% des femmes, 20% dans les zones rurales et 18,8% dans les villes. Enfin, 90% des chômeuses en 19 ont moins de 35 ans.³

le travail féminin évolue parallèlement dans la société. Les Algériennes font plus d'études, se marient plus tard et elles ont moins d'enfants. Le mariage n'est plus un frein au travail, puisque 84 % des célibataires disent qu'elles comptent continuer à travailler après leur mariage ; même si 30% des femmes aspirent toutefois à ne pas travailler et 38% des hommes se disent réfractaires au travail féminin⁴.

¹ COLLONGES Christine ,CHOPINE Anne ,Les conditions féminine, édition spécial ORTF, France,1972.

² GLANGEAUD Marie France, Le droit de l'enfant et de la femme, article55, 2011, article 19.

³ *Ibidem* ; article 17.

⁴ *Ibidem*

Il y a quelques années par le Centre National de Recherche en Anthropologie sociale et culturelle (CRASC), avait déjà montré que l'emploi féminin, bien que protégé par la loi, évolue trop lentement à cause de facteurs tels que la garde des enfants et les tâches ménagères entièrement dévolues aux femmes, les transports, la mobilité (80% des femmes refusent de travailler dans une autre région contre 47% des hommes), et surtout les stéréotypes qui rendent la vie dure aux femmes : « la place des femmes est à la maison », ou encore « ce sont des métiers d'homme », alors que la moitié des femmes considèrent que la majorité des métiers peuvent être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes. Dans les textes, hommes et femmes sont égaux devant le travail, ils ont les mêmes droits et devraient avoir les mêmes salaires. L'article 19 du Code de la famille modifié prévoit d'ailleurs une clause protégeant « le droit au travail des épouses », qui ne peut « constituer un motif de déchéance du droit de garde des enfants », en cas de divorce¹.

Le travail des femmes est un enjeu important pour l'économie algérienne, l'Etat en a conscience puisqu'il a débloqué 10 milliards de dinars (95 millions d'euros) pour la période 2009- 2014 afin d'aider les femmes surtout dans les zones rurales à s'insérer dans la vie professionnelle. De nombreuses associations se sont donné le même objectif. Cela passe par la création de micro-entreprises qui ont le vent en poupe en Algérie et qui offrent des opportunités que les femmes sont aujourd'hui nombreuses à saisir, analyse le CIDDEF.²

L'entrée de la femme dans le monde de travail et l'instruction de la fille et son accession à des niveaux compétitifs où elle a pu concurrencer l'homme surtout au niveau des études supérieures qui ont joué un rôle très apparent dans la formation du nouveau modèle de la famille et dans la détermination des rôles de la femme dans cette nouvelle conjoncture, et comme la femme a concurrencé l'homme dans le domaine des sciences et de l'instruction, elle l'a fait aussi dans le domaine du travail, dans les secteurs privés et publics. La femme a pu bouleverser son existence par l'évolution de son statut au sein de sa société et cela lui a permis de créer sa propre entreprise et d'accéder au poste de la responsabilité, mais cela ne l'écarte pas de ses responsabilités familiales ni des tâches domestiques car la femme demeure mère et épouse par conséquent l'adaptation et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est plus pénible et difficile, car le taux de responsabilité est très élevé, puisque elle doit assumer ses engagements professionnels et ses responsabilités familiales car les deux sphères sont liées l'une à l'autre et ceci est valable pour l'ensemble des femmes quel que soit leurs statuts professionnels. La question de la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale est d'une grande actualité

¹ibide

²GLANGEAUD Marie France opcit

depuis près d'une décennie surtout avec les problèmes liés aux traitements peu appropriés infligés aux enfants placés dans les familles comme aide-ménagère.

Mais aujourd'hui, la déficience de soutien aux ménages actifs constitue un obstacle à la participation des femmes à part égale au marché du travail, malgré leur niveau de formation sans cesse croissant. L'activité féminine n'a cessé de progresser malgré les crises de l'emploi, le travail des femmes dans l'entreprise industrielle se pose à travers deux dimensions. La première dimension c'est la dimension organisationnelle: elle est relative à l'organisation du travail en entreprise, dont la logique de fonctionnement économique pose des contraintes pour la femme et la seconde dimension c'est la dimension familiale : s'est construite à travers la construction des rapports de sexe (homme femme) dans la famille et la répartition des tâches. Dans le passé, la société algérienne était dominée par la culture traditionnelle où la femme avait subi plusieurs discriminations. Elle était pendant longtemps infériorisée à l'homme ; pourtant elle était loin d'être inactive, simplement elle n'était pas salariée ni rémunérée pour son activité.

La vie active de la femme algérienne se montre parfois contraignante et entre en conflit avec les exigences et les attentes de sa vie privée. Bien que le travail soit synonyme d'une certaine sécurité financière, il se traduit le plus souvent par de nouvelles exigences en termes de soins et d'attention aux enfants et au conjoint. La femme vit donc un dilemme, elle est déchirée entre le temps alloué à la famille et celui accordé aux engagements professionnels. Dès lors, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale devient une question majeure à discuter dans la société moderne en raison de son impact sur l'équilibre économique et sociale du pays.

Notre enquête s'est déroulée dans l'entreprise SONIPEC d'Akbou, elle emploie un nombre important de main-d'œuvre féminine, ce nombre élevé démontre à quel point la femme est un élément très important pour la survie de l'entreprise. La femme ouvrière de l'entreprise SONIPEC est connue par sa qualité du travail

C'est ainsi que la présente recherche s'interroge sur les possibilités de construction d'une carrière professionnelle dans l'entreprise industrielle pour la femme active, qui non seulement continue à être socialement identifiée à travers son statut et son rôle de femme au foyer. Et c'est à ce niveau qu'on pose les interrogations suivantes:

- Quels sont les facteurs qui ont incité l'émergence des femmes sur le marché du travail ?
- Et dans quelle mesure, les femmes ouvrières peuvent-elles concilier entre leur vie privée et leur vie professionnelle ?

Les hypothèses :

Les interrogations de la problématique, orientent notre étude vers la vérification des hypothèses suivantes : Selon le manuel de recherche en science sociale¹ :

- Les facteurs socio-économiques tels que la précarité de l'emploi obligent la femme algérienne à raccommoier les deux sphères, travail et famille
- La situation familiale de la femme ouvrière détermine la question de conciliation entre vie personnelle et familiale.

Définition des concepts clés :

Chaque recherche scientifique est caractérisée par un ensemble de concepts importants et propre à elle, « la conceptualisation est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle constitue une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel... »²

Femme ouvrière (salarie) : actif salariés qui ont une activité de transformation de la matière, généralement dans l'entreprise de type industriel ou artisanal, bien qu'il existe aussi des agricoles.

Aussi, travailleurs manuels rétribués par un salaire, les anciennes distinctions (manœuvre), ouvrières spécialisées, ouvrières qualifiées jugées adaptées aux nouvelles formes d'organisation du travail, sont de moins en moins utilisées au profit de nouvelles variables des vocabulaires ne suffisant pas à modifier la réalité³

¹ QUIVY RAYMOND et CAMPENHOUDT LUC VAN ; « Manuel de recherche en sciences sociales », 3^{ème} EDITION DUNOD, PARIS, 1995, P126.

² Ibid. p127

³ GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, 11^{ème} édition DALLOZ, 2001, p643.

La précarité

La précarité est situation incertain fragile chez des personnes sans emplois, des personnes dont l'emploi est menacé ou des personnes dont les revenus sont variables du fait de l'instabilité des activités.

Elle traduit la vulnérabilité de l'emploi et ses causes sont à rechercher dans la croissance du risque de chômage.

Le développement des contrats à durée déterminé. L'extension du travail temporaire et la diffusion accéléré travail à temps partiel. Des stages et contrat aidée qui sont autant d'indicateur de la précarité croissante de l'emploi en France. L'ensemble ces évolution doit être rattaché à celui, même si l'on ne saurait pour autant assimiler les deux notions.¹

La précarité est liée un sentiment d'insécurité social qui se répand parmi de nombreuse couche sociales (castel ,2003)

La précarité : renvoie en définitive à deux différents, le premier est l'absence ou, tout au moins le sentiment d'absence ou d'affaiblissement des protections face aux principaux risque sociaux (le chômage, la pauvreté) , la seconde renvoie aux rapports sociaux et aux formes de domination qui les caractérisent , la précarité , résulte , dans le première sens de la perte au moins partielle des supports sociaux , et , dans , le seconde d'une infériorité socialement reconnue à l'origine de souffrance voire de différente forme de détresse psychologique , national la perte de confiance en soi et le sentiment d'inutilité .

Ces deux sens se retrouvent dans les concepts de précarité professionnelle. Selon que l'on prend en compte le rapport à l'emploi au le rapport au travail comme fondement de l'analyse (PAUGAM. 2000) le rapport à l'emploi renvoie à la logique protectrice de l'état providence. La seconde à la logique productive de la société industrielle. Le salarie est précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir sans avenir professionnelle.²

¹ ALAIN Bruno ,Dictionnaire d'économie et de science social ,édition MARKETING,S A, Paris,2005,p361.

²MESURE Selvie et SVIDAN Patrick ,Dictionnaire de EH,1^{er}édition,Quadring,octobre2006,p900.

En peut aussi définir la précarité comme suite :

Dans le domaine économique et social, la précarité est l'absence des conditions et des sécurités permettant à une personne, à une famille, à un groupe, d'assumer pleinement leurs responsabilités et de bénéficier de leurs droits fondamentaux.

La précarité est caractérisée par une forte incertitude sur la possibilité de pouvoir retrouver dans un avenir proche la situation qui est considérée comme "acceptable". Elle est donc une notion subjective et relative car elle se définit par rapport à une situation "acceptable" et au sein d'une société donnée. Le degré qui est précaire, c'est-à-dire qui n'offre aucune garantie de durée, qui est *incertain*, sans base assurée, *révocable*. Dans le domaine économique et social, la précarité est l'absence des conditions et des sécurités permettant à une personne, à une famille, à un groupe, d'assumer pleinement leurs responsabilités et de bénéficier de leurs droits fondamentaux. La précarité est caractérisée par une forte incertitude sur la possibilité de pouvoir retrouver dans un avenir proche la situation qui est considérée comme "acceptable". Elle est donc une notion subjective et relative car elle se définit par rapport à une situation "acceptable" et au sein d'une société donnée. Le degré de perception de la précarité est, en outre, influencé par de nombreux facteurs culturels. En France, un arrêté de 1992 a défini cinq catégories de personnes en situation de précarité : chômeurs, bénéficiaires du RMI, titulaires d'un contrat emploi solidarité, personnes sans domicile fixe, jeunes âgés de 16 à 25 ans exclus du milieu scolaire et engagés dans un processus d'insertion professionnelle. Certains groupes sociaux peuvent plus facilement se retrouver en situation de précarité que d'autres, comme les personnes inexpérimentées ou sans formation Si la précarité tend à se prolonger et devient persistante, elle conduit le plus souvent à la grande pauvreté, surtout lorsqu'elle affecte plusieurs domaines de l'existence. De perception de la précarité est, en outre, influencé par de nombreux facteurs culturels¹.

Travail précaire

Un « emploi précaire » ou un « travail précaire » désigne un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou conserver dans un avenir proche un niveau de vie « acceptable », et qui engendre un profond sentiment d'incertitude sur l'avenir, un sentiment de précarité. On parle parfois de « halo de précarité »

¹ Toupictionnaire, Dictionnaire politique, <http://www.toupie.org>.

Des revenus très faibles ou des contrats courts sur un marché du travail fortement affecté par le chômage sont les principales sources du travail précaire.¹

Pour un actif, les situations de travail précaire peuvent avoir des origines diverses, notamment :

- des emplois à durée déterminée dans des branches d'activité ou des professions où le taux de chômage est élevé ;
- l'absence d'assurance chômage ;
- un travail insuffisamment rémunéré pour vivre dans des conditions de vie acceptables ;
- des emplois avec des clauses de mobilité géographique conséquentes,
- des emplois dans une société en difficultés financières un au sein d'un secteur en mutation technologique, où la probabilité d'un licenciement « pour raisons économiques » est élevé ;
- un État faible incapable de protéger un employé d'un non-respect de son contrat de travail ou du travail au noir ;

Les conséquences du travail précaire peuvent aller au-delà du risque d'une situation dégradée dans un avenir proche. Par exemple, une banque refusera plus facilement un prêt à un travailleur précaire, qui aura des difficultés à fournir des garanties².

