

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

**Mémoire de fin de cycle**

En vue de l'obtention du diplôme de Master  
Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

**Thème**

**« L'entrée de la femme au marché du travail et son statut dans les organisations »**

**Cas pratique : « E P S P » de Seddouk**

**Réalisé par :**

Seghir Ania

**Encadré par :**

M :Oussaidaine.Y

**Année universitaire 2012-2013**

# Remerciements

**Mes remerciements vont à priori, envers DIEU qui m'a permit avec sa clémence et sa grâce de poursuivre à terme la réalisation de ce travail.**

**Je tiens également à présenter mes vifs remerciements à mon encadreur (Monsieur : Oussaidane .Y), ses conseils, ses orientations et ses encouragements.**

**Je remercie aussi tout le corps enseignant de l'université de Bejaia, tous mes enseignants du primaire à l'université.**

**Enfin, je tiens vivement à remercier tous ceux qui ont de près ou de loin contribuer a la réalisation de ce travail.**

# Dédicaces

Je dédie ce travail à :

A mes très chers parents qui m'ont fait connaître les portes de savoir, je vous remercie pour votre générosité d'esprit, votre patience et votre endurance.

A mes très chères sœurs que j'aime beaucoup, et qui sont toujours présentes à mes côtés : DIHA, CÉLIA, LYDIA, et ma petite SARAH.

A tout mes cousins et cousines du côté maternel et paternel.

A ma très chère copine NAÏMA que j'aime beaucoup, et toutes autres copines.

A tous les gens que j'admire et que je n'ai pas cités.

# Sommaire

## INTRODUCTION

### Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

1-les raisons du choix du thème.....	02
2-les objectifs de la recherche.....	02
3-la problématique.....	03
4-les hypothèses.....	05
5-définition des concepts.....	06
6-la méthode et les techniques utilisée.....	08
6-1-la méthode de la recherche.....	08
6-2-la technique utilisée.....	09
6-3-Echantillonnage et caractéristique de l'échantillon.....	09
6-3-1-Identification de terrain de la recherche.....	09
6-3-2-Les caractéristiques de l'échantillon.....	09
7-la pré-enquête.....	09
8-les difficultés rencontrées.....	10
9- les études faites sur la femme et le travail salarié.....	10

### Chapitre II : L'histoire du travail des femmes et leurs évolutions

Préambule.....	13
I-le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle.....	13
1- le foyer lieu féminin par excellence.....	14
2- l'évolution du statut des femmes algérienne après l'indépendance.....	15
2-1-la scolarisation des filles.....	15
2-2-l'accès de la femme au travail salarié.....	16
2-3-les mouvements féministes de l'évolution du statut des femmes....	17
II-les instruments d'émancipation de la femme.....	18
1-la scolarisation.....	18
2-le travail.....	19
3- l'accès de la femme au travail.....	20
4-l'espacement des naissances.....	21
5-les facteurs favorables au développement du travail des femmes.....	22
5-1-la promulgation du code personnel .....	22
5-2-développement de la scolarisation et de la formation professionnelle.....	22
5-3-une opinion publique plus tolérante à l'égard du travail des femmes.....	23

5-4-La motivation des femmes au travail.....	23
III-l'apparition et le développement du salariat féminin.....	24
1-La sortie des femmes sur le marché du travail.....	25
2-le travail à temps partiel.....	26
3-les doubles efforts de la femme salariée.....	27
4-la marginalisation des femmes sur le marché du travail.....	27
5-le marché du travail plus exigeant pour la femme.....	28

### Chapitre III :La femme face à sa nouvelle condition

1-la femme active et les difficultés rencontrées.....	31
1-1-les difficultés familiales et sociales.....	31
1-2-les difficultés rencontrées sur le lieu du travail.....	32
2-les formes de la violence au travail.....	32
2-1-La discrimination au travail.....	33
2-1-1-Les formes de la discrimination.....	34
2-2-L'harcèlement .....	34
2-2-1-La définition.....	34
2-2-2-les formes de l'harcèlement .....	35
3-le statut de la femme active à deux niveaux.....	35
3-1-le statut de la femme active dans la famille.....	35
3-2-le statut de la femme active dans le milieu social.....	36

### Chapitre IV : La partie pratique

#### I-Présentation de l'organisme d'accueil

1-La monographie de l'établissement de l'EPSP de Seddouk.....	38
2-Le bilan d'activité.....	38
3-Etat détaillé sur les infrastructures de l'établissement.....	39

II-Analyses des données .....	47
-------------------------------	----

III-Interprétation des résultats .....	65
--	----

## CONCLUSION

<b>La liste bibliographique.....</b>	<b>71</b>
--------------------------------------	-----------

## Annexes



# LA LISTE DES TABLEAUX

## La liste des tableaux

N <sup>o</sup>	Les titres des tableaux	page
<b>01</b>	La répartition d'âge de nos enquêtées	<b>47</b>
<b>02</b>	La situation familiale des enquêtées	<b>47</b>
<b>03</b>	Le niveau d'instruction des enquêtées	<b>48</b>
<b>04</b>	Le lieu de résidence des enquêtées	<b>48</b>
<b>05</b>	Les postes occupés par les enquêtées	<b>49</b>
<b>06</b>	La satisfaction au monde professionnel par les enquêtées	<b>50</b>
<b>07</b>	L'adéquation entre les exigences du poste du travail et les capacités des enquêtées	<b>52</b>
<b>08</b>	L'adaptation au monde professionnel par les enquêtées	<b>54</b>
<b>09</b>	La rencontre des problèmes dans le travail par les enquêtées	<b>55</b>
<b>10</b>	La capacité du salaire de combler les besoins de nos enquêtées	<b>57</b>
<b>11</b>	La participation des enquêtées à la prise de décision dans le travail	<b>59</b>
<b>12</b>	La valeur du travail pour les enquêtées	<b>60</b>
<b>13</b>	L'avis des familles a propos du travail de leurs filles d'après les déclaration des enquêtées	<b>61</b>
<b>14</b>	La femme, est-elle libre d'exercer une activité salariale ?	<b>62</b>
<b>15</b>	Les choses qui aident la femme à acquérir une place valorisante dans la société	<b>63</b>
<b>16</b>	La définition du nouveau rôle de la femme	<b>64</b>

## La liste des abréviations

<b>EPSP</b>	Etablissement Public de Santé de Proximité
<b>APN</b>	Assemblée Populaire Nationale
<b>ONS</b>	Office National des Statistiques

# INTRODUCTION

## Introduction

Partout dans le monde, les femmes ont vécu dans l'ombre pendant longtemps, jusqu'à ce que la révolution industrielle lancée par le système capitaliste vienne bouleverser les mœurs et le quotidien des familles.

Avec l'émergence de ce système qui véhiculait l'idée de la réalisation maximale de profits, on assistait au passage du monde de production traditionnel effectué dans les raisons, aux manufactures puis aux usines : la main d'œuvre féminine n'a jamais été aussi sollicitée, surtout avec la régression du pouvoir d'achat dû à quelques failles du capitalisme.

C'est à partir de là que l'existence des femmes ne se limitait plus à la sphère domestique vu qu'elles côtoyaient un nouveau monde, celui du monde du travail.

En ce qui concerne le travail féminin, en Algérie, il est difficile de limiter la question uniquement à des facteurs économiques vu les obstacles que rencontrent les femmes actives, dû à certaines réticences de la société dont il est difficile de comprendre le sens de par ; leurs aspect contradictoire et souvent trompeur.

Avec l'exercice de l'activité salariale, la femme s'est retrouvée face à de nouvelles situations qui ont bouleversé son mode de vie en ce qui concerne ; plus précisément la recomposition de son statut socio-économique. Ce qui nous a motivé à explorer et chercher à étudié ce phénomène en Algérie.

Notre travail est représenté en deux parties, théorique et pratique, étalées sur trois chapitres :

- ✓ En premier, on a consacré une petite partie pour **le contexte méthodologique** de l'étude qui est subdivisé en plusieurs titres qui portera sur la problématique de recherche, la démarche méthodologique ; avec les techniques appliquées ainsi que les obstacles rencontrés durant la réalisation de notre étude et enfin les études antérieures.
- ✓ **La partie théorique** : qui contient des données sur l'histoire du travail des femmes et l'évolution de son statut a travers les différentes sphères, on trouve aussi dans ce chapitre la femme et la famille algérienne entre hier et aujourd'hui, et a la fin de chapitre on trouve la femme face a sa nouvelle condition.
- ✓ **La partie pratique** : c'est la partie finale de ce travail, ou on trouve : la présentation du terrain de la recherche et ses divers missions, puis on va présenter aussi l'organigramme de ce dernier.

ce chapitre porte sur l'apport du travail salarié pour la femme active selon les informations recueillies auprès des femmes enquêtées. et en dernier lieu, on trouve l'analyse et l'interprétation des résultats avec la confirmation des hypothèses.

En guise de conclusion générale, on va répondre aux questions soulevées dans la problématique.

# CHAPITRE I

## LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

## **1-Les raisons du choix du thème:**

Malgré qu'il existe des thèmes divers en sociologie qui touchent plusieurs sujets, moi j'ai choisis le thème qui englobe le travail des femmes et leurs statuts dans le marché du travail car :

-Ce thème m'attire vraiment beaucoup car je suis aussi une femme qui va devenir dans peu de temps une « femme active »prête à donner le maximum d'efforts pour avoir un statut dans la société.

-Suite a la souffrance que les femmes ont vécu depuis leurs naissances, je suis prête à révéler leurs courages, leurs forces accumulées, leurs revendications pour avoir un changement sociale et arriver a des équités avec les hommes.

-Je vais aussi révéler si l'image de la société est changée envers les femmes ou non.

-On va voir aussi comment les femmes partagent leurs temps entre les devoirs personnels et professionnels.

-On va constater aussi, pourquoi la femme algérienne n'est pas libre et n'a pas assez de chances par rapport a la femme dans les pays développés.

-Moi, personnellement je suis prête à chercher sur ce thème sans me fatiguer car entant que femme je demande l'égalité sociale entre « les hommes et les femmes ».

## **2-Les objectifs du choix du thème :**

-Déterminer les obstacles et les difficultés que la femme peut rencontrer dans sa vie professionnelle et personnelle.

-Révéler le statut de la femme dans la société qui ne cesse d'évoluer.

-montrer comment la femme a pu sortir de l'effacement et de la domination familiale pour arriver au sommet d'un organisme.

### 3- La problématique :

Pour des raisons inavouées ,il ya des gens qui s'efforcent de faire admettre que la société algérienne est une société d'hommes dans laquelle la femme vit loin de toute activité culturelle et politique .Cloîtrée, recluse, elle est traitée avec dédain, quand ce n'est pas avec ,mépris ;elle vit dans l'indifférence et ne fait pas partie de la population active du pays .

Colportés par tous, ces clichés n'ont pas empêché la femme algérienne de s'assurer une place prépondérante dans la vie du peuple ; c'est une réalité sociale qui change.<sup>1</sup>

Ce changement social a accordé aux femmes une place valorisante dans la société ainsi que dans la famille, cette mutation a été enregistrée dans tous les domaines surtout dans le marché du travail et des organisations.

Donc à présent, les femmes ont pu pénétrer dans le monde du travail et exècrent divers activités contrairement aux siècles précédents, leurs métiers s'articulaient seulement autour de la maison et l'éducation de leurs enfants.