L'entreprise

Il existe de multiple manière de définir l'entreprise on peut en retenir trois qui se complète :

1. Solon l'INSEE :

« L'entreprise, tout activité qui a pour but de produire un bien ou un service destiné à être vendu sur le marché des biens de consommation ou de production »

2. Solon François Pernoux :

« (...) L'entreprise combine des facteurs de production en vue d'obtenir un produit qu'elle écoute sur le marché elle ne tend pas immédiatement et principalement à satisfaire les besoin de ses membre (...) elle répand à

¹ Le halo de précarité recouvre des parcours professionnels individuels divers comportant des précarités d'emploi (CDD, intérim, SCA) et/ ou du chômage : voir Économie et Statistique, 2005, p. 112

² Ibid, p113

l'appelle des besoins solvables sur le marché ; elle se conforme la hiérarchie de leur solvabilité et non à celle de leur urgence. L'entreprise est le microcosme capitaliste, l'institution cardinale de capitalisme. »

3. Selon Joseph Aloys Schumpeter :

« L'entrepreneur sont les agents, dont la fonction est d'exécuté de nouvelles combinaisons. Nous appellerons l'entreprise, l'exécution de nouvelles combinaisons et également ses résultats dans l'exploitation. »¹

La conciliation

Sens Action de concilier des personnes, des intérêts... Synonyme accommodement Anglais conciliation²

Le concept de conciliation est le concept clé qui articule entre deux vies différentes : la vie professionnelle et la vie familiale. Il est d'origine biologique. Il fait allusion aux mécanismes d'adaptation d'un système social quelque soit sa taille allant de la famille comme microcosme à la société en général. Selon la théorie structuro-fonctionnaliste, le processus d'adaptation est des moyens que l'emploie chaque ordre social afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à la résistance partielle ou totale de l'ordre social. La conciliation est aussi un moyen d'interrogation des membres et des groupes adverses en freinant les désaccords à travers une égalité répendant aux buts communs³.

¹ GEHENNE Jean Claude, Dictionnaire thématique de science économique et sociale, 1^{er} édition: dunod, Paris, 1995, p178

² ibid

³ غيث محمد عاطف قاموس علم الاجتماع دار الجامعة الاسكندرية 1989 ص 18

Définition vie privée vie professionnelle

1. La vie professionnelle :

D'après KLOSI MOUHAMED DORRA :

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

2. La vie familiale :

Selon **E, WILLIMS**; « la famille est un produit social reflétant l'image de la société dans laquelle elle se situe et dans laquelle elle évolue. Dans une société statique, la structure familiale reste identique à elle-même ; dans une société évolutive ou révolutionnaire, la famille se transforme au rythme et aux conditions d'évolution de la société »

Toujours Selon **E, WILLIMS** « la société est l'institution fondamentale qui comprend un ou plusieurs hommes vivant maritalement avec un ou plusieurs femmes, leurs descendants vivants et parfois d'autres parents ou domestiques »³

La vie privée, est tout ce qui est strictement intime, personnel et qui n'est pas ouvert à tout public. (**Méda, 2004**)

L'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait état de la notion de vie privée dans lequel il est rappelé que chacun a droit au respect de sa vie privée. Par conséquent, la notion de vie privée est très vaste et ne se

¹ KLOSI Mouhamed et JAMOSSI Dorra, la conciliation entre la vie et la vie professionnelle et son impacte sur l'engagement au travail, Tunisie, 2007, p1

² Ibid.p14

³ BOUTAFANOUCHE M, la famille Algérienne : évolution et caractéristique, éd, SNED, Alger, 1980, p19

limite pas uniquement à la famille mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Elle est également, hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités (dans la limite de l'organisation sociale et de ses choix antérieurs).

On parle aussi de « hors travail » (Barel F. et Fremeaux, S., 2005) ; nous aurions pu retenir ce terme qui fait référence à l'espace temps hors du travail. Certains auteurs regroupent sous cette notion l'ensemble des activités situées en contrepoint de la vie professionnelle, c'est-à-dire tout ce qui relève du développement personnel, de la famille et de l'engagement dans la société (Thévenet M., 2000).

Ainsi, parler de « vie privée » a un sens : il s'agit, par là, de poser en postulat que l'être humain, qu'il soit « actif », chômeur ou retraité, aspire à cultiver, de façon positive, sa vie familiale, sociale, culturelle.

D'après **KLOSI MOHAMED** et **JAMOUSSE DORRA** dans leur mémoire ils ont donné trois définitions pour la vie professionnelle :

1. « la vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins ».
2. En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions ».

« Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement vers le lieu de travail ¹

¹ Klosi Mohamed et Jamoussi Dorra ; opcit, p23

La méthode et la technique utilisée

La méthode que nous avons adoptée dans notre recherche, c'est la méthode qualitative qui vise à qualifier le phénomène à l'étude ; cette méthode permet d'établir le sens propre des recueillies ou de comportements observer.

Nous avons utilisé la technique de l'entretien car c'est la moyen de communication le plus adéquate pour notre recherche et il est efficace pour plusieurs caractéristique et la plus importante c'être en face de l'enquêté, par conséquent, « l'entretien est une discussions entre au moins deux personnes il s'agit d'une tête et d'un rapport oral entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations ». ¹

La population d'enquête :

La population d'étudie « est un ensemble de tout les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche » Solon M, Angers²

La population d'étudie dans notre recherche, est l'ensemble des femmes ouvrières au sien de l'entreprise SONIPAC

L'échantillon :

Notre échantillon est une partie de l'ensemble des femmes ouvrières qui contient de 58 femmes ouvrières.

La méthode de l'échantillonnage :

Nous avons utilisé comme méthode d'échantillonnage, la méthode non probabiliste visée, car notre population est ciblée d'avance et la nature de ce thème nous imposé de suivre cette méthode afin d'obtenir des résultats présentatifs.

Les difficultés rencontrées

¹ Grawitz Madeline ; « lexique des science sociale », 11^{eme} edition Dalloz , 2001 , P 643.

² Angers Maurice ; « initiation pratique à la méthode des sciences humaines », Edition Casbah , Alger , 1997, P09

Toute recherche scientifique se heurte à des difficultés tout sur le plan théorique, que pratique. Quand aux difficultés que nous avons rencontrées, on peut les résumer dans les points suivants:

- le refus de la direction de l'utilisation de l'outil "d'enregistrement" nous a obligés à nous référer à l'écrit ce qui a nécessité beaucoup de temps.

- les heures d'attente que nous avons vécue au sein de l'entreprise en attendant que le directeur de production nous donne l'accord de commencer que les entretiens avec les femmes ouvrières

- le manque d'ouvrage concernant notre thème, ce qui nous a retardés dans l'élaboration de notre mémoire.

CHAPITRE

2

Préambule:

dans ce chapitre en présente des données générale sur le travail des femmes, en abordant en première lieu l'historique des femmes, l'évolution du travail des femmes, le travail des femmes en Algérie ,les caractéristiques de l'emploi féminin.

I. L'historique de travail des femmes**1. Histoire des femmes**

L'histoire des femmes est une branche de l'histoire consacrée à l'étude des femmes en tant que groupe social, apparue dans les années 1970 et étroitement liée aux luttes féministes. De nombreux auteurs constatent en effet l'absence d'« historicité » des études sur les femmes. Ce qu'ils analysent comme un processus de *dés historicisation* est un phénomène qui tente de nier tout processus historique influençant la condition féminine et qui s'appuie pour cela sur des invariants réels et historiques. L'histoire des femmes devrait donc s'appuyer sur ce que Pierre Bourdieu appelle une « reconstitution de l'histoire du travail historique de dés historicisation »¹.

Dans la perspective féministe, jusqu'au milieu du XX^e siècle, les sociétés occidentales accordent un traitement favorisant les hommes et assujettissant les femmes, tant au point de vue du droit que des usages et coutumes. En effet, les traditions accordent une importance particulière au rôle social de femme au foyer, qui doit se consacrer aux tâches ménagères, à la reproduction et à l'éducation des enfants. Notons cependant que la dévalorisation implicite de ce rôle de "femme traditionnelle" n'est que récente, liée au poids grandissant pris par la sphère économique dans le monde. Par ailleurs, ce rôle de femme au foyer

¹ BONESIO Luisa ,La femme et la féminité comme objet de recherche ,Encyclopédie Universalise, Paris,1990,p84.

n'exclut pas l'exercice d'une profession, notamment depuis la révolution industrielle.

L'idée de l'égalité des sexes ne s'impose ainsi que récemment, mais les femmes ont su bien avant tirer parti de conditions historiques pour s'affranchir des contraintes et différences qui leur sont imposées. On ne saurait cependant parler d'une évolution continue de la condition féminine vers l'émancipation, car son histoire est ponctuée par d'importants mouvements de balancier, y compris lors des périodes révolutionnaires. Ainsi, la Réforme, dans le domaine religieux, mais aussi la Révolution française et les socialismes, malgré leurs prétentions émancipatrices, tenteront souvent de les renvoyer au foyer¹

2. Travail des femmes

Pendant la période moderne, le travail des femmes est rendu invisible pour l'historien par le « silence des sources »² en particulier des sources fiscales dans lesquelles les femmes mariées s'effacent derrière leur mari, considéré comme le chef de feu. Dans les contrats de mariage, si la règle est de faire apparaître la profession du mari, celle de l'épouse est le plus souvent tue³. Le travail des femmes, repérable en creux, est néanmoins largement répandu. Les femmes ont la charge quasi-exclusive du travail domestique et reproductif (soin des enfants et des personnes âgées), participent activement à l'économie familiale et exercent fréquemment une activité salariée, à domicile ou à l'extérieur du foyer.

¹ David-Menard Monique, « remarquablement anhistoriques », In : *Femme* de l'Encyclopédie Universalisé, paris,1990

² Scarlett Beauvalet-Boutouyrie, *Les femmes à l'époque moderne. XVIe-XVIIIe siècles*, Belin, 2003, p. 99.

³ *ibid*;p. 100.

Pour plus de 80 % de la population, le travail des femmes s'avère indispensable pour la subsistance du foyer ou pour la constitution des dots des jeunes filles¹.

Le cycle de la vie familiale joue un rôle prépondérant dans le type d'occupation féminin. Les filles célibataires participent à l'économie domestique et sont amenées, pour les plus pauvres, à s'employer dans la domesticité ou dans la boutique en vue de constituer leur dot. Les femmes mariées épousent le plus souvent la profession de leur mari, en conservant parfois une activité salariée conçue comme un complément aux revenus du foyer. Les veuves sont autorisées dans certaines professions à conserver la maîtrise de l'emploi exercé par leur mari ; les plus aisées y trouvent l'occasion d'occuper le devant de la scène ; les plus pauvres doivent trouver à s'employer pour survivre. Dans une société très largement rurale, les femmes travaillent majoritairement dans le secteur agricole. Dans le monde urbain, trois secteurs concentrent la majorité de l'emploi féminin : la domesticité, le textile et le commerce.

Du XIV^e siècle au XVI^e siècle, les femmes se voient confisquer par les hommes la plupart des professions et fonctions auxquelles elles avaient accès, en particulier l'exercice de la médecine populaire. Les guildes d'artisans sont éliminées²

XVII^e-XVIII^e siècles

Du XVII^e au XIX^e siècle, l'importance accrue accordée à la vie de famille et à l'enfant a des conséquences contradictoires sur le statut de la femme. Son rôle dans l'éducation est clairement reconnu. Au thème du péché se substitue celui de la nature féminine, plus portée aux sentiments, à l'amour, qu'à la raison. Mais cela signifie également que la femme se doit de se cantonner à son rôle d'épouse et de mère (Rousseau, Kant). Dans les Salons, les dames de l'aristocratie comme

¹ *ibid*, p. 103.

² Scarlett Beauvalet-Boutouyrie; *opcit*, p101

la marquise de Rambouillet règnent sur la vie intellectuelle. Apparaît le type de la femme de lettres ou de sciences, mais aussi du bas-bleu ou de la précieuse. Condorcet théorise l'égalité des sexes¹.

II. L'évolution du travail des femmes

Depuis le début des années 80, de nombreux facteurs socioculturels sont venus favoriser le développement d'une identité féminine plus autonome. Selon le ministère de la promotion féminine, depuis 1988, le nombre de femmes salariées au Luxembourg est en constante augmentation. L'emploi salarié féminin connaît même une plus forte progression annuelle moyenne que celui des hommes. Selon la Statec, le pourcentage de femmes salariées passe de 26.6% en 1970 à 40.6% en 2001. Dans la population salariée de nationalité luxembourgeoise, on compte aujourd'hui près de 39.5 % de femmes.

Depuis les 25 dernières années, on assiste à une lente progression vers l'égalité juridique, les dés excitation de certains emplois et à une redéfinition des rôles de l'homme et de la femme.

Depuis lors, au Luxembourg, la réglementation du travail des femmes a fortement évolué. La progression du travail des femmes est allée de pair avec un développement de l'emploi d'une logique industrielle vers une logique de services, donc du travail d'ouvrier vers un travail d'employé²

¹ opcit.p114

² EVANES Sara ,Les Américaines ,Histoire des femmes aux Etats Unis ,Belin,1992,p269.

1- le travail des femmes au 20^{ème} siècle :

Durant la Première Guerre mondiale, la contribution des femmes à l'effort de guerre a revêtu de multiples formes :

- Le courage des femmes d'agriculteurs qui ont dû assurer à partir de l'été 1914 les durs travaux des champs alors que la France était majoritairement rurale et agricole

Le dévouement des infirmières qui ont soigné et qui se sont occupées des soldats blessés dans les hôpitaux de guerre et les maisons de convalescence.

- La compassion des « marraines de guerre » qui écrivaient et envoyaient des colis, des lettres aux soldats du front et qui rendaient visite aux nombreux blessés.

- Le courage aussi des femmes des villes qui ont dû combler le manque de main d'œuvre dans différents secteurs d'activités, distribuant le courrier, conduisant les tramways, travaillant plus de 10 heures par jour dans les usines d'armement.

Le dévouement des infirmières qui ont soigné et qui se sont occupées des soldats blessés dans les hôpitaux de guerre et les maisons de convalescence.

- La compassion des « marraines de guerre » qui écrivaient et envoyaient des colis, des lettres aux soldats du front et qui rendaient visite aux nombreux blessés.

- Le courage aussi des femmes des villes qui ont dû combler le manque de main d'œuvre dans différents secteurs d'activités, distribuant le courrier, conduisant les tramways, travaillant plus de 10 heures par jour dans les usines d'armement.

1-1-Le travail des femmes dans l'industrie

Pour faire admettre les femmes dans l'industrie de guerre il a fallu vaincre la méfiance des industriels, multiplier les circulaires, ouvrir des bureaux d'embauche et faire de nombreuses affiches. Au début 1918, les femmes forment un quart de la main-d'œuvre dans l'industrie de guerre soit 430 000

« munitionnettes » venues de tous les horizons : couturières, ménagères, artistes au chômage, jeunes filles sans travail sont attirées par les hauts salaires sans aucun lien avec les capacités de chacune. Les ouvrières donnent très vite satisfaction, d'après le maréchal Joffre « Si les femmes qui travaillent dans les usines s'arrêtaient vingt minutes, les Alliés perdraient la guerre. » Les industriels doivent alors moderniser leurs outillages et réorganiser le travail pour l'adapter à cette nouvelle main d'œuvre¹. Des appareils de levage et de manutention, des machines automatiques apparaissent dans tous les secteurs : machines à décharner dans les mégisseries, encolleuse dans l'industrie cotonnière etc. Les industriels affectent les ouvrières à des tâches délimitées et organisent la production en série. On découvre les « qualités féminines » : aptitude aux travaux monotones, patience et habileté par exemple. Les femmes sont minimes dans la fonderie ou l'aéronautique cependant elles sont très nombreuses dans la fabrication des obus (on les appelle les obusettes), cartouches, grenades et fusées employées comme manœuvres aux travaux mécanique en série et à la fabrication des pièces fines ou à la vérification.

1-2-Le travail des femmes dans les usines d'armement:

En 1914, la plupart des hommes ayant la capacité de travailler dans les usines avaient été mobilisés pour partir au front. Plus le temps passait plus les espoirs d'une guerre courte s'envolait, on s'engageait donc dans une guerre longue et totale exigeant, dans les usines, une mobilisation d'économie et d'ouvriers qualifiés mais principalement d'une main d'œuvre féminine. Un certain nombre de femmes travaillaient déjà avant la guerre, mais elles étaient le plus souvent réparties dans des tâches considérées comme secondaires.

¹ [www.hesperange.lu/l'évolution du travail des femmes.pdf](http://www.hesperange.lu/l'évolution%20du%20travail%20des%20femmes.pdf)

Ce qui était nouveau et marqua les esprits fut leur embauche dans des usines d'armement. Ce qui leur donna pour surnom les « munitionnettes ». Cette mobilisation féminine, notamment dans les usines de guerre à suscité de nombreuses réactions où dominant la peur de la « masculinisation » des femmes¹.

1-3-La pénibilité du travail dans les usines d'armement :

La journaliste Marcelle Capy, féministe et libertaire, travaille quelques semaines incognito dans une usine de guerre. Son témoignage paraît dans La voix des femmes entre Novembre 1917 et Janvier 1918 : « L'ouvrière, toujours debout, saisit l'obus, le porte sur l'appareil dont elle soulève la partie supérieure. L'engin en place, elle abaisse cette partie, vérifie les dimensions (c'est le but de l'opération), relève la cloche, prend l'obus et le dépose à gauche²

Chaque obus pèse sept kilos. En temps de production normale, 2 500 obus passent en 11 heures entre ses mains. Comme elle doit soulever deux fois chaque engin, elle soupèse en un jour 35 000 kilogrammes.

Au bout de trois quarts d'heures je suis avouée vaincue.

J'ai vu ma compagne toute frêle, toute jeune, toute gentillet dans son grand tablier noir, poursuivre sa besogne. Elle est à la cloche depuis un an. 900 000 obus sont passés entre ses doigts. Elle a donc soulevé un fardeau de 7 millions de kilos.

Arrivée fraîche et forte à l'usine, elle a perdu ses belles couleurs et n'est plus qu'une mince fillette épuisée.

¹ ibid

²CAPY Marcelle, La voie des femmes, édition, 1917-1918, chapitre2.

Je la regarde avec stupeur et ces mots résonnent dans ma tête : 35 000 kilos¹. »

1-4- Le travail des femmes dans le transport

Au début de la guerre le Syndicat des transports parisiens s'est opposé à l'embauche d'un personnel féminin, mais les Parisiens en ont vite assez d'attendre des heures une hypothétique voiture ou d'aller à pied ; habitués aux moteurs, ils n'aiment guère non plus pédaler dans les rues ou appeler un cocher qui ressort son fiacre avec bonheur. Même si au début les syndicats s'y sont opposés, les femmes ont obtenu du préfet de la Seine en août 1914 l'autorisation d'être employées comme receveuses sur voitures. Les compagnies de transport demandent et obtiennent en 1915 celle de les utiliser comme wattwomen (conductrice d'un véhicule électrique), à l'image de la province, mais à condition de reprendre leurs employés mobilisés à la fin des hostilités².

Dans les tramways parisiens, il y a en 1915, 2 670 femmes au côté de 8 000 hommes et elles étaient 5 800 en 1917. Celles-ci sont vêtues d'un costume sombre et d'un calot, la sacoche en bandoulière, la planche à ticket d'une main, l'extrémité de l'index de l'autre main gantée de caoutchouc pour détacher aisément les papiers multicolores, les receveuses circulent entre la foule pour percevoir le prix des trajets, sautent en marche à chaque changement de direction pour manier rapidement la lourde barre de fer qui fait basculer l'aiguille, et manœuvrent la perche en fin de course.

Les conductrices, qui ont un travail moins fatiguant suscitent plus de méfiance et des commentaires acerbes au moindre incident. Pourtant malgré une formation qui dure seulement au plus 8 jours, elles font preuve d'une maîtrise et d'un sang-froid inattendus. Le 3 septembre 1917, le directeur de la compagnie

¹ CAPY Marcelle, La voie des femmes, édition, 1917-1918, chapitre 2

² ibid. chapitre 3

des omnibus confie à un journaliste sa satisfaction : « Malgré leurs connaissances, on pouvait redouter que l'insuffisance de leurs moyens physiques, la faiblesse certaine de leurs nerfs ne vissent en des conjonctures soudaines et critiques leur enlever tout ou partie de leur libre-arbitre. Il n'en a rien été. Nos conductrices sont sûres d'elles-mêmes, calmes en présence de l'obstacle inattendu, promptes et précises en leurs décisions. Le pourcentage des accidents n'a pas augmenté depuis que nous les employons.¹ »

Le métro n'emploie pas de conductrices, à cause des complications du système de signalisation et des petites tâches de réparation. Mais 2 000 femmes environ y travaillent et un millier au Nord-Sud. Elles vendent et poinçonnent les billets, nettoient les voitures ou bien encore sont surveillantes de contrôle dans les stations ou gardes de voiture : le plus pénible et alors de lutter avec les clients qui veulent monter en surcharge. On les estime moins productrices et perçoivent donc par jours 1 Franc de moins que les hommes. Tandis qu'au tramway, les femmes perçoivent le même salaire que les hommes, mais les journées de repos ne leur sont pas payées, bien que tout le monde répète que les travailleuses ne doivent pas négliger le foyer les enfants.

Durant les quatre années de guerre, les femmes vont assurer la quasi-totalité des tâches réservées jusque là aux hommes. On trouve ainsi des factrices, des chauffeuses de locomotives, des allumeuses de réverbères, des conductrices de tramways. Il y en a même qui deviennent mécaniciennes de locomotives.

Les transports ont connu la croissance la plus forte de cette main d'œuvre avec un passage de 18 000 en 1914 à 117 000 employées en 1918.

Conclusion :

La première guerre mondiale a entraîné une rupture importante dans l'ordre familial et social avec l'ouverture de nouvelles professions aux femmes.

¹ ibid

Certaines historiennes ont ainsi considéré cette période comme propice à l'émancipation des femmes car les relations entre les genres ont été profondément modifiées, malgré le statut quo étatique du mouvement antérieur c'était « l'ère du possible ». Cependant le 11 novembre 1918, les femmes sont obligées de redonner leurs places aux hommes. Les veuves, qui sont environ 700 000 prennent le rôle de l'homme dans leur famille, tandis que les autres sont revenues aux valeurs traditionnelles et ont repris le travail féminin car l'après guerre remet chaque sexe à sa place.¹

III. **Histoire et l'évolution de la place des femmes sur le marché du travail.**

1- pendant la première guerre mondiale

La Première Guerre mondiale bouleverse le quotidien des femmes françaises. Elle correspond à une forte poussée du travail au féminin et donc une évolution de la place des femmes sur le marché du travail. En 1914, déjà 7,7 millions de femmes travaillent. Le travail des femmes joue le rôle de plus en plus important car l'engagement à l'armée des hommes et la pénurie de main-d'œuvre. On appelle les femmes qui travaillent aux champs et à l'usine des 'munitionnettes'. Ainsi, L'entrée dans une guerre longue implique l'appel aux femmes dans des secteurs qui étaient auparavant destinés aux hommes. La présence des femmes dans les industries est de plus en plus fréquente. La fin de l'année 1917, le taux des employés féminins dans l'industrie et dans le commerce dépasse de 20% son niveau d'avant guerres. La part de la main-d'œuvre féminine passe de 32 à 40%. Début 1918, les femmes forment un quart de la main-d'œuvre dans l'industrie de guerre.²

¹ ROSNET Marie, L'événement du travail des femmes, 12 novembre 1914, Argonne.

² YONGY golf, la place des femmes sur le marché du travail, pp1/10

2- dans la seconde guerre mondiale

Pendant la Première Guerre mondiale, les femmes ont contribué à l'effort de guerre, sous plusieurs formes, comme on a déjà présenté dans la partie précédente. Pourtant dès la fin de la guerre, elles sont renvoyées chez elles, à leur foyer puisque les soldats qui reviennent de la guerre récupèrent maintenant leur travail. Avec la Seconde Guerre mondiale, la contribution des femmes dans l'effort de guerre sont beaucoup plus marquée.