Avant l'industrialisation massive ou la montée des emplois salariés dans les services, des femmes exécaient des métiers de façon indépendante et l'activité de la ménagère était loin de se réduire à l'espace du foyer, le travail à domicile n'a pas encore disparu avec la concentration industrielle ; on pouvait trouver à coté du travail domestique féminin autres activités aussi telles que :la fabrication de la soie et des vêtements, mais dans l'exercice du pouvoir de direction de la Corporation ,les femmes sont souvent exclues qui reste alors aux main des hommes .

Cette distinction sexuelle, a poussé ces dernières dans tous les cas de figures : fille, épouse, sœur ou mère d'arracher leurs place à coté des hommes et demander leurs droits qui imposent leurs existence, leurs autonomies, et leur statut dans la société.

Parlant particulièrement de la société algérienne, le système traditionnel est dominé par les valeurs anciennes qui valorisent toujours l'homme par rapport à la femme et qui est caractérisé par la répartition des rôles et la séparation des fonctions fondées sur la division sexuelle ;mais avec l'évolution qui a connu la famille algérienne suite à l'urbanisation et la dégradation de l'organisation

---

<sup>1</sup> Elhabib Hachlaf Mohamed, El HAOUFI Chants de femmes d'Algérie, édition Alpha, 2006, Alger, P01.

traditionnelle après l'indépendance, les femmes connaissent des changements dans leurs conditions et ont bénéficié de certains acquis tels que la scolarisation, l'accès au travail salarié et l'occupation de l'activité productive qui valorise son existence.

Grâce à cet accès au travail salarié, les femmes peuvent aujourd'hui toucher un salaire suite à leurs forces de travail, elles peuvent satisfaire leurs besoins par leur propre argent sans faire recours aux chefs de la famille, elles ont donc une nouvelle vie qui naît.

Le travail des femmes est un souci de plusieurs auteurs, ils ont traité ce sujet en donnant une grande importance à ce travail, parmi ces auteurs on trouve : Alain Touraine dont il a publié une œuvre intitulée : « société des femmes », on trouve aussi, « Françoise Battagliola » qui traite l'histoire du travail des femmes, on trouve aussi, « Vandeveld de Daillière » et beaucoup d'autres encore ; cette importance évoquée par ces auteurs nous a poussé à faire une petite recherche sur ce sujet en interrogeant sur :

- Est-ce que l'entrée massive des femmes dans le marché du travail a poussé la société à changer son image envers elles ?
- Quel est le rôle et le statut de la femme dans le monde du travail ?

#### **4-Les hypothèses :**

Chaque recherche scientifique doit être organisée autour d'hypothèse car un travail ne peut être considéré comme une véritable recherche s'il ne structure par auteur d'une ou plusieurs hypothèses.

Selon le manuel de recherche en sciences sociales :

« Une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes .Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée....».<sup>1</sup>

Dans notre recherche, nous avons émis deux hypothèses de recherche pour pouvoir répondre aux questions posées dans notre problématique.

##### **Première hypothèse :**

L'accès de la femme « femme algérienne » au marché du travail a poussé la société à changer son image envers elle.

##### **Deuxième hypothèse :**

Grâce aux efforts commis, la femme algérienne a réussi à acquérir un rôle très important dans le monde professionnel.

---

<sup>1</sup> QUIVY Raymonde et CAMPENHOUDT Luc van, Manuel de recherche en sciences sociales, 3ème Edition Dunod, Paris, 1995, p126.

## 5- Définition des concepts :

- **le travail** : la représentation mentale dominante du travail en Occident demeura longtemps négative, l'étymologie renvoie à tripalium (un instrument de torture) ; c'est dur -de bosser-, verbe apparu au 19<sup>ème</sup> siècle qui vient de l'expression (se bosser le dos », et le thème de la souffrance au travail est un thème récurrent, mis en avant dans la sociologie du travail.<sup>1</sup>

Aussi, le travail se définit au sens sociologique comme suite : le travail occupe, dans l'univers des sociologues « les œuvres de Georges Friedmann ou Pierre Neville », une place prépondérante. Facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses.

Les revenus qui lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de biens ou de services.<sup>2</sup>

En économie, le travail corrépond à une activité qui est rémunérée. Le travail constitue, avec le capital, un facteur de production. Il est toutefois simplificateur de résumer par un « facteur » unique l'intervention humaine dans le processus de production, car les tâches autant que les individus présentent des caractéristiques extrêmement variées. En outre, l'élément le plus important réside dans l'organisation du travail, c'est-à-dire la façon dont l'activité est répartie entre les différents salariés de l'entreprise.<sup>3</sup>

- **le marché du travail** : a double sens. Au sens courant, il désigne la situation de l'emploi dans une économie et, plus précisément, l'état des emplois disponibles (nature, qualification exigées, quantité). On dira ainsi que les demandeurs d'emplois, c'est-à-dire les chômeurs, ont des difficultés pour s'insérer sur le marché du travail car les offres d'emplois des entreprises sont insuffisantes. Le marché du travail est aussi un concept économique. C'est un marché mettant en relation ceux qui offrent leur travail et ceux qui demandent ce service qu'est le travail. Langage

---

<sup>1</sup> J. Etienne et autres, Dictionnaire de sociologie, HATIER, PARIS, 2004, P397.

<sup>2</sup> FERREOL GILLE, Dictionnaire de sociologie, Rue du Montparnasse, 75006, PARIS, 2009.

<sup>3</sup> Garnier et autres, Dictionnaire d'économie, HATIER, PARIS, Juin, 2005, p450.

courant et langage économique s'opposent ici car l'offre de travail des salariés correspond à la demande d'emploi (sens courant). A l'inverse, la demande de travail des entreprises correspond à l'offre d'emploi (sens courant) ; Aussi, le marché du travail est un lieu de rencontre entre l'offre et la demande d'emploi, c'est un marché qui met en relation les personnes qui offre leur travail et les entreprises qui proposent une activité.<sup>1</sup>

- **L'organisation** : terme qui se définit de façon multiple par ses usages et les objets différents auxquels il s'applique. les organisations sont des groupements humains, ordonnés rationnellement, en vue d'objectifs déterminés, caractérisés par la division du travail, du pouvoir, des responsabilités des réseaux de communication planifiés, un contrôle de l'ensemble, pour ne pas dévier des objectifs prévues, maintenir et améliorer l'efficacité et la survie de l'organisation. De plus le personnel est substituable et les caractéristiques énoncées forment une entité sui generis, un tout différent des parties qui le composent. Les groupements sont susceptibles d'évoluer dans le cadre d'une structure formelle et les interventions moins visibles des relations informelle.<sup>2</sup>
- **Le rôle** : de point de vue sociologique, le rôle désigne la configuration de modèles de conduites relativement stables associées à une position ou une fonction dans un système .C'est l'aspect dynamique du statut. Le psychologue s'intéresse à la personne qui occupe les différents statuts, à la manière dont elle perçoit et joue les diverse rôles .L'importance des interactions concrètes de rôle ou viennent se transcrire à la fois les rôles et les déterminants personnels, multiples, changeant au gré des situations réelles.<sup>3</sup>
- **Le statut** : A un premier niveau, ensemble des attributs qui permettent à l'acteur de jouer un rôle social .Position occupée dans la division du travail au sein d'un système donné, pour plus de précisions, les approches développées par Ralph Linton ou Robert Merton.<sup>4</sup>
- **Le travail salarié** : le terme travail dans son sens large est l'activité déployé pour un objectif précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort.

---

<sup>1</sup> Garnier, OP.CIT, p53

<sup>2</sup> Grawitz Madeleine, Lexique des sciences sociales, édition DALLOZ, 1999, Paris, P 302.

<sup>3</sup> FERREOL GILLE, et autres, Dictionnaire de sociologie, 3éme édition, ARMAND Colin, 1997, PARIS, P197.

<sup>4</sup> Ibid, P 201

Quant au travail salarié, il s'agit d'activité de type intellectuelle ou manuelle exercée contre une rémunération.<sup>1</sup>

Donc le travail salarié est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production que les entreprises et les administrations achètent en contre partie un salaire<sup>2</sup>

## **6- La méthode et les techniques utilisées :**

### **6-1 La méthode de la recherche**

Pour la réalisation de chaque recherche il faut utiliser une méthode et une technique adéquate au thème de recherche.

D'abord la méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique. S'interroger sur la « méthode » c'est s'interroger sur la « voie » suivie pour mener à bien une recherche.<sup>3</sup>

Avec la diversité des méthodes, notre sujet de recherche exige la méthode qualitative qui nous « permet d'expliquer le phénomène en établissant le sens de propos recueillis »<sup>4</sup>

La méthode qualitative est définie comme étant une démarche descriptive de reformulation, d'explication ou de théorisation d'un témoignage, d'une expérience ou d'un phénomène. Elle ne nécessite ni comptage ni qualification pour être valide, générale, une dimension, une conceptualisation de l'objet<sup>5</sup>

Dans le but d'atteindre l'objectif de la recherche et de vérifier les hypothèses de travail, l'utilisation de cette méthode s'avère nécessaire, car elle est liée à la nature de notre sujet qui vise la description de travail des femmes, la qualité de leurs travaux et leurs importances dans le marché du travail.

### **6-2 La technique utilisée :**

On a utilisé la technique d'entretien afin de recueillir des données qualitatives, l'étape d'une population restreinte était le meilleur moyen qui permet

<sup>1</sup> GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 7<sup>ème</sup> Ed Dalloz, Paris, 1999, P408.

<sup>2</sup> D'AGOSTINIO.S et les autres, Dictionnaire des sciences économiques et sociales, éd Bréal, PARIS, 2002, P37.

<sup>3</sup> Guidere Mathieu, Méthodologie de la recherche, Edition Ellipses, Paris, 2004, P04.

<sup>4</sup> Angers Maurice, Initiation pratique à la méthodologie de recherche des sciences humaines, Ed Casbah, Alger 1997, P 60.

<sup>5</sup> PAILLE P ET autres, l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, ED ARMAN COLIN, PARIS, 2003, P05.

de recueillir des faits au près des entrepreneurs qui les concernent et qui nous ont servi dans la réalisation de notre études.

Pour cela, nous avons élaboré un guide d'entretien qui a trois thème principaux : le premier comporte un ensemble de questions sur l'ordre socioprofessionnel qui contient « l'âge, le niveau d'instruction, la situation familiale ..... »

Le deuxième comporte des questions sur le changement de la vision de la société envers les femmes.

Et le troisième comporte des questions sur le statut et le rôle de la femme dans la société.

### **6-3 Echantillonnage et caractéristiques de l'échantillon :**

**6-3-1 : Identification du terrain de recherche :** puisque mon travail englobe le travail des femmes dans les organisations, je n'ai pas trouvé des difficultés de trouver un terrain de la recherche, car aujourd'hui on peut trouver des femmes actives dans presque tous les lieux de travail.

Alors moi j'ai choisis une clinique « EPSP, de Seddouk » pour accomplir mon travail correctement.

**6-3-2 :Les caractéristiques de l'échantillon :** dans cette clinique, il existe beaucoup de femmes qui travaillent dans des différents services (le service de personnel, le service de la santé, le service des finances et des moyens, le service de la maintenance des Equipements Médicaux et équipements Connexes et d'autres sous directions aussi », moi j'ai pris dans chaque catégorie un échantillon de femmes (dans l'administration : exactement dans le service du personnel et des ressources humaines, dans le service médical et en fin dans la catégorie des femmes de ménages).

### **7-La pré-enquête :**

C'est une phase très importante précédent tout travail de recherche, cette technique m'a permit et m'a aidé de connaitre les caractéristiques de la population d'étude, mon enquête s'est déroulée dans la période du 14-03-2013 au 11-04-2013, elle m'a permit d'avoir une idée générale sur le terrain pour la première fois , j'ai discuté avec le responsable de la DRH de la commune qui m'a donner tous les renseignements concernant leur organisme, comme

l'historique et l'organigramme de la commune ,le nombre des travailleurs dans l'organisation .j'ai changé des questions et rectifié d'autres dans ,on entretien, c'est avec l'aide de ce même responsable que j'ai obtenu certaines informations pour commencer mon enquête.

### **8-Les difficultés de la recherche :**

Comme toute recherche scientifique ou académique notre recherche est confrontée à plusieurs obstacles tels que :

- ✓ Le non disponibilité des ouvrages au niveau de notre bibliothèque qui traitent notre sujet.
- ✓ La difficulté de trouver un stage pratique dans une entreprise ; les grandes entreprises sont toujours saturées au niveau des stagiaires et les PME n'ont pas le service de GRH, elles se contentent du service du personnels.
- ✓ La difficulté d'avoir un entretien avec les femmes à cause de leur manque de temps, leurs charges du travail, et la non compréhension de la langue surtout les femmes de ménages.

### **9-Les études faites sur la femme et le travail salarié :**

La femme comme sujet de recherche demande beaucoup d'importance, d'analyse et d'illustration étant le pilier de la famille et même de la société a vécu dans des situations, des conditions misérables a traité, ce qui a provoqué la motivation de plusieurs chercheurs à traiter ce sujet de plusieurs façons, et on cite parmi ces dernières :

**(Mercier Nast) « La femme dans le monde contemporain » 1971, (Claude Meillassoux) « Femmes Greniers et capitaux » 1971.**

La femme algérienne aussi a été un sujet de recherche traité par plusieurs auteurs, on cite parmi eux : **(Makilam) « Signes et rituels magiques des femmes kabyles » 1999, (Camille. Lacoste Dujardin) « Le conte kabyle » - étude ethnologique-1991.**

Après son accès au travail salarié, la femme algérienne se trouve face à de nouvelles situations qui se résument par de nouveaux rôles et statuts dans le milieu socio familial parmi ces chercheurs, on peut trouver **(Souad Khoudja) « A comme algériennes » 1991, (Moustapha Boufnouchet) « La famille Algérienne»-évolution et caractéristiques récentes -1982, (Kouaouci Ali)**

« **Famille, Femme, et contraception** »-contribution a une famille algérienne  
**1992.**

Et si on veut comprendre l'histoire du travail de la femme depuis des siècles, on a qu'à faire recours au livre de l'auteur : (**Françoise Battagliola**) qui a tout expliqué.

## CHAPITRE II

# L'HISTOIRE DU TRAVAIL DES FEMMES ET LEURS ÉVOLUTIONS

### Préambule :

Cette section comporte en elle-même, un petit aperçu sur l'histoire de l'évolution de la femme et les diverses mutations qu'a connues son statut à travers les différentes sphères.

Ce développement ne date pas d'hier, il s'est réalisé durant des siècles et au fil des temps.

« La participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus reconnue comme un concept central ».<sup>1</sup>

### I-Le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle :

La structure familiale traditionnelle a souvent valorisé l'homme et attribuer à la femme un statut secondaire, ainsi que le sentiment de fierté qui anime le clan familiale et la discrimination à l'égard de la femme, « Le prestige de l'homme dépend du comportement des femmes qu'il a en charge »<sup>2</sup> et, dans cette structure la naissance d'une fille est mal car il est attendu de l'épouse qu'elle donne naissance à un garçon.

Devant cet état de fait, pour la femme aucun pouvoir de prise de décision n'était accordé dans le système traditionnelle, parce que l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité et par conséquent, toutes les décisions lui sont conférés au sein de la famille .Cette autorité de l'époux était imposée à la femme dans d'exploitation, « L'homme considère que son honneur ne peut être préservé que par la pureté, la chasteté des femmes qui vivent sous son autorité et sa responsabilité »<sup>3</sup>

<sup>1</sup> GANGLOFF Bernard, les compétences professionnelles, Edition L'Harmattan, Paris, 2000, P19.

<sup>2</sup> ADDI Lahouari, Les mutations de la société algérienne, Edition La découverte, Paris, 1999, p45.

<sup>3</sup> EL MERNISSI Fatima, Sexe, idéologie, islam, Edition Tierce, paris 1983, p164.

En vue de ces principes, le rôle de la femme est limité ; elle se met au service de la famille, pour gérer tout le ménage, veille à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein d'un foyer qui comporte un nombre considérable d'individus, ajoutant à cela le rôle économique invisible et séparer de celui de l'homme, elle est responsable de la gestion rationnelle et réfléchie des réserves et provisions alimentaires .

A l'égard de cette inégalité et de cette domination masculine, la femme est privée de ses droits, même dans l'héritage elle est exclue par le groupe familiale qui « assure par diverses armes juridiques la protection du patrimoine familial contre toute intrusion étrangère »<sup>1</sup>

Mais en avançant dans l'âge et en ayant un grand nombre d'enfants, la femme fait l'objet d'un respect et d'une vénération prestigieuse, c'est pour cela les vieilles femmes acquièrent dans la famille traditionnelle une place importante qui va jusqu'à leur permettre une certaine autorité auprès du père à qui revient tout le pouvoir de commandement. Dans ce contexte la femme est considérée comme un être inférieur et inutile, exerçant des tâches stériles qui se limitent au foyer.

### **1-Le foyer lieu féminin par excellence :**

L'éducation de la fille est dictée par les normes et les valeurs de la société patriarcale exigeaient à ce qu'elle apprend dès son jeune âge à être une bonne épouse afin de bien s'occuper de l'enfantement, l'éducation des enfants et elle se charge de l'apprentissage de ses filles à l'obéissance ,le respect et la préservation de l'honneur ,la femme est éliminée de toute décision ,ce qui explique qu'elle est née uniquement pour devenir épouse et mère ,elle a un monde bien à elle , « ce monde est situé dans la partie la plus cachée de la société algérienne :l'intérieur

---

<sup>1</sup>BOURDIEU Pierre, Sociologie de l'Algérie, Edition CRNS, PARIS, 1963, p13.

de la maison »<sup>1</sup> et pour avoir une bonne réputation la femme doit valoriser sa vie domestique en démontrant ses capacités et ses valeurs féminines, « elle doit avoir une réserve pudique dans ses paroles et ses gestes ».<sup>2</sup>

D'une manière générale, la femme n'a pas de chance d'intégrer le monde extérieur, qui lui permet de sortir de son isolement et d'élargir son champ d'activités, malgré sa participation aux travaux des champs à côté de l'homme, car la société traditionnelle limite son rôle au champ domestique, sur cela KHOUDJA donne une définition bien déterminée pour le travail domestique en disant que : « Le travail domestique est donc un travail qui socialement n'existe pas, car seul est reconnu comme travail humain celui qui produit pour le marché »<sup>3</sup>

## **2-1'évolution du statut des femmes algérienne 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 :

### **2-1) 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 chance de 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

---

<sup>1</sup> BOUTENOUCHE Moustapha, La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes, Edition SEND, ALGER, 1982, p 70.

<sup>2</sup> KHOUDJA Souad, A comme algérienne, Edition ENAL, ALGER, 1991 ? P107.

<sup>3</sup> KHOUDJA Souad, Les algériennes du quotidien, Edition ENAL, ALGER, 1985, p62.

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 est un devoir pour les parents, l'instruction des filles est devenue comme un facteur de développement de la femme en particulier, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et du rôle qu'elle va jouer en devenant une force au travail et de la société en générale.

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

### **2-2) L'accès de la femme au travail salarié :**

Suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance, tel que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié ou on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable. Et d'après « BENNOUNE » cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement »<sup>1</sup>

Face à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariées, on les trouve dans l'administration, et l'éducation ...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 leurs accès au travail rémunéré, ce dernier est devenu une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leurs 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 sociale.

---

<sup>1</sup> BENNOUNE Mahfoud, Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, Edition Marinoor, ALGER, 1999, p86.

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

### 2-3) Les mouvements féministes <sup>1</sup>de l'évolution du statut des femmes :

- **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 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.

---

<sup>1</sup> KHOUDJA SOUAD, Nous les algériennes, la grande solitude, Edition, Casbah, Alger, 2002, P205.

- **En L'an 2000** : Le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et invisible.<sup>1</sup>

## II- Les instruments d'émancipation de la femme :

### 1-La scolarisation :

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

« La scolarisation a permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement social en affrontant concrètement et correctement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel »<sup>2</sup>

« L'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle-même et une identité personnelle, qui lui à donne la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons par l'accomplissement des activités salariées »<sup>3</sup>

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

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

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

---

<sup>1</sup> Khoudja Souad, OP.CT, p98.

<sup>2</sup> KHODJA Souad, A comme Algérienne, E N A L, Alger, 1991, P 91.

<sup>3</sup> IBID, P 91.

## 2-Le travail :

Si, l'aspect éducatif est fondamental dans l'évolution de la femme en Algérie, l'aspect professionnel est pas moins « il permet a la femme de se situer, par son travail salarié dans un contexte socio-économique qui à de nombreux prolongements pour la femme »<sup>1</sup>

La femme vient-elle à vouloir participer a l'activité rémunérée « est un moyen d'affirmation de la femme par rapport a la société »<sup>2</sup>, ainsi que le rôle de la femme travailleuse étant un rôle nouveau en se comportant comme un homme a travers l'activité salarié, et le choix de ce métier est l'indice d'une personnalité naissante (personnalité de la femme algérienne) ;et le travail de la femme n'est pas une honte pour l'Algérie , car elles ont participé hier a la guerre de libération nationale.

Donc « Les femmes travaillent également pour s'épanouir, sortir des mondes clos de la maison et ses taches ennuyeuses et monotones échanger son travail contre un salaire qui le valorise pour participer au développent de la société et de ne pas rester marginale »<sup>3</sup> un nombre important de femmes commençants à exercer une activité salariale rompant ainsi avec l'ancienne division du travail entre homme et femme.

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

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

---

<sup>1</sup> Boutefnouchet, OP.CIT, P 244.

<sup>2</sup> IBID , P245

<sup>3</sup> KHODJA, OP. CIT, P 115.

-La nécessité vitale : la femme travaille pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille.

- Par soucis d'amélioration du train de vie d'une famille moyenne.

-Par besoins d'indépendance financière par rapport au budget familiale.

Donc, pour lui, l'évolution de la femme Algérienne est fondée sur deux notions :

1-Le droit a l'enseignement.

**3-L'accès de la femme au travail :**

Dans cette étude **Boutfnouchet** propose un tableau qui représente le statut de la femme de type traditionnel et celle de type contemporain.

**TableauN°03 :**

**Comparaison entre deux types de femmes : Traditionnelle et modernre :**

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

A travers ce tableau on peut constater que les deux facteurs de progrès social qu'on vient de citer : l'enseignement et l'accès au travail salarié, qui ont contribué au passage de la femme de type traditionnel au type traditionnel au type moderne<sup>1</sup>

#### **4-L'espace des naissances :**

Outre, la scolarisation et l'exercice éventuel d'une activité rémunérée, la maîtrise de sa fécondité par la femme demeure un élément incontournable de son émancipation

La femme dans la société traditionnelle utilisant, en fait sa fécondité comme instrument de négociation de sa place dans la famille, car cette dernière occupe une place plus défavorisée.