Au début de la guerre, bien que les usines doivent fonctionner trop pour les besoins de l'armée, les femmes sont très peu embauchées. Mais dès que le pays se trouve en période de "crise" grave, des grandes usines commencent à les appeler.

L'activité des femmes est de plus en plus nombreuse. Elles peuvent transmettre des renseignements, transporter des courriers, fournir de faux papiers, ... Elles sont considérées, à partir de 1945, comme des vraies citoyennes, avec l'accès au droit de vote. À présent, elles ne sont plus seulement des femmes au foyer, mais exercent des professions similaires à celles des hommes. Ainsi, la seconde Guerre Mondiale a marqué un grand pas dans l'évolution de la place des femmes dans la société en général, et particulièrement sur le marché du travail. Durant la Seconde Guerre mondiale, de nombreuses femmes ont été résistées contre des inégalités sexuelles, refusé l'envahissement des ennemies, évoqué le patriotisme donc entraîné la motivation pour libérer le territoire national. Bref, pendant des années de la guerre, la situation et le regard du public porte sur les femmes a commencé à changer. On peut facilement apercevoir l'importance du travail des femmes dans les activités économiques politiques nationales.

3- A partir de 1945

A partir de cette période, le taux des femmes inactives diminue jusqu'à devenir quasi nulle. La pénurie de main d'œuvre stimule le travail des femmes. Même si les femmes jouent un grand rôle dans l'agriculture depuis les années de guerre, sa part dans ce secteur se diminue, alors que celle dans le secteur tertiaire s'augmente. Cependant, le nombre de femmes qui possèdent des postes de cadre supérieur reste limité ; la majorité des femmes sont de simples employées. Les années 50 et 60 sont considérées comme l'âge d'or de la famille et de la femme au foyer. Le nombre de femmes mariées et de mères de familles sur le marché du travail s'augmente. Pendant cette époque, dans les familles où le mari fait preuve d'une certaine réussite sociale, son épouse parvient difficilement à justifier la poursuite de son activité professionnelle. Une femme au foyer est donc la marque de la réussite sociale du mari. Ainsi, beaucoup de femmes de cadres supérieurs sont inactives alors que l'activité féminine permet à la famille de vivre plus aisément¹.

IV. L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance

Après avoir prouvé son courage et sa résistance, par sa participation dans les champs de bataille à côté de l'homme à la guerre de libération, la femme algérienne a pu changer et affirmer son statut au sein de sa famille et sortir de son isolement social. Plusieurs facteurs ont contribué à cela :

1- la scolarisation des filles

Bien avant l'indépendance, les fillettes algériennes, n'avaient pas le droit de fréquenter les écoles, et la minorité scolarisée n'avait pas eu de la chance de

¹ ibid

continuer ses études, car dès qu'elles atteignent l'âge de puberté, le père arrête leur scolarisation.

Après l'indépendance, l'alphabétisation des filles a pris un chemin ascendant et d'après « BOUTEFNOUCHET » cette augmentation du taux de la scolarisation des filles est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, notamment pour leurs filles. Ce qui fait que l'éducation de ces dernières est devenue un droit et un devoir pour les parents, l'instruction des filles est devenu comme un facteur de développement de la femme en particulier, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et de rôle qu'elle va jouer en devenant une force au travail et de la société en général.

De ce fait la scolarisation a bien aidé la femme à être consciente de ses droits et de sa position tant qu'acteur socio-économique à part entière et à s'imposer au sein de sa famille et dans la société¹.

2 - l'accès de la femme au travail salarié

Suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance, telle que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié, ou on trouve le nombre de femme occupé a pris une évolution remarquable. Et d'après « BENNOUNE » cette évolution « *est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation le processus de développement* »².

Face à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariées, on les trouve dans l'administration, l'éducation et la

¹ BOUTAFANOUCHE M, *la famille Algérienne : évolution et caractéristique*, éd, SNED, Alger, 1980

² BENNOUNE Mahfoud ; « *les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale* », édition Marinoor, alger, 1999, p86

santé....etc. malgré la tradition en lui interdit l'exercice d'une activité rémunérée, la communauté la reconnaît.

A l'égard de cette nouvelle condition des femmes marquée par leur accès au travail rémunéré, cette dernière est devenue une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leur besoins économiques, en aidant financièrement leurs parents ou leurs maris, et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale¹.

Finalement, l'évolution du statut de la femme algérienne, sa fréquentation du monde extérieur par la scolarisation et le travail salarié est la conséquence directe du changement social introduit dans la société algérienne.

3- les mouvements féministes résultat de l'évolution du statut des femmes²

- **1979** : début des premières manifestations de la femme devant l'Assemblée Populaire Nationale (APN) contre l'adoption du projet de code de la famille.
- **Le 08 mars 1979** : constitution de la première association indépendante des femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.
- **Décembre 1981** : publication du premier manifeste des femmes.
- **En 1989** : création de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association des femmes reconnue officiellement).
- **En 1990** : A partir de cette date plus de 15 associations de femmes ont été créés.
- **En 1993** : Création du collectif Maghreb Egalité, résultat de la conférence mondiale des femmes à Pékin, adaptation de 100 mesures et dispositions

¹ ibidP.87

² KHOUDJA Souad,nous les algériennes, la grande solitude,édition Casbah,Alger,2002,p205_206.

pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.

- **En 1995** : participation à Pékin au parlement symbolique des femmes. Adaptation de 100 mesures en faveur des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.
- **En 1996** : rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.
- **En l'an 2000** : le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et indivisible.¹

V. L'évolution du travail des femmes en Algérie :

Pour comprendre la place occupée dans la société Algérienne par le travail féminin, KHOUDJA Souad a adopté une analyse qui est partie de l'idée selon laquelle à chaque forme d'organisation économique correspond des formes spécifiques d'organisation de la famille. Ainsi la famille patriarcale étendue, dominante dans la société traditionnelle Algérienne, correspond aux formes collectives d'appropriation et de mise en valeur des moyens de production, l'unité de production et en même temps le lieu de résidence, de production, de commercialisation, les membres de la famille étendue s'occupe de gérer l'ensemble du processus de production.

Dans le cadre de cette vie collective, le travail féminin apparaît comme un travail de cette vie collective, le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production. Selon les régions les femmes s'occupent de la cueillette des olives, ramassage de bois, du battage de lait... etc. Ce travail

¹ Ibid ;p98

apparemment secondaire est généralement refusé par les hommes n'en constituait pas moins une tâche harassante et répétitive ¹

Cependant, la colonisation d'abord, et la politique d'industrialisations lancée par le gouvernement, ensuite ont largement participé à la destruction de ces femmes de production et de vie. La séparation de lieu de résidence, le salariat, l'apparition du marché du travail...etc., ont été quelques uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familial traditionnelle. La construction d'une société développée doit passer par cette étape obligatoire qui constitue l'émancipation économique de la femme, mais la femme qui travaille pour un salaire à l'extérieure du domicile familial, est encor mal vue. Par conséquent, elle est amenée à subir tous les vicisations qui sont traditionnellement réservées aux femmes qui sont donc sorties de l'univers clos de la maison qui leur est réservé.

Les hommes étant toujours, prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes, le travail féminin est encore une bataille menée par les femmes, et elle seul, contre toute une série de blocage, ou le sentiment de l'honneur masculin occupe une place centrale. En effet, les femmes devenues travailleuses salariées se trouvent soumises à deux systèmes de normes, celui de la société industrielle au travail, et celui de la société traditionnelle au foyer.²

Les incohérences culturelles nées de passage d'une société à une autre, c'est à dire, d'ancienne forme de rapports de domination existant entre homme et femme à de nouvelle relation entre ces derniers. Cette phase transitoire nécessite tout un travail d'éducation ; basé sur l'obligation de dépasser les anciennes valeurs morales, tel que le sentiment de l'honneur qui n'a plus sa raison d'être étant donné que les anciennes structures sociales qu'il aidera à maintenir, sont en voie de disparition.

¹KHOUDJA Souad, A comme Algérienne, édition ENAL, Alger, janvier, 1980/1991, p120

²BOUCEBCI Mahfoud, Société et développement, Ed, SNED, Alger, 1979, p51

De nouvelles valeurs, tel que le civisme, le respect de l'autre, le respect du travail, car bien plus adaptées à la construction d'une société industrielle. Ceci doit permettre la légitimation de nouvelles pratiques, surtout celle liée à la place de la femme dans la société particulièrement celle liés au monde de travail.

La destruction progressive des liens communautaires, traditionnels, qui aboutit à la famille nucléaire, fait peser sur la femme travailleuse salariée le poids du travail domestique et du travail professionnel. Alors que, traditionnellement, les tâches du foyer étaient partagées entre toutes les femmes vacantes sous le même toit, l'épouse se trouve aujourd'hui, souvent responsable de l'ensemble de ses tâches. Parallèlement, la femme se met à prendre en charge une série d'activités anciennement réservées au mari, comme les démarches administratives, le paiement des factures, l'accompagnement des enfants chez le médecin ! Ceci n'est nullement accompagné par le développement de l'utilisation d'appareils électroménagers, qui pourraient rendre les tâches domestiques plus aisées ou des crèches et garderies d'enfants. D'autre part, les modes de consommation n'ont pas varié, les femmes continuent à préparer des conserves, des confitures et des repas tout prêts, l'aide des enfants et de mari et de ménage. C'est pour quoi « la double journée du travail », déjà dénoncé par les femmes travailleuses dans les sociétés industrielles, et chez nous plus lourde qu'ailleurs¹.

M. BOUCEBCI note dans son étude, travail féminin et décompensations psychiatriques : « ces décompensations sont particulièrement nettes et fréquentes dans les grandes villes où les possibilités de travail de femme sont les plus pathogènes compte tenu des problèmes liés à :

- ✓ A la difficulté d'être une femme vécue comme « émancipée » par les autres.
- ✓ Aux difficultés dues à l'éloignement très fréquent entre les lieux du travail et l'habitat.

¹opcit, p52.

- ✓ Aux contradictions entre la nécessité d'aller travailler, et celle d'assumer son rôle de mère d'une famille souvent nombreuse.
- ✓ Aux aléas propres aux types de travail qu'elle assure.
- ✓ Aux différent stress d'une vie moderne et trippante à la quelle n'a dans la plupart des cas, pas été préparée.

Ces éléments pathogènes sont majorés par l'absence, ou l'insuffisance de structures sociales, destiné à aider la femme qui travaille. Ainsi, AKEB à souligné, « sur 80% des démissions, qui interviennent chaque année au niveau du complexe, 30% sont la conséquence du mariage. Les femmes qui se marient, mais gardent leur emploi au sein du l'usine sont celle qui épousent les ouvriers de l'usine, 1979, on a enregistré 25 mariages entre ouvriers de l'usine¹ ».

Prenons aussi, en considération le cas des femmes universitaires qui ont une formation spécialisée d'un haut niveau et qui tiennent à travailler pour obtenir leur indépendance économique s'épanouir psychologiquement, et faire profiter la société de la formation qu'elles ont acquise, dans un pays ou la qualification de la femme demeure encore un facteur rare².

1-Les mutations de l'emploi des femmes :

BOUTEFNOUCHET voit dans l'occupation f féminine un moyen pertinent pour connaître l'évolution d'une société.³

Ceci est d'autant vrai qu'en suivant l'histoire socio-économique de l'Algérie, on découvre qu'elle comporte une évolution plus ou moins importante de l'emploi des femmes, du moins sur le plans statistique, qu'on résumer en deux phases essentielles :

¹ KHOUDJA Souad, opcit, p120

² ibid. p120

³ Boutefnouchet M, la société Algérienne en transition, éd : OPU, Alger, 2004, p38.

1-1-La phase de progression timide :

Cette phase correspond à la période qui s'étend de 1962 à 1989. Cette phase est caractérisée de 1962 à 1989 par une politique économique socialisante sur le développement industriel, où la participation de la femme était très limitée. Autrement dit l'industrialisation qui a été pensée comme moteur de changement et de développement de l'ensemble de la société, n'a pas déstructuré la tradition dans laquelle est enfermée la femme.¹

A partir de 1989, la société algérienne a connu des réformes profondes suite aux réformes politiques, qui ont conduit à une transition de l'économie nationale centralisée à une économie de marché effective. C'est la phase de perturbations et de tensions meurtrières qui a connu jusqu'en 1995 une stagnation de taux d'emploi des femmes qui a varié entre 6.3% en 1991 et 8% en 1995².