Mais aujourd'hui, on remarque une baisse de la fécondité peut s'expliquer par un plus grand recours à la contraception et également par le recul de l'âge du mariage qui est de 23,8 ans pour les femmes et de 27,2 ans pour les hommes. Et pour que la femme redéfinit son statut et son nouveau rôle dans la société et au sein de la famille, elle a opté à la planification de sa fécondité, plus la femme participe aux décisions importantes relevant de la gestion quotidienne de son foyer, plus elle a tendance à limiter le nombre de ses enfants « la femme établit un rapport étroit entre son degrés de pouvoir au sein de la famille et la maîtrise de sa fécondité »<sup>2</sup>

Donc, la scolarisation des femmes, leurs accès à une activité salariée, ont donné à cette dernière une vision plus logique car il devient évident que la femme peut penser à espacer ses naissances et que seuls la révision on l'abrogation du code de la famille à permettront réellement de stabiliser la

---

<sup>1</sup> BOUTEFNOUCHET, OP.CIT, P250.

<sup>2</sup> KHODJA, OP .CIT, P139.

famille Algérienne et rendre efficace une politique d'espacement des naissances « La multiplication des logements pour permettre aux couples de vivre séparément de la belle famille devient une nécessité pour leur faciliter la structuration d'une vraie vie de couple »<sup>1</sup>

## **5- Les facteurs favorables au développement du travail des femmes :**

### **5-1- La promulgation du code du statut personnel :**

Au même titre que l'homme, la femme se voit accorder le droit au travail ainsi libre choix d'exercer une activité salariale et même la constitution algérienne de 1996 est basée sur la démocratie et la justice, garantit les libertés fondamentales des algériens et des algériennes, la dignité des personnes et le droit au travail.

Donc a présent la femme à les mêmes droits et devoirs que l'homme devant le travail et selon les principes, les femmes sont à égalité avec les hommes et la loi appelle à légalité dans le salaire a salaire égal travail égal donc toutes les lois

Dans le cadre du travail, la femme est protégée par le code de travail pour ce qui concerne la réglementation du travail de nuit, et la protection de la maternité en lui attribuant le droit au repos légal lors de son accouchement<sup>2</sup>

Donc la législation a donnée à la femme le droit de participer au développement économique du pays en exerçant un métier en dehors de chez elle.

### **5- 2- Développement de la scolarisation et de la formation professionnelle:**

---

<sup>1</sup> Khoudja OP.CIT, P139.

<sup>2</sup> MACHECOUL. A, Législation Française, la protection de l'enfant et de la famille ,5ème Edition, les éditions FOUCHER, PARIS, 1980.

Le taux de la scolarisation en Algérie a connu un développement entre 1966 et 2002 passants de 36,9% à 90,9%.

Delà, en 2003, 55,4% des inscrits à l'université sont des filles un taux élevé par rapport à 1991 qui était de 39,5%.

On ajoute qu'en 2004 plus 65% des bacheliers sont des filles contre 55% en 1999. Les enquêtes de l'office national des statistiques (ONS), démontrent que la part de la population active totale. Ce taux a augmenté de 2,5 fois entre la période de 1987 à 2003.<sup>1</sup>

La scolarisation est un facteur très important pour le développement du travail et sa maîtrise surtout pour ce qui concerne les femmes on peut dire que l'instruction est le seul moyen pour sa vraie libération.

### **5-3-Une opinion publique plus tolérante à l'égard du travail des femmes :**

Bien que le travail de la femme en dehors de son foyer contredit les principes de notre société algérienne, et malgré les obstacles qu'elle rencontre, mais on observe ces dernières années que l'entourage de la femme commence à s'y faire avec cette réalité.

Le père ou l'époux d'aujourd'hui affirme que le salaire rapporté par sa fille ou son épouse contribue à augmenter le revenu de la famille.

### **5-4-La motivation des femmes au travail :**

La femme dans le temps passé a connue plusieurs discriminations, elle était pendant longtemps infériorisée par rapport à l'homme, elle a vécu dans l'obscurité mais à partir du XIX<sup>ème</sup>, La femme a décidé de changer sa situation et le travail salarié était sa première solution pour sortir dans l'effacement et

---

<sup>1</sup> Revue ONS, « résultats de l'enquête emploi féminin in conseil national économique et social » P21.

plusieurs études ont été menées pour savoir ce qui pourrait motiver les femmes à travailler et selon **Boutfnouchet 1982** La femme travaille pour des raisons économiques et pas beaucoup d'elles qui travaille juste pour le plaisir de s'affirmer ou d'épanouir.

A travers le temps, la femme a prit sa place dans le monde de travail, l'idée d'être égale à l'homme la motive à travailler plus, ce qui va contribuer au développement du travail ainsi que les exigences du marché du travail.

### **III-L'apparition et le développement du salariat féminin :**

Dans le patriarcat, les mêmes étaient plus vu comme des épouses dont le rôle était de protéger leurs maris et fils, mais elles réussissent à se libérer des contraintes qui veulent réduire leur aux de ménage.<sup>1</sup>

La participation des femmes à la lutte de libération et leur présence aux coté des hommes leur a fait prendre conscience de leurs personnalités et leurs possibilités, cela les a poussé à lutter contre leurs situation et l'image de la femme au foyer et la tradition, ce qui les a encourager à participer à la vie sociale et politique.<sup>2</sup>

Ces dernières, les femmes se multiplient dans le milieu professionnel jusqu'à rivaliser avec d'autres espaces réservés à l'homme, cela grâce à leur courage et leur défi des mentalités rétrogrades, ainsi elles sont arrivées à briser sans complexe les tabou qui jusque la étaient sacres, elles se prennent en charge tout en modifiant leur statut dans lequel on voulait les confiner.<sup>3</sup>

La situation de la femme Algérienne commence à s'améliorer en instituant la liberté et l'égalité des sexes, la suppression des comportements discriminatoires et la recherche des droits de la femme, leur accès aux études supérieures et l'égalité dans la vie professionnelle, car le marché du travail est une famille

---

<sup>1</sup> KHADIR Aissa et autres, Parcours D'intellectuels Maghrébins, (scolarité, formation et positionnements), KHARTHALA, Saint-Denis, 1999, P311.

<sup>2</sup> AZOUAOU (M.S), le travail Au féminin, N° 300, la dépêche du samedi 07 juin 2003.

<sup>3</sup> BENATIA Farouk, le travail féminin en Algérie, SNED, Alger, 1970, P34.

conçue comme une association volontaire d'individus égaux.<sup>1</sup>

Le protèges de l'éducation des femmes n'est pas le seul facteur qui les a aidé à progresser.

On trouve aussi la baisse des taux de fécondité qui a tendance à s'accompagner d'une hausse de la production active car elles investissent courageusement le terrain du travail en exploitant leur savoir, leur compétence au service des autres, même si dans le passé on les voyait du mauvais œil. Actuellement « Elles travaillent dans différents secteurs de l'Algérie moderne (l'agriculture, l'industrie, l'administration) ainsi elles sont entrées dans différents métiers (Médecines, Avocates, Journalistes, Architectes, Ingénieur...) »<sup>2</sup>. Et quoi que leur nombre soit très restreins, il ne cesse d'augmenter car c'est grâce à leur bonne volonté, elles peuvent réaliser endormement de bonne choses en espérant mieux et que du meilleur à l'avenir. Ainsi, avec leur travail elles se sentent plus utiles et rentables.

### **1-La sortie des femmes sur le marché du travail :**

Dés l'antiquité, les femmes travaillent déjà à l'intérieur du foyer peu à peu, elles se détachèrent pour s'ouvrir à de nouveaux réseaux, mais leur sortie de ce milieu est longue et limitée car elle n'est pas généralisée et la détermination du travail féminin hors foyer ou bien en tant que force de production à la quelle elle s'associe progressivement est une nouveauté située hors traditions ,car avec les transformations économiques et sociaux-culturelles, les femmes ont le droit d'accès au travail professionnel et essaient d'avoir un équilibre tout en aspirant à la vie politique et économique, car tout a changé, les ont investi le marché du travail, plus aucune fonction ne leur est officiellement interdite dans le fait, plus aucun poste ne leur résiste.

Elles ont réussi à ce montrer et arracher leur place car leur émergence a

---

<sup>1</sup> VENDEUELDE Dailliere Helene, « femme Algérienne », Ed № 140-6, Alger, 1980, P 185.

bouleverser les bases traditionnelles et ont réussi à conduire à la réorganisation des fondements de la société mais c'est aussi grâce aux conditions de vie actuelles qu'on a eu recours au travail des femmes, celui-ci étant devenu une nécessité, soit pour la survie des familles, soit pour assurer le bien-être et les besoins de la famille car elles aussi aspirent de plus en plus à occuper un emploi qui les aidera à s'affranchir, à avoir une indépendance économique et de participer à leur épanouissement. Elles ont besoin comme pour le reste de la société d'emploi, elles veulent s'exprimer, sortir, prendre en charge les besoins qui sont les leurs.

## **2-Le travail à temps partiel :**

Le travail à temps partiel selon le bureau international du travail est défini comme : « un emploi salarié régulier dont la durée est sensiblement plus courte que la durée normale en vigueur dans l'établissement dont il s'agit »<sup>1</sup>, cela veut dire que son horaire est inférieur à l'horaire légal et c'est grâce à ce modèle que les femmes se sont introduites sur le marché du travail ainsi qu'au travail à temps plein.

Le travail à temps partiel est apparu avec le chômage et comme remède supposé au chômage. Cette forme de travail arrange que se soit les femmes ou les employeurs car d'un côté, c'est un choix qui a été fait par les employeurs pour donner à chacun sa chance de travailler, et d'un autre côté il correspond à : La volonté des femmes car c'est un moyen qui leur permet de concilier entre l'activité professionnelle et la vie familiale.<sup>2</sup>

En France, le travail à temps partiel est caractérisé par sa très forte féminisation car c'est la plus part des femmes qui y travaillent, elles se concentrent dans les travaux de ménage (nettoyage, vendeuses, caissiers, assistantes maternelles) ainsi dans les métiers pas ou peu qualifiés.

---

<sup>1</sup> MARINANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, La découverte, Paris, 2003, P78.

<sup>2</sup> BATTAGLIOLA .F, *Histoire du travail des femmes*, La découverte, Paris, 2000, P75.

Il existe des lois concernant le travail à temps partiel, et qui donnent un statut aux salariés à temps partiel au même titre que celui des salariés à temps plein, ses deux lois ont été défendues par le gouvernement en vue d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Dans la société Algérienne, particulièrement dans le secteur privé exemple de Génie qui produit de glaçons, la plus part des employeurs à cause de la caractéristique du travail car c'est un travail saisonnier. On trouve aussi la discrimination salariale : « généralement, le salaire de la femme est inférieur à celui de l'homme, parmi les raisons, il ya la méfiance totale et habituelle à l'égard de l'exercice de la responsabilité par les femmes car le plafond de verre qui freine l'évolution professionnelle des femmes et encore très pesant »<sup>1</sup>

### **3-Les doubles efforts 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'intérieur du foyer, pas de partage de tâches entre les deux sexes, c'est la femme qui fait tout. L'extérieur 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 professionnel, elles continuent toujours d'assurer l'essentiel des tâches ménagères.