1-2- La phase d'ouverture et d'intégration :

L'activité féminine a connu un progrès par rapport à 1980 lorsque la population active féminine ne représentait que 7% évoluant jusqu'à 14.3% en 2003, soit une femme active sur sept hommes actifs, ce qui montre une amélioration, mais qui reste modeste³.

Précisant qu'en 2003, 55% des femmes actives sont célibataires, représentant la participation la plus importante suivie des femmes mariées avec 36%, quant aux divorcés et veuves elles représentent 5.6% et 3.9% respectivement.

Ces données enregistrées en 2003 indiquent une évolution relativement positive de taux d'activités des femmes et ce par rapport à 1996 qui

¹ Gadant Met KASRIAL (M), femme de Maghreb au présent, éd ; CNPS, Paris, 1990, p141.

² BOUTEFNOUCHET

³ Ministre délégué de chef de gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine. In RISSALLATEL OUSRA, résultat d'une étude nationale exploratoire sur le travail féminin en Algérie, n°7, 2005, p1-30.

à été 12.6% cette évolution s'explique par l'amélioration de niveaux d'instruction, le recule de l'âge de mariage et la baisse de fécondité¹.

En 2004 la population active totale a été estimée à 7.81 millions dont presque 1.4 millions de femmes c'est à-dire que le taux de l'emploi des femmes a atteint 17.7% en 2004.

2-La répartition de l'emploi des femmes selon les secteurs d'activités :

Les données statistique établies sur la situation de l'emploi de la femme en Algérie, indiquent que ce dernière a connu une évolution progressive dans deux secteurs d'activités qui sont ; le secteur de l'administration et service ou la femme est représentée par les pourcentages les plus élevé, et qui évoluent progressivement de 53.77% en 1977 à 64.34% en 1982, le secteur de transport et communication a évolué de 3.26% en 1977 à 3.33% en 1982. par contre on constate que le secteur de l'agriculture est passé de 5.59% en 1977 à 3.37% en 1982 et c'est partiel pour les autres secteurs, il atteint 68.03% dans le secteur de l'administration et service en 1992, 10.77% dans le secteur de l'industrie et 4.02% dans l'agriculture durant la même année.

Le rapport établi par le CNES en décembre 2004, affirme en effet 80% des femmes sont employées au niveau de secteur tertiaire, du fait que les types d'emplois qu'offre ce dernier répondant beaucoup plus aux conditions socioculturelles de la femme algérienne par contre le secteur secondaire (industrie, autres services) représente les plus faibles en taux d'activistes féminines vu l'usage de la technologie de pointe qui rend la main d'œuvre masculine prioritaire dans ce secteur, laissant aux femmes les emplois dans les industries réputées (textile, agro-

¹ Ibid, p25.

alimentaires), quand au secteur primaire le taux d'activités féminines soit les plus faible à cause de la dévalorisation de travail agricole.

Et malgré l'introduction de féminin dans le monde du travail, la règle générale demeure celle de la sous présentation de la femme dans le secteur d'activité économique, généralement l'emploi de la femme se situé à des niveaux sous qualifiés¹.

2- Le progression du travail des femmes en Algérie

Durant les années précédant, et selon BOUTAFNOUCHET, la femme qui travail n'était pas affectable aux taches dangereuses et aux travaux de force, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y'avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle était de soutenir son mari et de l'aider à la protection de sa force au travail².

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

¹ Boutefnouchet M, opcit, p35.

³ LUNGI Christina, Si les femmes réinventaient le travail, édition Eyrolles, Paris, 1999, pp69-70.

Dans cette section nous allons évoquer la position de la femme ouvrière dans ces différents sphère, comment la femme ouvrière peuvent-elle a concilié entre leur vie professionnelle et vie familial.

VI. **La sphère domestique des femmes ouvrières**

Les activités productives des femmes se sont avérées essentielles pour le maintien et le développement du noyau familial. La majorité de ces activités étaient des travaux domestiques et se traduisaient par la production d'objets et d'aliments et la reproduction de la force de travail. La préparation des aliments, la fabrication des vêtements et des instruments de travail, l'approvisionnement en eau, la collecte de bois, la conservation du feu, la garde des animaux domestiques, la vente sur les marchés locaux de produits de la ferme, l'éducation des enfants, la préparation et l'administration de remèdes et de médicaments, le ménage etc. représentent autant de tâches productives sans lesquelles aucun groupe humain ne peut se reproduire ou se développer. Ces conditions ont des conséquences particulières dans les sociétés précapitalistes où production et parenté sont profondément liées. Dans ces circonstances, la majorité des femmes étaient exploitées, tant dans leur travail que dans leur capacité de reproduction. Le produit de leur travail et de leur corps était contrôlé par le mari, le père, le tuteur ou le patron. En général, les hommes se chargeaient de la gestion et de l'administration des affaires familiales, grâce au lien marital, parental ou de dépendances, renforcées par leur position publique et politique¹. Tout au long de l'histoire, les femmes ont été chargées de maintenir et de reproduire ces unités domestiques par leur travail, leur temps et leurs facultés. Pourtant, le travail domestique des femmes n'a jamais été considéré comme tel, mais comme une partie fondamentale de leur "vertu". Cette "vertu" a été essentielle pour la famille et pour le bien-être de la "société". (cf. 2.7). Dans les sociétés anciennes déjà, les premières théories concernant les stéréotypes sexuels présentaient le

¹ ARISTOTE, La politique II, 1269_1270

travail des femmes comme une "vertu" et donc comme une attribution "par nature" des femmes. Il est significatif que les premiers traités sur l'économie définissent clairement les tâches féminines comme étant propres à leur nature. Ces premières théories classiques grecques seront reprises par les écrivains romains. Ainsi, Columelle, au premier siècle se fait la porte parole de ce courant de pensée:

« ... la nature a axé le travail de la femme sur les tâches domestiques, et celui du mari sur les exercices extérieurs... Presque tout le travail domestique a été spécifique aux femmes, comme si les pères de familles, en revenant chez eux pour se reposer des affaires extérieures, rejetaient les tâches ménagères... La femme... s'efforçait d'augmenter et d'améliorer avec toute son attention les biens de son mari... tous les deux collaborant à faire fructifier le bien commun, de sorte que la précision de la femme pour effectuer les tâches du foyer soit à la hauteur de la malice du mari pour traiter les affaires extérieures ». (Columela, *De re rustica*, 12, préface).

VI. Les femmes algériennes entre le travail domestique et le travail salarié

1. Le travail domestique :

selon BATTAGOLIOLA(Françoise) ,le travail domestique, sert les jeunes et notamment les filles qui contribuent à des pratique anciennes, qui ne réalisent dans le cycle familiale, et la nature des taches concerne en premier lie les taches ménager en suite les seins et l'éducation des enfants....etc.¹

De tout ça en trouve que la femme peut exercer plusieurs rôle au sien de foyer.

1-1- la femme en tant que mère:

par rapport à l'époux , la femme est l'associe et la compagnie de toute vie, elle va supporter avec lui une multitude d'obstacle pour construire l'ensemble cet édifice familiale qui n'est jamais une simple affaire, elle est pour marie le "confident" au quelle il ne cache rien, le bras droit qui l'assiste dans la résolution des problèmes aussi nombreux que complexes que complexes qu'affronte un foyer.

¹ ibid.p24

Mais avant tout, la femme qui devient mère passe d'abord par la difficile phase de la grossesse et de l'accouchement, avant d'assumer la lourde et difficile mission d'élever les enfants de l'éduquer et de leur faire traverser les différentes gués qui attendent¹

1-2- la femme en tant qu'éducatrice:

la première mission d'une femme est s'occupé de l'éducation de ces enfants avant l'école et de les accompagner durant leur scolarité, cette éducation recouvre l'ensemble des matériaux fondamentaux qui forment la personnalité de l'individu, tout d'abord, l'éducation spirituelle de base qui va permettre à l'enfant de savoir qui est une créature de dieu au quel il doit bien et se soumettre, c'est la mère en premier lieu et le père en deuxième lieu, d'enseigner les percepts de la religion à leurs enfants des leurs jeune âge, c'est un grand pas qui facilite les autre phase dans la formation de l'homme et du citoyen²

2- le travail salarié chez la femme algérienne:

Des l'antiquité, les femmes travaillent déjà à l'intérieure du foyer peu a peu, elles se détachèrent pour s'ouvrir à de nouveaux réseaux , mais leurs sortie de ce milieu est longue et limitée car elle généralisée et la détermination du travail féminin hors foyer ou bien entant que force de production à laquelle elle s'associe progressivement est une nouveauté située hors tradition car avec les transformations économique et sociaux culturelles, les femmes ont le droit d'accès de leur rôle dans la société.

¹ BATTAGLIOLA Françoise, histoire du travail des femmes, la découverte et syro, 2000, p37

² Ibid. P119

CHAPITRE 3

Deuxième partie

Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle connaît un intérêt médiatique croissant, toutefois, les recherches en gestion restent timides, hors des enjeux économiques importants se cachent derrière ce délicat problème d'autre part on trouve un certain nombre d'études sur le sujet mais très centrées sur la situation des femmes à concilier vie privée et vie professionnelle¹(**D.Tremblay, 2004**)

De nos jours les coûts d'un turn-over, les congés maladie...sont des éléments que les entreprises ne doivent pas négliger dans un monde de plus en plus concurrentiel et où le facteur humain est l'un des leviers les plus important pour la performance de l'entreprise (**O.Gérard, 2004**), l'avantage concurrentiel ne se trouve pas uniquement dans la maîtrise des coûts ou autre critère économique comme le confirmaient les théories classique (Le taylorisme- Fordisme) mais aussi dans les compétences humaines, il faudra donc réexaminer sérieusement le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour qu'il reflète mieux la « nouvelle » société contemporaine, si nous voulons relever avec succès les nouveaux défis économiques et sociaux.

Toutefois, on va définir et comprendre quelques termes à savoir : la notion de « vie privée », celle de « vie professionnelle » et les différents types de mesures favorisant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ?

1. Définition vie privée vie professionnelle

1.1. La vie professionnelle :

La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins.

En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est

¹ http://www.memoireonline.com/04/08/1039/m_conciliation-vie-privee-vie-professionnelle-engagement-travail0.html

relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions.

Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement de et vers le lieu de travail.

1. 2. La vie privée :

La vie privée, est tout ce qui est strictement intime, personnel et qui n'est pas ouvert à tout public. (méda, 2004)

L'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait état de la notion de vie privée dans lequel il est rappelé que chacun à droit au respect de sa vie privée. Par conséquent, la notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Elle est également, hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités (dans la limite de l'organisation sociale et de ses choix antérieurs) .

On parle aussi de « **hors travail** » (Barel F. et Fremeaux, S., 2005) ; nous aurions pu retenir ce terme qui fait référence à l'espace temps hors du travail. Certains auteurs regroupent sous cette notion l'ensemble des activités situées en contrepoint de la vie professionnelle, c'est-à-dire tout ce qui relève du développement personnel, de la famille et de **l'engagement** dans la société (Thévenet M., 2000).

Ainsi, parler de « vie privée » a un sens : il s'agit, par là, de poser en postulat que l'être humain, qu'il soit « actif », chômeur ou retraité, aspire à cultiver, de façon positive, sa vie familiale, sociale, culturelle.

Après avoir défini les deux termes vie privée et vie professionnelle on va définir le terme conciliation

2. Présentation du terme « conciliation entre vie privée et vie professionnelle » :

2. 1. Définition de la « conciliation entre vie privée 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 pénalisé-e sur le plan du salaire, de la carrière, de

la formation continue et de l'attribution des tâches ». 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 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'oeuvre.* ». (**Tremblay, 2006**)

2. 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.Canning S.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

² Kolsi Mohamed Jamoussi Dorra, la conciliation entre la vie privé et la vie professionnelle, 2007, Tunis.

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 .

1. Exemple pratique :

On va expliquer la difficulté de conciliation entre vie privée et vie professionnelle par le récit d'une vie d'un manager

*« MacPhee, 43 ans, est entré chez Microsoft il y a neuf ans afin de gérer le portefeuille immobilier de la société. Progressivement, il s'est élevé jusqu'au poste de vice-président des opérations, un travail qui exige à la fois de l'endurance du coureur de fond et la rapidité du sprinter. Il supervisait 1500 employés. Il commençait ses journées à 5 heures du matin en répondant au courrier électronique de ses collaborateurs en Europe. A 6h30 il réveillait ses deux enfants de 8 et 10 ans et passait quelques instants avec eux avant de partir au bureau à 7 heures. Là, il travaillait encore 10 à 11 heures, enchaînant généralement les entrevues avec les responsables des départements sous son contrôle. Ses journées étaient donc bien remplies. Comme il tenait à passer un peu de temps avec sa famille, il essayait d'être chez lui à 18 heures pour le dîner, mais à 20 heures il était de nouveau devant son ordinateur à lire et à rédiger son courrier électronique. En décembre dernier, il est rentré malade d'une tournée d'une semaine autour du monde. Quelque temps plus tard, alors qu'il préparait un nouveau déplacement, son fils a fondu en larmes et MacPhee a compris qu'il était temps d'arrêter. « Je voulais mener à la fois une vie familiale et une vie professionnelle, dit-il, mais cela s'est révélé impossible. C'était soit l'un, soit l'autre. Il a quitté Microsoft après avoir mis de côté plusieurs millions de dollars. « Où vais-je pouvoir dire que je ne veux travailler que 40 heures par semaine pour profiter de ma famille, m'impliquer dans la vie du voisinage et même avoir du temps pour lire ? ». Quand il a envisagé d'autres fonctions chez Microsoft, il a vite compris que le volume de travail et les horaires exigés ne lui permettraient pas de réaliser l'équilibre qu'il recherche...En attendant, quand il va chercher ses enfants à l'école, il rencontre « des tas d'autres papas qui représentent un sacré capital intellectuel », et qui, comme lui, sont en congés sabbatique ». (**Laëtitia Lethieuleux, 2004**)*

Plusieurs réflexions sur cette difficulté entre en jeu, Certains partent du principe qu'il n'y a pas de choix à faire : tout ne serait qu'une question d'organisation, de concordance de planning, de validité du « contrat » établi avec ses proches... D'autre part, il permet, également, de s'interroger sur les motivations qui poussent les uns et les autres à faire un choix : est-ce la culpabilité d'un père ou

d'une mère de ne pas être assez présent auprès de ses enfants ? (**Laëtitia Lethieuleux, 2004**)³

Beaucoup de personnes ressentent de la pression au cours de l'intense « heure de pointe de la vie », lorsque les enfants, l'éducation et le travail imposent des contraintes contradictoires et que le temps disponible, lui, demeure limité. Généralement, ces tensions sont source du stress pour un nombre appréciable d'individus. Et cela peut provoquer une augmentation de l'absentéisme, le renoncement forcé à des possibilités d'avancement professionnel, des problèmes de santé mentale et même le retrait du marché du travail (**P.Voyer, 2006**)⁴.

De plus en plus, les individus se sentent opprésés et stressés par leur mode de vie actuel. Ce stress est source de baisse de productivité pour les entreprises. Ces dernières ont donc tout intérêt à prendre en compte ce phénomène et à essayer de lutter contre les facteurs générateurs de stress.

2 . Comment mener une vie plus équilibrée ?

En générale les personnes qui souhaitent trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ont avantage à définir clairement leurs priorités, à gérer leur temps en fonction de ces priorités et à bien réfléchir à la manière dont elles souhaitent utiliser leur temps et dans quelles activités. Pour les personnes engagées dans une relation de couple, le partage des tâches, l'appréciation et le respect mutuels sont importants.

Selon l'atmosphère qui règne sur le lieu de travail, les employés articuleront leurs souhaits avec plus ou moins de précaution. Ils y réfléchiront à deux fois s'ils craignent que cela leur vaille une mauvaise évaluation.

Il est donc important que les employeurs se penchent activement sur le sujet et apportent des solutions qui permettent aux employés de leur entreprise de concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée (**D.meda et H.Garner,2006**).

3 . La conception de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de point de vue entreprises :

3.1 . 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

³ ibid

⁴ ibide

direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

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 oeuvre, 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**)

3.2 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 Küng Gugler 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 oeuvre 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.

4- Les thèmes de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle :

Trois thèmes centraux ont été retenus, du fait que les pratiques qui s'y réfèrent permettent de concilier profession et famille sans compromettre la compétitivité de l'entreprise mais au contraire permettant un engagement professionnel beaucoup plus important. (N.Canning S.Dalla Palma, 2005).

4.1. L'aménagement du temps de travail.

Les horaires aménagés peuvent représenter un facteur majeur dans la conciliation travail- vie privée pour les hommes et les femmes. Le travail à temps partiel est l'une des options les plus familières mais les horaires personnalisés peuvent offrir une solution alternative importante, le fait de mesurer la performance des salarié(e)s sur la base de leurs résultats plutôt qu'en se référant uniquement à leur présence physique joue un rôle clé. Cette autonomie, ou du moins cette souplesse dans l'organisation du temps de travail, est un bon moyen de fidéliser son personnel (Tremblay, 2004).

4.2. La formation professionnelle continue.

La formation professionnelle permet d'augmenter le capital de compétences de l'entreprise et des employé(e)s. Aussi bien pour les employé(e)s travaillant à plein temps que pour les employé(e)s travaillant à temps partiel, la possibilité de se former tout au long de sa carrière est essentielle pour maintenir ses connaissances à jour.

4.3. La prise en compte des compétences-clés

Les compétences-clés (polyvalence, résistance au stress, esprit d'équipe, etc.) s'acquièrent non seulement dans le cadre du monde professionnel mais aussi lors de la réalisation d'activités hors travail, comme celles liées à la famille. Les entreprises peuvent tirer parti des compétences-clés acquises par leurs collaboratrices et collaborateurs en dehors du cadre professionnel.

Chapitre

5

Dans cette section nous allons présenter notre technique d'investigation par laquelle on a procédé à la collecte d'information dans le but de vérifier les hypothèses de recherche.

I. Présentation de l'entreprise MAC-SOUM :

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

1. Historique :

Dans le cadre de l'interdépendance économique, l'Algérie a pris des décisions courageuses celles d'investir tous les secteurs pour éviter toute dépendance économique.

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

La SONIPEC autant que grande entreprise à l'époque elle alignait en son sein plusieurs entreprises telles que : les tanneries, les unités de distribution et de commercialisation (DISTRICH) les maroquineries et les unités de productions de chaussures.

En 1983 l'état a décidé de centraliser la SONIPEC, chose qui est faite, ce qui a donné naissance à plusieurs entreprises à savoir :

- Enipec.
- Emac .
- Marquineries.
- Districh .

Vu la nouvelles configuration mondiale en ce qui concerne la libération des marchés (économique de marchés) l'Emacs à son tour à dé mentalement en donnant naissance à plusieurs entreprises autonomes dont MAC-SOUM fut né en 1997 et depuis MAC-SOUM est libre de ses décisions jusqu'à ce jour.

2. Situation et domaine d'activité :

2-1) Identification de l'entreprise :

L'entreprise de manufacture de chaussure ou article chaussant par abréviation MAC-SOUM ex EMAC (entreprise manufacture d'article chaussant) est une société par action au capital de 100.000.00DA, née par le devant maitre IBARKEN IDIR notaire à Ighzar-Amokrane le 08/02/1998.

2-2) Statut juridique :

L'entreprise MAC-SOUM est une personne morale dotée d'une autonomie comme forme de gestion, affiliée au groupe industriel du cuir (Heather industrie).

2.3) positionnement géographique :

L'unité MAC-SOUM est situé sur la route national N°26 à environ 08k, de ville d'Akbou et à 500M de la voie ferrée (SNTF) la superficie totale du complexe est de 106134m avec une superficie bâtie de 18116m.

2-4) natures de l'activité :

L'activité principale de l'entreprise repose sur l'investissement, la production et la commercialisation des chaussures.

Alors que l'activité secondaire de l'entreprise, l production et la commercialisation des colles, formes, et autre (emportes pièce de rechange, cabinet à polis.

3. Mission de l'entreprise :**3-1) Importance de l'entreprise :****a. Au niveau de l'économie local :**

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

- La diminution du taux de chômage qui est très élevé dans la région.
- L'amélioration du pouvoir d'achat et la condition de vie des travailleurs et leurs familles.
- Contribuer également à l'éducation des travailleurs et de leurs enfants (formation, colonies de vacances, excursion,...etc.).

b. Au niveau de l'économie national :

Elle peut être saisie du point de gains en devise qu'elle réalise au profit de l'économie nationale par l'intégration au sein de production d'une majeure partie de matière première et accessoire de produits locaux (cuir, textiles, synthétique..etc) cette intégration représente 6.25% du produit national.

La fabrication de colle au sein de l'entreprise a permis la satisfaction des besoins du marché de l'entreprise.

3-2) Le potentiel de production :

Le complexe est équipé d'un nombre très important, machine à piquage, les machines de montages et d'injection de semelles sur tige, les cabines de polis.

On trouve également une usine de production de chaussures spécialisée dans :

- La chaussure de sécurité.
- Chaussure de vie.
- Un atelier de fabrication de formes et des semelles.
- La fabrication de formes et des semelles.
- Chaussure textile.

Elle dispose aussi d'un atelier de maintenance et de réalisation industrielle.

3-3) les clients de l'entreprise :

L'entreprise compte parmi sa clientèle une grande partie du secteur public dont les unités de Sonagraphe et ses filiales, Sone gaz....etc.

Organisation et fonctionnement de l'entreprise

Introduction

L'entreprise est une organisation constituant une unité économique destinée à la production, à l'échange ou à la circulation de biens et services, elle dispose des moyens humains et matériels qu'elle met en œuvre pour fabriquer des produits, réaliser des travaux et à fournir des services.

1. organisation de l'entreprise :**a. Organisation :**

C'est une représentation graphique de l'entreprise. L'entreprise est divisée en département qui ont pour mission de réaliser et de contrôler une fonction particulière.

C.N°1 : Répartition de l'effectif :

Structures	cadre		Maitrise		Exécution		Total
	actif	inactif	actif	inactif	actif	inactif	
Administration et sécurité hygiène	3	/	3	/	7	/	13
Technique et maintenance	9	/	7	/	34	2	52
Commerciale	5	1	3	/	12	3	24
Production	7	/	29	1	310	31	378
total	24	1	42	1	363	36	467
taux	5.14 %	0.21 %	8.99 %	0.21 %	77.73 %	7.71 %	100 %

Total d'effectifs : 467

Taux d'exécution : $(363 \times 100) / 467 = 77.7$

REMARQUE :

On remarque que le taux d'exécution est le plus important (77.73%) contrairement au taux de maitrise et d'encadrement qui sont faibles.

Le fonctionnement des différents départements :

2.1) Direction de l'unité :

Le Directeur Générale, est le premier dirigeant de l'unité, chargé de développer et d'appliquer la politique générale définie par la direction générale de l'unité .Il doit veiller à l'amélioration de rentabilité et la productivité de l'unité et décider sur l'organisation des départements et les missions des services.

a) Secrétariat :

Est intermédiaire entre la direction et ses différents structures, s'occupe principalement de rédaction, la diffusion et réception du courrier.

b) Section hygiène et sécurité :

Rattachée à la direction générale, le seul responsable de la sécurité de l'entreprise c'est le **PDG**, c'est lui le 1^{er} intervenant de la sécurité en cas d'incident. Les services hygiène et sécurité est chargé de :

- Veiller sur la sécurité des travailleurs.
- Lutter contre les incendies.
- Définir les normes de sécurité pour chaque poste de travail.
- Intervenir à chaque accident et donner les premiers soins, évacuer les blessés et proposer les mesures de prévention nécessaire.

2.2) Service information :

Il est presque à tous les départements, surtout le département comptabilité et finance, et le département commercial. Ce

service permet au gestionnaire d'acquérir des informations en temps réel qu'il puisse remédier à toute enregistrée dans la gestion quotidienne de l'unité.