### **4-La marginalisation des femmes sur le marché du travail :**

Des femmes existent en plein dans l'économie, mais si on parle de leur statut et les rôles qu'elles occupent dans leurs fonctions, elles se trouvent exemptées et dérobées sans même avoir conscience de leur existence car malgré qu'elles

---

<sup>1</sup> MERNISSI Fatima et autres, femmes partagées, familiales-travail, Ed le fennec-MAROC, 1988, P82.

produisent, elles ne sont déclarées actives que depuis qu'elles sont salariées, elles vivaient comme si elles étaient invisibles, et d'un côté les charges familiales on leur part dans la marginalisation des femmes sur le marché du travail, car elles rencontrent des obstacles liés à leur statut et la composante de leur famille pour voir si elles sont disponibles et aptes de faire correctement leur travail domestique et invisible dans les analyses sociologiques et économiques, c'est pour quoi on dit : « des femmes et les hommes sans famille ».<sup>1</sup>

Le travail professionnel est regardé du côté domestique et les rapports sociaux, familiaux, c'est ce qui fait la distinction et l'inégalité entre le travail féminin et le travail masculin car notre socialisation et celle qui fait que la femme soit marginalisée, en plus de ça on trouve des femmes possédant des diplômes supérieurs, un haut niveau culture, des capacités et connaissances, mais restent toujours inférieurs et inaccessible à certains métiers (techniques). Ils y a aussi le principe d'esprit d'équité, la force du travail a une valeur unique dans l'ensemble du système mondialisé mais en réalité elles n'ont jamais une rétribution unique particulièrement entre femmes et hommes.<sup>2</sup>

### **5-Le marché du travail plus exigeant pour la femme :**

Parmi les exigences de l'emploi des femmes dans les différentes catégories professionnelles, on trouve le niveau d'instruction et de formation qui est une nécessité pour la détermination des types d'emploi et les conditions de travail et en deuxième lieu la situation familiale dont la force de travail se reproduit.

La proportion des analphabètes commence à baisser ces dernières années mais celle des femmes reste toujours élevée ; ce phénomène est beaucoup propagé la où l'enseignement est devenu obligatoire ainsi un abondons scolaire dans les milieux ruraux, c'est pour cela qu'on leur confie des emplois saisonniers, des travaux exécutés à domicile souvent peu ou pas rémunéré. Elles

---

<sup>1</sup> GUERIN Isabelle, Femme et Economie Solitaire, La découverte, Mauss, SED, Paris, 2003, P13.

<sup>2</sup> Ibid., P25.

sont classées dans la catégorie des aides familiales dans le milieu rural ; dans l'agriculture, elles représentent les couches inférieures. De plus, elles se trouvent aussi dans le secteur informel.<sup>1</sup>

Dans la catégorie des salariés les femmes sont les plus instruites et la proportion des analphabètes est plus élevée chez les hommes. Malgré cela le marché du travail dans le cadre salarial est plus exigeant pour les femmes. La catégorie des patrons qui ont un statut socioprofessionnel plus valorisant et plus rémunérateur revient toujours à leur performance, leur niveau d'instruction et leur capacité et sens de responsabilité.

---

<sup>1</sup> Revue FEMININ PLURIELLE, « libres Algériennes, publication semestrielle du collectif 20 ans baraket », novembre, 2004, P11.



## CHAPITRE III

# **LA FEMME FACE À SA NOUVELLE CONDITION**

## 1-La femme active et les difficultés rencontrées :

L'Algérie, juste après l'indépendance a connue des périodes de changements profonds dans tout les domaines notamment l'aspect culturel, a partir duquel la société traditionnelle se trouve confrontée à une nouvelle situation, ou la femme accède au travail salarié, ce qui a bouleversés la société et la famille traditionnelle qui considère que la place de la femme est foyer.

Donc avec l'entrée de la femme au monde du travail, elle est affrontée aux lieux publics, ou elle doit concurrencer l'homme dans les différents secteurs d'activité.

Ce pendant la femme à un double rôle à jouer celui de la femme salariée d'une part et de la femme au foyer d'autres part mais est ce que la femme active n'est pas confrontée à des difficultés au sein et hors le lieu de travail ?

### 1-1-Les difficultés familiales et sociales :

Malgré son insertion au monde du travail, la femme jusqu'à aujourd'hui subie des difficultés que sa soit au sein de sa famille d'une part car les nombres de la famille souffrent de son absence surtout les enfants qui exigent une prise en charge et une surveillance continue ,alors la femme active dans la famille algérienne absolument admise et on peut trouver ce refus dans le taux d'activité féminin et la majorité des femmes qui travaillent et qui exercent une activité sont celles ont une famille à faible revenu donc leurs travail leur travail serait une aide pour la famille « La participation de la femme aux ressources financière du ménage correspond à une nécessité inéluctable. <sup>1</sup>

Alors la famille n'apprécie pas pleinement le travail de la femme en dehors de sa maison et malgré sa profession «mais l'honneur de la femme découle de sa réalisation dans la sphère privée plus particulièrement familiale et la qualité de la prise en charge de ses enfants ». <sup>2</sup> Donc même si elle exerce une activité professionnelle cela n'a aucun effet positif sur l'image de bonne épouse et de bonne mère qu'elle projette.

En restant toujours dans les difficultés familiales, certains époux interdisent à leur femme de travailler pour ne pas déséquilibrer entre ses deux rôles (familial, et professionnel) et il ya certains qui se sentent rabaissés et humiliés car leur épouse exerce une profession de haut niveau que lui. <sup>3</sup>

<sup>1</sup> COENEN-HUTHER Josette, femme au travail, femme au chômage, édition Harmattan 2004, p55.

<sup>2</sup> Ibid. p 58.

<sup>3</sup>COENEN HUTHER, OP.CIT, P58.

La famille n'est pas la seule qui fait abstraction au travail de la femme mais la société toute entière manifeste un mécontentement vis-à-vis de la femme qui travaille car pour la société ce phénomène est nouveau et il s'oppose à la culture traditionnelle qui interdit à la femme de travailler en dehors de son foyer, cela peut se voir dans les rues là où les femmes subissent des agressions et des comportements non respectueux.

Malgré les contraintes familiales et sociales, la femme n'a pas baissé les bras et elle continue d'exercer sa fonction et de rester dans son poste.

Les difficultés sociales et familiales ne sont pas les seuls obstacles pour la femme, mais il y a d'autres dans sa vie active mais quels sont ces problèmes ?

### **1-2-Les difficultés rencontrées sur le lieu de travail**

La femme même dans le cadre du travail, subit des contraintes au sein du lieu de son travail et parmi ces contraintes on trouve en premier lieu la violence physique ou sexuelle ressortissent principalement du phénomène de l'harcèlement et selon Maryse Jaspard « les femmes célibataires ou divorcée sont les plus touchées par cet harcèlement que les femmes mariées, ainsi que les femmes mariées, ainsi que ces atteintes et agressions sexuelles augmentent pour les femmes astreintes à un travail de nuit et celles aux quelles une tenue de travail est imposée ».<sup>1</sup>

Donc on trouve que la femme au travail est obligée de se soumettre à l'autorité de ses chefs hiérarchiques et ces derniers abusent de leur pouvoir sur ces femmes, alors malgré le principe de non discrimination à l'égard des femmes, mais jusqu'à nos jours on peut observer quelques comportements qui défavorisent la femme et passe en priorité les hommes et cela se voit dans les recrutements et les promotions car : les femmes accèdent rarement aux postes du haut niveau même si la loi lui donne cette faveur selon l'article 03 dans la convention sur les droits politiques de la femme en 1952 : « la femme aura le droit d'occuper tout les postes publics et d'exercer toutes les fonctions publiques établies en vertu de la législation nationale, sans discrimination »<sup>2</sup>

Alors à cause de toutes ces pressions , la femme est mise en déséquilibre psychique et même physique ce qui peut engendrer chez elle la fatigue et la non

---

<sup>1</sup> JASPARD MARYSE, *violence contre les femmes*, Ed la découverte, Paris, 2005.

<sup>2</sup> MOULAYE R'CHID ABDERRAZAK, *La femme et la loi au Maroc*, éd BOUCHENE, Alger, 1991.

conciliation entre le foyer et son activité salariale , ainsi que l'absentéisme ou les retard répétés.

La femme active n'arrête pas de lutter contre les mentalités et essaye toujours de prouver ses capacités et son savoir –faire pour réussir et être égale à l'homme.

## **2-Les formes de la violence au travail :**

Des conventions internationales existent qui encourage l'égalité, la sécurité, la liberté et la dignité de tous les êtres humains et éliminent toutes formes de discriminations et autres peines ou traitements cruels, inhumaines ou dégradants, particulièrement le principe du droit au travail inscrit dans la législation du travail.

La violence au travail contre les femmes a toujours existée dans le monde entier, elle est considérée comme les manifestations de rapports de force historiquement inégaux qui aboutissent à la domination et à la discrimination qui considèrent la femme en deuxième position.

La violence au travail prend divers formes dont l'humiliation, viol, insultes, mépris, l'étalage de pouvoir, intimidation, harcèlement sexuel ou abus de la part d'un supérieur ou d'un collègue ainsi que la ségrégation des emplois mal rémunérés et de bas niveau sont effectués par les femmes, par contre les hommes occupant des postes mieux payés, autoritaires et de surveillance, ainsi le travail féminin est très conditionné ; en quelque sorte la femme est une victime dans son travail ,cela par rapport aux tâches confiées, l'instabilité, de l'exploitation sans oublier le secteur informel enregistré en Europe qui est un prolongement naturel des fonctions reproductives des femmes ou aucun article réglementant sa situation .Cela est dû à la faiblesse dans l'organisation de la défense des droits et de la place qu'occupe la femme dans le combat syndical.<sup>1</sup>

### **2-1-La discrimination au travail :**

Séparation, distinction entre individus ou groupes d'après certains caractères particuliers aboutissent à une inégalité, renforcée par la coutume ou même la loi (restriction du droit de vote, interdiction de certaines professions ...) <sup>2</sup> Selon certaines théories économiques, la discrimination est considérée comme

---

<sup>1</sup> : <http://www.marivictorlouis.net/site VI/projets femmes, pf3/pf3-Tunis, doc>.

<sup>2</sup> Grawitz Madeleine, Lexique des sciences sociales, ÉD Dalloz, Paris, 1999, Paris, P128.

un phénomène naturel issu des préférences de chacun des agents économiques.<sup>1</sup> Pour les juristes, le rejet de telle ou telle catégorie d'homme est un processus social et collectif contre lequel l'on se doit de lutter au nom de l'égalité de traitement.

La convention de l'organisation internationale du travail ratifiée en 1962 par l'Algérie interdit la discrimination en matière d'emploi et de profession.<sup>2</sup>

### **2-1-1-Les formes de la discrimination :**

Toutes choses étant par ailleurs, le taux d'activité homme/femme est à peu près égal ; la durée de carrière est identique, pourtant les femmes sont souvent mieux formées et plus diplômées mais quelle que soit leur formation le taux de chômage est plus élevé que celui des hommes, elles sont sur-représentées dans les emplois précaires, l'écart de salaire existant entre les deux sexes.<sup>3</sup>

### **2-2-Le harcèlement :**

#### **2-2-1- la définition :**

Le harcèlement consiste à un ensemble d'agressions physiques ou psychologiques répétés.

Le harcèlement (sexuel-moral), « est une agression ou des agissements répétés à l'encontre d'une personne pour l'importuner, la mettre mal à l'aise et la tourmenter car il touche à la dignité de la personne ».<sup>4</sup>

Le harcèlement est vu comme facteur d'inégalité et de discrimination qu'on remarque souvent au quotidien, sous forme (verbal, gestuel et physique non désirée).

#### **2-2-2- Les formes de l'harcèlement :**

L'harcèlement prend divers formes des promesses, avantages, d'ordre, menaces, pressions psychique ou physique. Chantage à l'occasion d'une promotion, ou bien d'une proposition de formation, lors de recrutement et de la signature du contrat ou de renouvellement du contrat de la titularisation ou de la

---

<sup>1</sup> Boutillier Sophie et autres, Le travail des femmes (axes d'émancipation), ED L'harmattan, France, 2004, P79.

<sup>2</sup> Commission nationale des femmes travailleuses de l'UGTA, « Guide de la femme travailleuse, recueil communauté de la législation du travail », Alger, le 08 mars, 2006, P35.

<sup>3</sup> Boutillier Sophie, OP.CIT, P81.

<sup>4</sup> Ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, « Le harcèlement sexuel dans les relations de travail » n° 30 janvier 1993, P 76.

permutation.

Dans la législation Algérienne, l'article 34 qui garantit l'inviolabilité des personnes humaines et condamne toute violence physique ou morale on atteinte à la dignité.

Ainsi l'article 6 extrait de la loi 90/11 du 21 avril 1990 l'article 76 pour le secteur privé, (l'article 2, b) de la loi de 2 novembre 1992 ainsi que l'article 226 du code pénal tunisien.

### **3- Le statut de la femme active à deux niveaux :**

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

#### **3-1- Le statut de la femme active dans la famille :**

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

Certes, au cours des âges et selon les pays, la forme de la famille a évolué, certains groupes sociaux lui ont attribué une place et un rôle prépondérant, mais presque tout les milieux et toutes les époques : le droit et les mœurs ont réduis la femme à une condition effacée.

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

La femme algérienne dans sa famille était pendant longtemps cachée derrière son père, son frère ou bien son époux, 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 ya eu un déplacement du statut de la femme au foyer à celui de femme active, et même certaines familles ont connues un déséquilibre surtout coté enfants car : ces derniers ont besoins de leurs mères en permanence car « une mère créé le climat de sécurité nécessaire à l'épanouissement de l'enfant »<sup>1</sup> alors avec le travail, le statut de la femme est devenu à la fois valorisant et comme un obstacle dans la

---

<sup>1</sup>: NAST Mercier et autres, la femme dans le monde contemporain, édition Fernand, Paris, 1971, P143.

famille :valorisant car à présent l'homme n'est pas seul a subvenir aux besoins de la famille, mais il ya la femme aussi même si c'était très difficile pour lui d'admettre cette émancipation,il est considéré comme obstacle car :les mentalités jusqu'à nos jours n'arrivent pas a accepter ce fait , et il ya certaines familles qui souffrent de l'attachement crissant des femmes à un engagement l'activité professionnelle ; et la majorité des femmes qui travaillent estiment que leur travail vient parfois en conflits avec leur vie personnelle ou familiale .<sup>1</sup>

### **3-2-Le statut de la femme active dans le milieu social :**

Si c'était en dépit de l'opinion générale, quelques esprits souhaitent que la femme outre sa formation de ménagère, reçoive une bonne instruction, de manière à être une compagne plus utile et plus agréable pour l'homme , l'idée qu'elle pouvait tenir un emploi et jouer un rôle actif dans la société n'est jamais exprimé avant le XIX<sup>ème</sup> siècle.

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

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

---

<sup>1</sup> NAST Mercier et autres, OP.CIT, P152.

**CHAPITRE IV**  
**LA PARTIE PRATIQUE**

## **I-Présentation de l'organisme d'accueil :**

### **1-La monographie de l'Etablissement Public de Santé de proximité de Seddouk (EPSP) :**

L'Etablissement Public De Santé de Proximité de Seddouk a été créé en application des dispositifs du décret exécutif N° 07/ 140 du 17/05/2007, issu de la réorganisation du secteur sanitaire d'Akbou.

Son siège est situé à Seddouk centre, il s'étale sur un territoire administratif de quatre Dairates, à savoir :

- Seddouk
- Ouzellaguen
- Beni Maouche
- Akbou

Il couvre un bassin de population de 90 000 Habitants répartis sur sept (07) communes : Seddouk, Amalou, Bouhamza, M'cisna, Ouzellagen, Tamokra et Beni maouche. Il est composé de :

- 07 polycliniques
- 20 salles de soins
- 03 maternités rurales intégrées (Seddook, B .M, Ouzellagen)
- 04 unités de dépistage et suivi implantés dans les établissements scolaires
- Un service de médecine de travail
- Un service SEMEP
- Un service de contrôle et de traitement de la tuberculose
- 04 laboratoires
- 04 Radiologies

### **2-Bilan d'activité 2012 :**

#### **1-Activités médecine :**

- Stomatologie
- Radiologie
- Laboratoire
- Maternité

#### **2-Matériel acquis en 2012**

#### **3-Etat du personnel**

### 3- Etat détaillé sur les infrastructures de l'EPSP de Seddouk

L'établissement public de santé de proximité de Seddouk couvre un bassin de population de plus de 90 000 habitants ,répartis sur 07 Communes : Seddouk,Amalou,Bouhamza et M'cisna (Daira Seddouk) ,Ouzellaguen (Daira d'Ouzellaguen ) , Tamokra ( Daira d'Akbou) et Beni Maouche ( Daira de Beni Maouche ).

#### 1/Commune de Seddouk:

##### -La Polyclinique de Seddouk :

Cette structure est fonctionnelle 24/24h elle assure les activités suivantes :

- Consultation médicales : 8h00-18h00 tous les jours y compris les week ends et jours fériés
- Soins paramédicaux : 8h00-18h00 tous les jours y compris les week ends et jours fériés
- Vaccinations: 08h16h30
- Activités du laboratoire : 08h00-16h30 tous les jours (weekend-décalé)
- Activités des urgences en 24h
- Activités de Maternités en 24h
- Activités de radiologies : 08h00-16h30 tous les jours y compris les weekends et jours fériés
- Stomatologie : 8h00-16h30
- Santé scolaire : 08h00-16h30
- Psychologie Clinique : 08h00-16h30
- Médecine de travail : 08h00-16h30
- Activités de prévention (service de l'épidémiologie et la médecine préventive)

Le personnel de cette structure est composé de :

- Onze (11) médecins Generalists
- Deux (02) chirurgiens dentists
- Trente et un (31) paramédicaux
- Quinze (15) personnels Administratives
- Quatre (04) sages' femmes
- Dtx sept (17) ouvriers professionnels

- Trios (03) conducteurs auto
- Un (01) psychologue
- Pour ce qui concerne l' ' UDS (un médecin généraliste , un infirmier , un chirurgien dentiste , un psychologue pré –emploi)

Concernant les salles de soins rattachés à cette polyclinique :

-La salle de soins Tibouamouchine : elle fonctionne en surface de 08h à 16h30(dimanche au jeudi) la consultation médicale est assurée par un médecin, les soins sont assurés par un infirmier.

-La salle de soins Akhnaq : elle fonctionne à temps plein, les soins sont assurés par un infirmier et la consultation médicale à raison de deux fois par semaine

## **2/Commune de M'cisna:**

### **-La polyclinique Imoula :**

Cette structure est fonctionnelle en surface de 08h à 16h00 (dimanche au jeudi) elle assure les activités suivantes :

- Consultations médicales: 8h00-16h30
- Soins paramédicaux : 8h00-16h30
- Vaccinations et PMI : 08h00-16h30
- Psychologie Clinique : 08h00-16h30
- Activités Stomato : 08h00 à 16h30

Le personnel de cette structure est composé de :

- Un (01) Médecin Généraliste
- Un (01) chirurgien dentiste
- Trios (03) Infirmiers
- Un (01) psychologue (pré-emploi)

Concernant les salles de soins rattachés à cette polyclinique :

-La salle de soins Sidi Said : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) la consultation médicale est assurée par un médecin, les soins sont assurés par deux (02) infirmiers.

-La salle de soins Ighil Ouantar: elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) la consultation médicale est assurée par un médecin, les soins sont assurés par un infirmier.

### **3 / Commune d 'Amalou :**

#### **Plyclinique d 'Amalou :**

Elle fonctionne de 08h00 à 18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés, elle assure les activités suivantes :

-Consultations médicales : 08h00-16h30 tous les jours y compris les week ends et jours fériés

-Soins paramédicaux : 08h00-16h00 tous les jours y compris les week ends et jours fériés

-Vaccinations: 08h00-16h30

-Activités de radiologies : 08h00-16h30

-Stomatologie : 08h00-16h30

-Santé scolaire : 08h00-16h30

-Psychologie Clinique : à raison de deux fois par semaine

-Un laboratoire de dépistage du cancer du col

Le personnel de cette structure est composé de :

Quatre (04) médecins généralistes

Un (01) chirurgien dentiste

Huit (08) infirmiers

Quatre (04) ouvriers professionnels

Concernant les salles de soins rattachés à cette polyclinique :

-La salle de soins Biziou : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) la consultation médicale est assurée par un médecin, les

soins sont assurés par un infirmier, elle dispose d ' un service de contrôle de la tuberculose et de maladies respiratoires (SCTMR) intégré à cette salle de soins.

-La salle de soins Ighil N ' tala : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier

-La salle de soins Tizi Lemnaa : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier

#### **4/ Commune de Bouhamza :**

##### **La polyclinique de Bouhamza :**

Cette structure est fonctionnelle en 24/24h elle assure les activités suivantes :

-Consultation médicales : 8h00-18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés

-Soins paramédicaux : 8h00-18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés

-Vaccinations et PMI : 08h00-16h30

-Activités du laboratoire : 08h00-16h30

-Activités des urgences en 24h

-Stomatologie : 08h00-16h30

-Santé scolaire : 08h00-16h30

-Psychologie Clinique : 08h00-16h30

Le personnel de cette structure est composé de :

-Six (06) médecins Généralistes

-Un (01) chirurgien dentiste

-Sept (07) paramédicaux

-Cinq (05) ouvriers professionnels

-Un (01) conducteurs auto

-Un (01) psychologue

-Pour ce qui concerne l 'UDS (un médecin généraliste, un infirmier, un chirurgien dentiste, un psychologue pré-emploi raison de deux fois par semaine par le même personnel).

Concernant les salles de soins rattachés à cette polyclinique :

- Salle de soins Mahfouda : elle fonctionne en surface, les soins sont assurés par un infirmier, et la consultation médicale à raison de deux fois par semaine
- Salle de soins Talla Abdellah : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier
- Salle de soins Tansaout : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier
- Salle de soins Tachouaft : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier
- Salle de soins Bouhitem : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi), les soins sont assurés par un infirmier

### **5/Commune de Beni Maouche :**

#### **La polyclinique de Beni Maouche :**

Cette structure est fonctionnelle en 24/24h elle assure les activités suivantes :

- Consultation médicales : 8h00-18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés
- Soins paramédicaux : 8h00-18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés
- Vaccinations: 08h00-16h30
- Activités de laboratoire : 08h00-16h30
- Activités des urgences en 24h
- Activités de maternités en 24h
- Activités de radiologies : 08h00-16h30
- Stomatologie : 08h00-16h30
- Santé scolaire : 08h00-16h30
- Psychologie Clinique : 08h00-16h30

Le personnel de cette structure est composé de :

- Cinq (05) médecins généralistes
- Un (01) chirurgien dentiste
- Seize (16) paramédicaux
- Cinq (05) sages femmes
- Dix (10) ouvriers professionnels

- Un (01) conducteurs auto
- Pour ce qui concerne l 'UDS (médecin généraliste, un infirmier , un chirurgien dentiste , un psychologue pré-emploi)

Concernant les salles de soins rattachés à cette polyclinique :

-Salle de soins Tala Tinzar : elle fonctionne en surface de 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier

-Salle de soins Ait Adjissa : elle fonctionne en surface de 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier

-Salle de soins Aguemoune : elle fonctionne en surface de 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier

## **6/ la polyclinique d'Ouzellaguen :**

### **La polyclinique d'Ouzelleguen :**

Cette structure est fonctionnelle en24/24h elle assure les activités suivantes :

- Consultation médicales : 8h00-18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés
- Soins paramédicaux : 8h00-18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés
- Vaccinations: 08h00-16h30
- Activités de laboratoire : 08h00-16h30
- Activités des urgences en 24h
- Activités de maternités en 24h
- Activités de radiologies : 08h00-16h30 tous les jours y comprise les weekends et jours fériés
- Stomatologie: 08h00-16h30
- Santé scolaire: 08h00-16h30
- Psychologie Clinique : 08h00-16h30

Le personnel de cette structure est composé de :

- Quatre (04) médecins généralistes
- Un (01) chirurgien dentiste

- Dix sept (17) paramédicaux
- trois (03) sages femmes
- Sept (07) ouvriers professionnels
- Trois (03) conducteurs auto
- Un (01) psychologue
- Pour ce qui concerne l 'UDS (médecin généraliste, un infirmier, un chirurgien dentiste, un psychologue pré- emploi)

Concernant les salles de soins rattachés à cette polyclinique :

- Salle de soins Chikhoun : elle fonctionne en surface de 08h00-16h30 (dimanche au jeudi) la consultation médicale est assuré par un médecin, les soins sont assurés par un infirmier.
- Salle de soins Ifri : elle fonctionne en surface de 08h00-16h30 (dimanche au jeudi), les soins sont assurés par un infirmier.
- Salle de soins Ighbane : elle fonctionne en surface de 08h00-16h30 (dimanche au jeudi), les soins sont assures par un infirmier.