2.3) Direction commercial :

Elle a pour mission :

- D'élaborer le programme commercial de l'unité en relation avec les structures son cernées et exécuter les plannings d'approvisionnement de l'entreprise.
- De veiller à la connaissance du marché et à l'orientation de la production pour satisfaction de la demande des produits de l'unité.
- De veiller au respect des règles et procédures commerciales éditées pat l'entreprise.

I. Les étapes de l'enquête sur le terrain :

Notre travail d'enquête s'est réalisé durant la période du 16/01/2013 et 17/02/2013 en en trois étapes essentielles :

1. La phase exploratoire du terrain :

a) La première visite consiste à prendre connaissances du terrain et dans l'objectif est de savoir le degré de faisabilité de notre enquête. Durant cette période, on s'est entretenu avec quelques responsables de l'entreprise qui nous ont organisé une visite guidée aux différents ateliers.

De l'entreprise englobant l'ensemble du personnel d'exécution. On a ainsi regroupé un ensemble de documents concernant l'historique de l'entreprise ainsi que son organisation et son effectif total, enfin son organigramme.

2. La phase de pré-enquête :

C'est la phase d'élaboration de l'outil d'enquête qui s'est déroulée en deux visites :

-la première visite : on s'est entretenu avec quelques ouvrières durant l'exercice de leurs tâches à l'intérieure des chaines de production en vue de l'élaboration d' un guide d'entretien en fonction des hypothèses émises.

-la deuxième visite : s'est déroulée en janvier pour tester la formulation de nos enquête, chose qui nous a permis de découvrir en même temps les réactions des ouvrières vis-à-vis des questions de notre guide d'entretien

3. La phase de déroulement de l'enquête :

Qui a eu lieu au mois de janvier et nous a pris deux semaines pour la réalisation de nos entretiens.

4. Les étapes d'élaboration des outils de l'enquête :

On s'est présenté sur le terrain de recherche avec un guide d'entretien qui se compose de plusieurs axes, chaque axe comporte une série de questions et une thématique qui est en rapport directe avec le sujet de recherche.

- Premier axe, il comprend les données personnelles, telles que l'âge, niveau d'instruction et la situation socioprofessionnelle...etc.

- Deuxième axe, il se compose d'une série de questions qui ont un rapport avec les facteurs socio-économique et le travail de femme.
- Troisième axe, cet axe comporte six à sept questions qui ont un rapport direct avec la sphère familiale de nos interrogées.

5. Les individualités interrogées (échantillonnage)

Notre population d'enquête contient 58 femmes ouvrières comme on a pu interroger toute la population en raison de non disponibilité de toutes les femmes, on s'est limité juste à entretenir avec 15 femmes ouvrières.

6. Le déroulement de l'enquête :

On s'est entretenu individuellement avec l'ensemble des ouvrières enquêtées, chaque entretien a duré une quinzaine de minutes.

Les réponses des enquêtées ont été recueillies par prise de notes, ce qui nous a permis d'observer les réactions des ouvrières vis-à-vis de chacune des questions posées.

II. Les caractéristiques des enquêtées :

Elles sont relevées dans les réponses données au premier axe et le troisième axe de notre entretien qui se rapporte aux variables liées à l'identification de l'enquêtée et de sa vie familiale en tant que personne et ouvrière vivant dans un environnement socioéconomique donnée.

III. Les caractéristiques personnelles des enquêtées :

Elles se situent dans les réponses relatives aux questions personnelles posées aux femmes ouvrières durant l'entretien afin d'avoir un aperçu sur les caractéristiques personnelles des enquêtées (âge, situation matrimoniale, niveau d'instruction, lieu de résidence).

Chapitre

5

1) Caractéristiques de la population d'étude :

Tableau N°02 : Répartition de l'échantillon selon l'âge

Age	fréquences
[20-25]	3
[26-30]	4
[31-35]	5
[36-40]	3
Total	15

Nous remarquons selon les résultats de tableau ci-dessus que la moyenne d'âge de la plupart des enquêtées est entre [30-25] et [26-30], car on trouve une égalité d'effectif et de pourcentage entre les catégories d'âge [20-25] et [36-40], donc on remarque d'après ces résultats que la catégorie des jeunes femmes représentent la tendance générale.

Tableau N° 03: Répartition de l'échantillon selon le type ménage

Des femmes

Type de ménage	fréquences
Célibataire	6
Mariée	7
Divorcée	2
total	15

Concernant la situation matrimoniale des femmes enquêtées, le tableau ci-dessus indique que la plus grande partie de nos enquêtées sont concernées par l'alliance matrimoniale ayant un effectif de **07/15** éléments, par contre **06/15** éléments sont des célibataire et seulement **02/15** pour la catégorie divorcées.

Tableau N° 04 : Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	fréquences
Primaire	03
Moyen	10
Universitaire	02
total	15

L'ensemble des femmes ouvrières interrogées avec un **10/15** ont un niveau d'instruction moyen, et **03/15** qui ont un niveau d'instruction primaire et **02/15** ont un niveau d'instruction universitaire. Cela s'explique par deux raisons essentielles: l'encouragement et la veille des parents à ce que leur filles réussissent au baccalauréat et poursuivent des études supérieures d'une part et aux critères de recrutement de l'entreprise MAC-SOUM

Donc le poste qui a occupées à été attribuée par anciennetés et promotion.

Tableau N° 05: Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfants des Femmes mariées.

Nombre d'enfants	fréquences
01	02
02	01
03 et plus	04
total	07

D'après le tableau ci-dessus, on remarque que toutes les femmes mariées ont des enfants.

Tableau N°06 : Répartition de l'effectif selon le lieu d'habitat :

lieu	fréquences
Urbain	8
rural	7
total	15

D'après ce tableau on constate que plus de la moitié des femmes ouvrières sont des résidentes de ville avec un **08/15**, alors que les femmes résidentes vivant en campagne représente **07/15**. L'une de nos interviewées a commenté le fait qu'elle préfère de vivre en ville en disant «*je préfère de vivre près de mon lieu de travail pour mes intérêt personnelle comme la diminution les couts de transport et pour gagne du temps avoir à communiqué avec mes enfant* » donc en peut dire que habité près de son lieu de travail, est un avantage sociale.

Tableau N° 07 : Répartition de l'effectif selon le type de famille.

Le type de famille	fréquences
Nucléaire	6
Elargie	9
total	15

Ce tableau indique que 09/15 des femmes ouvrières (nos enquêtées) vivent dans une famille de type élargie et 06/15 de type nucléaire.

Donc on peut dire que le type de famille est un conflit qui touche certaines femmes ouvrières ; l'une de nos interrogées nous a dit

«vivre dans une famille élargie cela complique les choses, c'est très difficile pour une femme qui travaille, depuis la nuit des temps, la belle fille et la belle mère ne s'entendent pas mais je trouve que c'est un peu normal, deux femmes sous le même toit l'une intellectuelle et l'autre illettrée. »

L'autre témoignage *« je n'ai pas de problème avec ma belle famille depuis que je suis mariée. Je vie indépendamment d'eux, on se voit de temps à autre et dans les occasions »*

Donc à partir des énoncés précédents, on constate que celles qui vivent avec la belle famille ont du mal à concilier entre les deux sphères (famille et professionnelle), contrairement à celles qui vivent seules. Donc la belle famille est un conflit de certaines femmes ouvrières de concilier entre les deux vies (famille et professionnelle).

Tableau N°08 : Répartition des effectifs selon le poste occupé.

Le poste occupée	fréquences
Picure	08
Colles	05
Ord lancement	02
total	15

D'après le tableau ci dessus, nous constatant que les 15 femmes occupent du poste de travail, 02/15 entre eux sont ord lancement et 08/15 femmes travail dans la picure, et 05/15 d'autre travaillé dans les colles.

Analyse thématique

2-1-La sphère professionnelle

Nous allons analyser quelques questions qui se rapportent à cet axe, cette étape consiste à cerner le degré d'influence de la sphère professionnelle sur le processus de conciliation

On a dégagé dans cet axe trois questions, que nous jugeons importantes et plus pertinentes sur l'ensemble des questions poussées à savoir

- 1) Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à travailler ?
- 2) Selon vous la femme a-t-elle des chances de travail égales par rapport aux hommes ?
- 3) Est-ce que les conditions économiques qui vous ont poussé à travailler réellement, ou plutôt une autre raison ?

Après l'analyse des différents entretiens concernant la première question

« Les raisons qui poussent la femme à travailler ». Nous avons retenu trois importantes réponses :

La première dit que le travail représente une source d'argent, avec un nombre de **9/15**, il représente la moitié de nos réponses :

L'une de nos interviewées disait « *le travail a pour fonction principale la reproduction de la vie biologique il servirait à satisfaire les besoins, à la vie (se nourrir, se vêtir, se loger)* »

La deuxième catégorie de réponse avec un nombre de **03/15** les femmes confirment que selon elles le travail c'est pour aider leur mari

L'une de nos interviewées dit « *je travaille pour aider mon mari c'est-à-dire je partage avec lui les frais de foyer, et aussi j'utilise l'argent pour mes enfants et moi (tenue vestimentaire coiffeur, assurance de ma voitureetc.)* »

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

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

- ❖ la nécessité vitale: la femme travaille pour subvenir a ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille
- ❖ par soucis d'amélioration du terrain de vie d'une famille moyenne
- ❖ par besoin d'indépendance financière par rapport au budget familiale¹

03/15 interrogées avant tout le travail ce n'est pas pour avoir l'argent

L'une de nos enquêtées témoigne : « *bon, je ne travaille pas pour l'argent, moi comme l'artisan et le sportif car les sportifs voit dans leur métier d'avantage une source de plaisir que une façon d'obtenir de l'argent* »

L'autre dit « *le travail ce n'est pas juste pour gagner l'argent donc il ne faut pas voir le travail comme une activité rémunéré parce que ceux qui travaillent ne sont pas uniquement les artisans, les ouvrière au les cadre, mais aussi les enfants qui apprendre et fait des exercices à l'école à l'école* »

L'analyse de la deuxième question, « entre l'égalités des chance entre l'homme et la femme » on a dégagé deux niveaux de réponses

Le niveau le plus dominant **13/15** affirme que la femme à des chances de travail égale par apport aux hommes

¹ Boutafnouche,opcit,p244.

L'une de nos enquêtées déclare : « *oui la femme à des chances de travail égale par rapport aux hommes, si la femme à un niveau scolaire élevé (universitaire) et elle doit être apte à occuper un poste de responsabilité tout en mettant de coté ses sentiment Etc.) Si non elle pourra pas être égale à l'homme* »

L'autre témoigne « *oui la femme à beaucoup de chance de travail égale par rapport aux hommes cela est dû aux diplôme qu'elle a obtenu* »

En peut expliquer cette idée à partir des questions suivantes

- Pourquoi les femmes qui font un travail aussi pénible que les hommes ne seraient-elles pas aussi bien rémunérées ?

La question féministe est devenue une question économique. la femme aujourd'hui ne réclame plus le droit au travail et l'on prévoit qu'avant peu, elle demandera à grands cris le droit au repos. Ce qu'elle doit exiger, c'est à travail égal, salaire. Une chose certaine, c'est que si l'on emploie plus de femmes partout, on ne les paie pas mieux qu'autrefois et toujours moins que les hommes

La cuisinière a un traitement inférieur au cuisinier, la femme de peine à l'homme de charge²

Dans l'analyse de troisième et dernière question de cet axe, nous avons dégagé deux avis différents, en ce qui concerne, « Est-ce que les conditions socio économiques qui vous ont poussé à travailler réellement, ou plutôt une autre raison ? »

07/15 lesquelles confirme que le travail c'est pour aider leur maris et leur famille

²SAINT MICHEL Julien, le monde ouvrier, 25aout 1917, p1

L'une des enquêtées marie répond : « *ce qui m'a poussé à travailler c'est pour aider mon mari, et avoir une vie paisible, et sur tout assurer une indépendance financière* »

Les **08/15** qui restent, disent que le travail ce n'est pas pour les raison socioéconomique

L'une des enquêtée dit « *ce qui m'a posse à travailler réellement c'est juste que je voulais avoir une occupation et de nouer des relations organisationnelle, ou interpersonnelle aussi que d'acquérir de l'expérience et pourquoi pas gravir des échelons plus élavés que je travaille surie sèment peut être que j'aurai un jour une reconnaissance* »

b-La sphère familiale

C'est la deuxième axe du guide d'entretien, cette étape consiste à cerner l'influence de la sphère familiale sur le processuel de conciliation, nous dégagé quatre questions importantes sur l'ensemble des questions posées :

1. De quelle façon votre entourage familial considère t-il votre travail ?
2. Entre vos responsabilités familiales et votre engagement professionnel arrivez-vous à trouver du temps à vous et à votre famille ?
3. Pensez-vous que vos obligations familiales sont un obstacle pour vos promotions professionnelles ?
4. Selon vous, quel est l'obstacle majeur qui rend la conciliation de plus en plus difficile ?