### **7/Commune Tamokra:**

#### **La polyclinique de Timokra :**

Cette structure est fonctionnelle de 08h00-16h30 tous les jours y comprise les weekends et jours fériés (week-end décalé) elle assure les activités suivantes:

- Consultation médicales : 8h00-18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés
- Soins paramédicaux : 8h00-18h00 tous les jours y compris les weekends et jours fériés
- Vaccinations : 08h00-16h30
- Stomatologie : 08h00-16h30
- Santé scolaire : 08h00-16h30
- Psychologie Clinique : 08h00-16h30

Le personnel de cette structure est composé de :

- Deux (02) médecins généralistes

- Un (01) chirurgien dentiste
- Deux (02) paramédicaux
- Trois (03) ouvriers professionnels
- Un (01) conducteurs auto
- Un (01) psychologue (pré-emploi)

Concernant les salles de soins rattachés à cette polyclinique :

- Salle de soins Bicher : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier
- Salle de soins Tzi Aidel : elle fonctionne en surface de 08h00 à 16h30 (dimanche au jeudi) les soins sont assurés par un infirmier

**II-Analyses des données :****Tableau N° 01 :** La répartition d'âge :

L'âge des enquêtées	La fréquence
[25-35]	06
[36-46]	02
[47-57]	02
TOTAL	10

On observe d'après ce tableau, que la majorité des enquêtées sont des femmes âgées entre [25-35] ans avec une fréquence de (06), et les autres femmes âgées de [36-46] ans, et [47-57] ans ont une fréquence égale : celle de (02).

Ce la explique que les femmes qui accèdent beaucoup plus aux postes du travail sont des jeunes femmes qui ont fini leurs études. Alors que le reste ont une fréquence inférieure car beaucoup d'elles quittent leurs postes du travail pour occuper la maison et se reposer à domicile.

**Tableau N° 02 :** La situation familiale des enquêtées :

La situation familiale	La fréquence
Mariée	05
Célibataire	05
TOTAL	10

On constate d'après ce tableau que la moitié des enquêtées sont des femmes mariées avec une fréquence de (05), et on trouve l'autre moitié des enquêtés sont des femmes célibataires avec une fréquence de (05).

Cela veut dire que nos enquêtés quelque soit leurs situation familiale, elles travaillent pour satisfaire leurs besoin personnelle et celui de leurs familles, car

avec la crise économique un seul salaire ne peut pas satisfaire les dépenses des familles algériennes.

**Tableau N° 03** : Le niveau d’instruction des enquêtées :

Niveau d’instruction	La fréquence
Primaire	01
secondaire	03
universitaire	06
TOTAL	10

Ce tableau nous montre le niveau d’instruction des enquêtées ou on trouve une fréquence inférieure de (01) pour le niveau primaire, puis (03) pour le niveau secondaire et (06) pour le niveau universitaire.

Cela explique que le niveau universitaire et des études supérieures sont les choses les plus demandées pour acquérir un poste dans n’importe quel lieu du travail.

**Tableau N° 04** : le lieu de résidence des enquêtes :

Le lieu de résidence	La fréquence
Dans la wilaya de Bejaia	08
Hors la wilaya de Bejaia	02
TOTAL	10

Ce tableau nous montre le lieu d’habitat des enquêtées : c’est-à-dire si elles habitent à côté du lieu du travail ou bien loin du lieu du travail.

On a constaté que toutes les femmes questionnées habitent tout près de leur lieu du travail et ne prennent pas beaucoup de temps pour arriver au travail ; Cela explique que le lieu du travail des travailleurs, de préférable doit être juste à côté et non pas loin pour éviter les problèmes de transports et les retards dans l’accomplissement des tâches.

**Tableau N°05** : La fonction et les postes occupés par les enquêtées :

Le poste occupé	La fréquence
Femme de ménage	02
travailleuse dans l'administration	07
Médecine	01
TOTAL	10

Dans ce tableau, on constate que les femmes travaillent dans divers services, mais beaucoup plus, on les trouve dans le service d'administration avec une fréquence de (07), suivie d'une fréquence de 02 pour le service de femme de ménage puis une fréquence de (01) pour les femmes qui travaillent comme médecins.

Cela veut dire que le meilleur endroit pour que les femmes travaillent est l'administration, pour être en sécurité et rester dans des bureaux avec un groupe de travailleurs.

**Tableau N° 06** : la satisfaction au monde professionnel

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
Je suis satisfaite de mon travail.	04	-« Oui, mon travail est satisfaisant pour moi » ; « Bien sur je suis satisfaite de mon travail ... »
Non, je ne suis pas satisfaite de mon travail.	04	-« Non, pas vraiment je ne suis pas satisfaite de mon travail... »
Ca dépend des cas.	02	-« Dés fois oui, Dés fois non » ; « Ca dépend des cas » ; « C'est le salaire qui a rendu mon travail insatisfaisant pour moi.... »
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	

D'après ce tableau, on constate que nos enquêtées n'ont pas le même avis sur la satisfaction dans leur travail, on trouve 04 cas qui ne sont pas satisfaites de leurs situation professionnelle, alors qu'on a 04 autres cas qui sont satisfaites de leur travail.

Les chercheurs se sont intéressés aux attitudes (opinions) que les travailleurs pouvaient avoir par rapport à différents aspects de leur travail. Une attitude est généralement définie comme « une tendance psychologique qui s'exprime par l'évaluation d'une entité particulière avec un certain degré de favorabilité ou de défavorabilité ».

En 1969, Locke définit la satisfaction au travail comme “un état émotionnel résultant de la relation perçue entre ce que l'on veut obtenir de son travail et ce qu'il nous apporte”. Si l'écart entre attentes et apports s'agrandit, l'insatisfaction gagne du terrain. Les études sur ce sujet ont montré que la satisfaction possède

un visage aux multiples dimensions. Les différentes recherches apportent maintes informations concernant les sources de satisfaction au travail.<sup>1</sup>

Tout d'abord, le fait de travailler lui-même est source de satisfaction car il n'est pas donné à chacun, surtout en ce moment... De plus, le caractère stimulant de la profession joue un grand rôle dans la satisfaction. Plus un travail sera varié, plus le salarié sera satisfait. Pour aller plus loin, on peut même dire qu'un travail fortement spécialisé est lié à un faible plaisir.

Il y a beaucoup de facteurs connus pour influencer la satisfaction, néanmoins, on ne peut raisonnablement pas agir sur certains facteurs, par exemple, il ne serait pas éthique d'agir sur des facteurs personnels. C'est la plupart du temps sur les facteurs environnementaux que l'on joue, notamment ces facteurs les plus reliés à la satisfaction que sont : l'intérêt du travail, la sécurité du travail, l'autonomie, faible stress du travail, nombreuses opportunités de communications et de participation, une bonne paye, une évaluation des performances objective.<sup>2</sup>

D'autres facteurs entrent en jeu comme les heures de travail, les perspectives d'avenir, l'accomplissement de soi, les conditions matérielles, la conciliation avec la vie privée etc.... Clark (1996) a par notamment démontré qu'il n'y a pas de différence de satisfaction entre professions précaires et professions stables.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Pauline Pinturaud, La satisfaction au travail, disponible sur le lien : <http://blog.vadequa.com/la-satisfaction-au-travail/>

<sup>2</sup> [http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/Modeles\\_satisfaction\\_au\\_travail.pdf](http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/Modeles_satisfaction_au_travail.pdf)

<sup>3</sup> Pauline Pinturaud, Op.cit.

**Tableau N° 07** : L'adéquation entre les exigences du poste du travail et les capacités des enquêtées :

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
L'égalité entre les deux.	04	-« Pour moi, je suis placé dans le poste voulu » ; « Pour moi je ne trouve pas de difficultés entre les exigences de mon poste et mes capacités ».
Les exigences du poste de travail sont supérieures par rapport aux capacités des enquêtées.	02	« Dés fois, je trouve des difficultés dans l'accomplissement de certaines tâches » ; « Je n'ai pas le niveau adéquat... »
Les capacités des enquêtées sont supérieurs par rapport aux exigences du poste du travail.	04	-« Les études que j'ai fait sont incomparables par rapport au poste que j'occupe ». « Mes capacités sont supérieures ». « Je suis placée dans le mauvais poste ».
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	

Dans ce tableau précédent, on constate que les exigences du poste du travail peuvent être égales avec les capacités des enquêtées, comme elles peuvent être supérieures ou inférieures.

La théorie de l'*adéquation personne-environnement* (PE) offre un cadre conceptuel pour évaluer et prédire comment les caractéristiques du travailleur et du milieu de travail se combinent pour déterminer le bien-être et, à la lumière de ces informations, comment élaborer un modèle permettant d'identifier les possibilités d'intervention préventive. Plusieurs formules d'adéquation PE ont été proposées dont les plus connues sont celles de Dawis et Lofquist (1984), French, Rodgers et Cobb (1974), Levi (1972), McGrath (1976) et Pervin (1967). L'adéquation peut être mauvaise par rapport aux besoins de l'individu (*adéquation besoins-apports*) ou aux exigences du poste (*adéquation exigences-capacités*). La notion d'adéquation entre les besoins et les apports se réfère à la manière dont les moyens et opportunités du cadre professionnel répondent aux besoins du travailleur (desir de mettre à profit ses compétences et ses capacités, par exemple). La notion d'adéquation entre les exigences professionnelles et les capacités recouvre la manière dont les compétences et les capacités du travailleur lui permettent de répondre aux impératifs de l'emploi. Ces deux types d'adéquation peuvent même se chevaucher. Ainsi, une surcharge de travail peut entraîner une réponse incomplète aux exigences de l'employeur et compromettre également le besoin de l'employé d'en satisfaire d'autres.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Robert D. Caplan, L'adéquation entre l'individu et son environnement, disponible sur le lien : [http://www.ilo.org/safework\\_bookshelf/french?content&nd=857170416](http://www.ilo.org/safework_bookshelf/french?content&nd=857170416)

Tableau N° 08 : L'adaptation au monde professionnel

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
Je me suis adaptée rapidement au monde professionnel.	08	-« Oui, je me suis adaptée rapidement à mon travail » ; « Dès le premier jour au travail, je me suis rapidement adaptée » ; « Je n'ai pas eu de difficultés à mon entrée au monde professionnel ».
Non, je ne me suis pas adaptée rapidement au monde professionnel	02	-« Au début, j'ai trouvé des difficultés surtout avec les responsables » ; « Avec les supérieurs : oui. »
TOTAL	10	

Ce tableau nous montre, si nos enquêtés s'adaptent rapidement au monde professionnel ou bien c'est le contraire.