L'analyse de la première question, « De quelle façon votre entourage familial considère t-il votre travail ? »

Nous a donné deux suppositions de réponse

La première supposition avec **12/15** disent que leurs familles considèrent le travail comme une obligation.

«Ma famille perçoit le travail comme une obligation car la vie est chère, le père de famille ou le mari pourra pas réaliser tout ce que sa famille à besoin, alors il faut bosser jour et nuit pour accéder à tout.»

La deuxième réponse avec un nombre de 3/15 lesquelles confirment que leurs maris les soutiennent en ce qui concerne le travail.

Une autre ajoute : *« mon mari et moi travaillons dans la même entreprise, donc il est conscient de la lourdeur de nous travail, il me soutient quand j'ai un problème, il essaye de trouver des solutions pour moi. .»*

L'analyse de la deuxième question de cet axe, «Entre vos responsabilités familiales et votre engagement professionnel arrivez-vous à trouver du temps à vous et à votre famille ? On a dégagé deux niveaux de réponses :

Avec un nombre élevé de 8 /15 affirment que des fois seulement elles arrivent à trouver du temps pour communiquer avec leurs familles.

L'une des enquêtées témoignent : *« je communique avec mon conjoint par téléphone puisque il travaille loin et il ne rentre que le week-end, avec mes enfants je le fais des fois, ce n'est pas toujours évident de trouver du temps, ce qui est un peu dommage pour une femme qui travaille.»*

Une autre témoigne : *« c'est difficile de trouver du temps pour être avec mes enfants, j'ai une journée très chargée par mes engagements professionnels et mes responsabilités familiales.»*

7/15 confirment qu'elles trouvent toujours du temps à communiquer avec leurs familles, pour elles la communication fait partie de leurs responsabilités familiales.

L'une des enquêtées répond: "*oui, je trouve du temps à communiquer avec mon conjoint et mes enfants, la communication entre les membres de la famille est très importante, elle renforce les liens, c'est juste savoir comment organiser son temps.*"

L'autre dit : "*oui, je trouve toujours du temps pour ma famille, mon mari/mes enfants/ mes parents/mes beaux parents parce que ce dernier pourra jamais m'éloigner de mes biens aimés*".

- ces enquêtées affirment qu'elles trouvent du temps à communiquer avec leurs enfants et conjoints sachant qu'elles donnent beaucoup d'importance à leur rôle domestique, alors elles font tout des efforts considérable pour trouver du temps pour leur familles et cela en faisant des plannings vu que tout est une question d'organisation

La question concernant Pensez-vous que vos obligations familiales sont un obstacle pour vos promotions professionnelles ?

7/15 disent que leurs responsabilités familiales n'ont pas un obstacle pour leur promotion professionnelle.

"*Ma famille n'a jamais été un obstacle pour mon travail, au contraire si vous êtes équilibré chez vous, vous avez un bon rendement au travail*".

"*Non pas du tout, parce que mon mari m'a vraiment encouragé à faire des promotions et de travailler non pas juste pour l'aider à gérer tout ce qui concerne la maison mais bien plus que ça ; je veux dire travailler pour l'acquisition des connaissances, de m'accomplir ainsi que de devenir une femme*

très responsable et être efficace pour la société (aider les gens/nouer des relations)"

8/15 assurent que les obligations familiales sont un obstacle pour leurs promotions professionnelles.

L'une de nos enquêtés a dit : "*personnellement, je ne trouve personne qui veut prendre en charge mes enfants par conséquent j'élimine tout demande de fonction.*"

Une autre affirme cet avis : "*les responsables n'aiment pas de donner des responsabilités aux femmes, surtout les femmes qui sont mariées, car elles sont très chargées, alors ils préfèrent les collègues masculins pour les promotions*".

La dernière question dans cet axe : l'obstacle majeur qui rend la conciliation de plus en plus difficile.

8/15 confirment qu'elles ont des obstacles à concilier entre leur vie familiale et professionnelle a cause du manque de temps.

L'une de nos interrogées dit que « *a cause du manque de temps, je ne dispose que de la moitié de celui de la femme au foyer, pour cela je me trouve obligée de sacrifier quelques responsabilités familiales au détriment de mon travail, c'est fatigant et stressant* »

Le double effort de la femme salariée:

Dans notre société, la sortie de la femme au travail n'a pas apporté un grand changement car la fonction est fixée sur le travail domestique, cela veut dire qu'il n'y avait pas une répartition du travail à l'intérieure du foyer, pas de partage de taches entre les deux sexes, c'est la femme qui fait tout.

L'extérieure est réservé à l'homme, certainement la femme fonctionnaire rencontre des difficultés dans la conciliation de sa vie familiale et sa vie

professionnelle car elle vit un cumul fonctionnel puisqu'elle se charge en parallèle des deux tâches domestiques et professionnelles, ce n'est pas facile d'être femme et mère dans le milieu industriel et bien qu'elles soient engagées dans le monde professionnelle, elles continuent toujours d'assurer l'essentiel des ménagères.

05/15 confirment que la belle famille est un obstacle de conciliation entre la vie familiale et professionnelle

L'une de nos interviewée déclare « *comme je suis avec ma belle famille j'ai du mal à organiser mon temps, en quelque sorte je dépends d'eux, c'est difficile de cohabiter avec la belle mère et les belles sœurs sortant quand ces dernières ne travaillent pas à l'extérieur [.....] Elles sont très exigeantes* »

➤ la femme algérienne dans sa famille était pendant longtemps mise à l'écart, donc sa place était effacée mais avec son accès au travail, la ou la famille est confrontée 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 côté enfants car : ces dernières ont besoin de leur mère en permanence car « mère crée le climat de sécurité nécessaire à l'épanouissement de l'enfant »³ Alors avec le travail, le statut de la femme est devenu à la fois valorisant car à présent l'homme n'est pas subvenir aux besoins de la famille.

Les troisième avis avec **02/15** affirment qu'elles n'ont aucun problème à concilier entre les deux sphères.

³ NAST Merci et autre, la femme dans le monde contemporaine, édition fernad, paris, 1971, p143

Une déclaration fait par l'une des enquêtées : *« actuellement je ne pas d'obstacle entre mon travail et ma famille vu que mon mari et moi travaillons dans le même établissement et mes deux enfants sont scolarisés »*

➤ ces enquêtées déclarent qu'elles arrivent à concilier entre ces deux rôles, elles ne trouvent aucun obstacle vu que leurs travaux ne pénalisent pas leurs temps en leur permettant de ne pas être dépassés par leurs responsabilités et engagements familiaux et avoir un équilibre entre ces deux sphères.

Conclusion

De nos jours, les femmes Algériennes sont devenues un élément actif dans le développement national. Ces femmes, dans le passé proche, menaient une vie caractérisée par la misère et l'analphabétisme.

La situation actuelle des femmes est marquée par une évolution vers le salariat. Le travail rémunéré est devenu, ces dernières années, une nécessité, pour qu'elle puisse aider financièrement leurs parents ou leurs maris, étant donné qu'elle est la seule responsable de l'éducation de ces enfants et des tâches familiales, les femmes salariées se trouvent confrontées à une double journée de travail qui est derrière la difficulté d'articuler entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Bien, qu'elles soient confrontées à différents problèmes, les femmes salariées algériennes continuent de lutter pour améliorer leurs conditions dans une société en pleine mutation.

Le stage que nous avons effectué dans l'entreprise MAC-SOUM m'a permis de découvrir certaines choses très intéressantes concernant le monde de l'entreprise.

Nous avons un but fixé, qui se résumait à découvrir ce que les femmes ouvrières de l'entreprise MAC-SOUM peuvent-elles concilier entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Nous avons pu atteindre nos objectifs à l'aide des personnes travaillant dans l'organisme, et grâce aussi au temps que nous avons passé là-bas à observer l'environnement dans lequel les ouvrières exercent leurs fonctions à écouter leur témoignage, et à remarquer comment les femmes ouvrières concilient entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Conclusion

N° des tableaux	Titre des tableaux	page
01	Répartition de l'effectif	54
02	Répartition de l'échantillon selon l'âge	61
03	Répartition de l'échantillon selon le type ménage Des femmes	61
04	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	62
05	Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfants des Femmes mariées	62
06	Répartition de l'effectif selon le lieu d'habitat	63
07	Répartition de l'effectif selon le type de famille	64
08	Répartition des effectifs selon le poste occupé	65

La liste des Bibliographique

la liste bibliographique

- 1- ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthode des sciences humaines, édition Casbah ,Alger,1997
- 2- BEAUVALET-BOUTOUYRIE Scarlett, Les femmes à l'époque moderne XVI^e -XVIII^e , Belin ,Paris,2003
- 3- ARISTOT, La politique II ,1269_1270
- 4- BENNOUNE Mahfoud, Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale ,édition Marinoor , Alger,1999,
- 5- BONESIO Luisa ,La femme et la féminité comme objet de recherche ,Encyclopédie Universalise, Paris,1990
- 6- BOUCEBCI Mahfoud ,Société et développement ,Ed ,SNED ,Alger,1979
- 7- BOUTAFANOUCHE M ,la famille Algérienne : évolution et caractéristique ,éd, SNED ,Alger,1980
- 8-CAPY Marcelle, La voie des femmes ,édition,1917-1918, chapitre2.
- 9- COLLONGES Christine ,CHOPINE Anne ,Les conditions féminine, édition spécial ORTF, France,1972.
- 10-EVANES Sara ,Les Américaines ,Histoire des femmes aux Etats Unis ,Belin,1992.
- 11- GADANT MET Kasria l(m),Femme de Maghreb au présent, éd ,CNPS,1990
- 12-GLANGEAUD Marie France, Le droit de l'enfant et de la femme, article55,2011.
- 13- GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales,11^{eme} édition DALLOZ,2001,p643.
- 14- KHOUDJA Souad, A comme Algérienne ,édition ENAL ,Alger ,janvier,1980/1991
- 15- KHOUDJA Souad,nous les algériennes, la grande solitude,édition Casbah,Alger,2002

16-KLOSI Mouhamed et JAMOSSI Dorra ,la conciliation entre la vie et la vie professionnelle et son impacte sur l'engagement au travail, Tunisie,2007

17- Le halo de précarité recouvre des parcours professionnels individuels dives comportant des précarités d'emploi(CDD, intérim, SCA)et/ou du chômage :voir *Economie et statistique* ,2005

18- LUNGI Christina, Si les femmes réinventaient le travail, édition Eyrolles, Paris,1999

19- Ministère délégué de chef de gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine ,In RISSALLATEL OUSRA ,Résultat d'une étude national exploratoire sur le travail féminin en Algérie ,n°7,2005

20- ROSNET Marie ,L'événement du travail des femmes, 12 novembre1914,Argonne.

21-QUIVY Raymond et KAMPENHOUT Lun Van ,Manuel de recherche en science sociales,3^{eme}édition DUNOD, Paris,1995

Dictionnaire

1- ALAIN Bruno ,Dictionnaire d'économie et de science social ,édition MARKETING,S A, Paris,2005

2- MESURE Selvie et SVIDAN Patrick ,Dictionnaire de EH,1^{er}édition,Quadrang,octobre2006

3- GEHENNE Jean Claude, Dictionnaire thématique de science économique et sociale,1^{er}édition:dunod,Paris,1995.

4- غيث محمد عاطف قاموس علم الاجتماع دار الجامعة الاسكندرية 1989

Webographie:

1- Toupictionnaire, Dictionnaire politique,<http://www.toupie.org>.

2- www.memoireonline.com

3- [www.hesperange.lu/l'evolution du travail des femmes.pdf](http://www.hesperange.lu/l'evolution%20du%20travail%20des%20femmes.pdf)

4- www.MAC-SOUM.FR

Annexe