Certaines d'elles ont répondu qu'elles s'adaptaient rapidement à leurs travaux et n'ont pas eu de difficultés dans leurs travaux (une fréquence de 08), et les autres ont répondu qu'ils ont trouvé des obstacles dans leurs travaux.

L'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ainsi, face à une évolution technologique ou à une nouvelle organisation du travail dans l'entreprise ou encore un risque de suppression d'emploi, l'employeur doit permettre au salarié d'évoluer afin que celui-ci conserve, dans la mesure du possible, un poste dans l'entreprise, en un mot, son employabilité !

La **formation** devient de plus en plus un passage obligé. C'est ainsi que l'on retrouve dans la première catégorie du nouveau plan de formation, l'adaptation

au poste de travail, c'est à dire les formations à faire « aujourd'hui » car elles sont indispensables aux salariés pour remplir les missions et tâches liées à leur poste de travail. Elles sont d'ailleurs suivies pendant le temps de travail et donnent lieu au versement du salaire habituel, car considérées comme du temps de travail effectif.<sup>1</sup>

**Tableau N° 09** : La rencontre des problèmes dans le travail

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
Oui, il ya des problèmes dans chaque lieu de travail.	07	-« Des problèmes, avec le groupe de travail » ; « Oui des obstacles avec certaines personnes ». « Oui, quand je ne finirai pas le travail donné, je reçois des problèmes... »
Je n'ai jamais eu de problèmes dans mon travail.	03	-« Des problèmes, pas vraiment » ; « Non je n'ai jamais eu de disputes ou de mal entendue avec le groupe ».
TOTAL	10	

On observe dans ce tableau, que dans chaque lieu de travail il existe des difficultés et des obstacles chez les travailleurs ; c'est pour cela que nous avons questionné les enquêtés sur ce sujet là.

Elles ont répondu qu'elles ont eu de problèmes dans leurs travail (une fréquence de 07), et d'autres n'ont pas rencontré des problèmes (avec une fréquence de 03).

Conditions. Les problèmes peuvent tenir aux rapports avec le supérieur hiérarchique, collègues, les personnes dont on assume la supervision ou la gestion ou le «Bureau» au sens large. Il se pourrait qu'il y ait un problème avec

<sup>1</sup> Document disponible sur le lien : <http://rhconseilpme.blogspot.com/2007/12/le-saviez-vous.html>

le supérieur hiérarchique. Il peut s'agir de la charge de travail (trop lourde ou trop légère), d'une intervention excessive dans les activités, d'un manque de communication, d'un soutien insuffisant, de brimades ou de malentendus culturels qui peuvent arriver dans une organisation multiculturelle.

Comme on peut rencontrer des difficultés avec les collègues. Ces derniers peuvent faire des commentaires dans votre dos, critiquer votre travail, vous exclure des discussions ou vous harceler.

En même temps on peut avoir des problèmes avec les membres du personnel dont on assume la supervision ou la gestion. Ils peuvent ne pas respecter votre rôle en tant que supérieur ou saper votre autorité en tant que gestionnaire.

„ De ce fait, il est important de résoudre les problèmes de manière informelle avec le supérieur hiérarchique et/ou les collègues concernés, selon le cas. Cette solution présente des avantages pour toutes les parties, notamment lorsqu'il y a des liens de travail étroits entre les collègues ou le supérieur et le fonctionnaire concerné. Cette démarche permet également de trouver des solutions rapides au stade où le problème est apparu. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Le règlement des problèmes sur le lieu de travail disponible sur le lien :<http://www.ilo.org/public/english/mediate/download/conflict-prev-and-res-procedures-fr.pdf>

Tableau N° 10 : La capacité du salaire de combler les besoins des enquêtées

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
Le salaire comble tout mes besoins.	04	-« En tant que célibataire, mon salaire est suffisant » ; « Mes dépenses sont peu par rapport à mon salaire. »
Le salaire est insuffisant.	06	-« J'ai une famille qui demande beaucoup de dépenses face a un salaire qui ne comble rien » ; « Le salaire est toujours insuffisant. »
TOTAL	10	

Ce tableau nous montre, la capacité du salaire de combler les besoins des enquêtées et la réalisation de leurs objectifs et on a trouvé que le salaire à certains moments, il est suffisant avec une fréquence de (04), mais la plus part du temps, il est insuffisant et ne satisfait pas les besoins des travailleurs avec une fréquence de (06).

Le salaire ou les éléments dits 'de compensation' au sens large sont **un des éléments de la motivation des salariés**. Mais ils sont loin d'être les seuls : tout ce qui permet au salarié de se développer dans son métier (fiche de poste et objectifs clairs, formation, management de qualité, reconnaissance...) et de s'intégrer dans un projet global d'entreprise (ambiance, conditions de travail, stratégie et vision partagée, fierté d'appartenance...) est tout aussi fondamental. **Le salaire peut être un élément de démotivation s'il est trop bas** par rapport à un marché, par rapport aux besoins du salarié ou encore par rapport à sa propre perception de sa valeur.

A l'inverse, **il est motivant s'il est juste et corrélé à la mission du poste**, avec des objectifs ambitieux mais atteignables. Une rémunération est plus particulièrement motivante si elle est construite sous forme d'un package, avec

une base fixe (même éventuellement légèrement inférieure au marché) individuelle et collective (avantages collectifs fixes), et des éléments variables individuels et / ou collectifs.

Cette part variable nécessite, une fois de plus, que les objectifs individuels et collectifs puissent être correctement et précisément définis, mesurables et qu'ils soient évalués avec équité.

En adoptant une politique de **rémunération en deçà de la moyenne du secteur**, l'entreprise s'expose, à moyen terme, au **risque de ne pas parvenir à fidéliser** les salariés et donc de les perdre. A court terme, une politique de rémunération très en-deçà du marché ne permet pas d'attirer et donc de recruter de bons collaborateurs. Cela dit, dans une période particulière des salariés peuvent accepter des salaires en deçà de leur marché, ou même être attirés, à condition qu'il y ait d'autres « promesses » compensatrices ou des perspectives.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Document disponible sur le lien : <http://www.salaire-net.fr/motivation-conseil>

**Tableau N° 11** : La participation à la prise de décision

Le choix des modalités	La fréquence	Le pourcentage
Je participe à la prise de décision dans mon travail.	02	-« Je donne souvent mon avis a propos du travail » ; « Je participe à la prise de décision et les responsables prennent toujours en compte nos opinions sur le travail ».
Je ne participe pas à la prise de décision dans mon travail.	07	-« Je n'ai jamais participé à la prise de décision dans mon travail ».
Ca dépend des cas	01	-« Dés fois oui, Dé fois non ; ça dépend des cas... »
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	

Avec une fréquence de (07), les enquêtées disent qu'elles ne participent jamais à la prise de décision dans leurs travail, alors qu'une fréquence de (02) disent qu'elles participent à donner leurs opinions dans leurs travail et une fréquence de (01) disent que ce n'est pas toujours.

L'accès à l'information, l'acquisition de connaissances, le partage du savoir sont primordiaux dans le processus de participation. Si la phase de diffusion de l'information est la première condition de la participation, elle est parfois insuffisante à elle seule (surtout si elle est technique) et doit alors s'accompagner d'une appropriation de la connaissance (via des formations ou des réunions spécifiques pour répondre aux questions).<sup>1</sup>

L'information doit être donnée selon les canaux habituels des participants (journal, lettre, mail, téléphone, réunions spécifiques...), en amont de la

<sup>1</sup> Processus de Prise de décision et consensus, disponible sur le lien : [http://blog.beatriceponcin.org/public/Documents/Prise\\_de\\_decision.pdf](http://blog.beatriceponcin.org/public/Documents/Prise_de_decision.pdf)

décision (selon les situations : de quelques mois à quelques semaines), Si cela ne correspond pas à la situation, il faut prévoir en début de réunion, un temps spécifique d'information et de réponse aux questions.

- Elle doit être claire, explicite.
- Elle doit mettre en exergue les enjeux et expliciter les conséquences positives et négatives de la décision.
- L'information doit être «transparente» : pas de non-dits, de manipulation, pas de rétention.
- Elle doit être utile pour ne pas noyer: l'information est triée et organisée

**Tableau N° 12** : La valeur du travail pour les enquêtées

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
Le travail est obligatoire.	09	-« Le travail est un tout pour moi » ; « Je ne peux pas rester sans mon travail » ; « Le travail est un moyen de s'imposer dans la vie ».
Le travail est un élément qu'on peut négliger.	01	-« Le travail me stresse dans certains cas, comme les sorties ».
TOTAL	10	

Les enquêtées dans ce tableau nous montrent que le travail est sûrement un moyen pour s'affirmer dans la société et dans la famille avec une fréquence de (09), alors qu'on trouve une fréquence de (01) de nos enquêtées qui voit que le travail est un élément stressant, fatiguant et gênant.

Les transformations économiques, sociales et culturelles associées à la phase actuelle de la mondialisation du capitalisme et les bouleversements rapides entraînés par les techniques de l'information provoquent un débat intense parmi les théoriciens sur la place du travail et son avenir – mais déconcertant par ses

conclusions contradictoires , tandis qu'ils suscitent une forte inquiétude au sein des populations qui voient leur statut et leurs conditions se dégrader avec l'accroissement du chômage et de la précarité et la recrudescence de la pauvreté au sein même des pays riches.

**Tableau N° 13** : L'avis des familles à propos du travail de leurs filles

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
La famille est pour le travail de leurs filles.	09	-« Ma famille est tout à fait d'accord pour mon travail » ; « Mon travail est un honneur pour ma famille » ; « Ma famille m'a laissé travailler ».
La famille est contre le travail de leurs filles.	01	-« C'est difficile pour ma famille d'accepter l'idée que je quitte la maison pour aller travailler ».
TOTAL	10	

On trouve que les familles de nos enquêtées sont presque toutes d'accord pour le travail de leurs filles avec une fréquence de (09), et le reste ne sont pas d'accord pour le travail de leurs filles avec une fréquence de (01).

La famille traditionnelle Ayla et un mode d'être très hiérarchisé où chaque individu n'existe que par rapport à son groupe familial et à la place qui l'occupe. Bourdieu affirme que : « cette famille est l'alpha et l'oméga de tous systèmes groupe primaire et modèle structural de tout groupement possible, atome social indissociable qui assigne et assure à chacun de ses membres sa place, sa fonction, sa raison d'être et en certaine façon, son être »<sup>1</sup>

A chaque âge sont dévolus des rôles sociaux précis. Il est pratiquement impossible de contrevenir aux règles.

Dans la famille contemporaine, les réalités sociologiques récentes ont créé une multiplicité de structures et de comportements familiaux, ils ont poussé les

<sup>1</sup> Bourdieu Pierre, Sociologie de l'Algérie, PUF, Paris, 1985, P54.

nouvelles familles à réinterpréter la culture patriarcale en ignorant certains de ses traits et rénovant d'autres.

L'instruction, l'urbanisation, la connaissance d'autres modèles à travers les médias et les déplacements ont amené les jeunes à formuler de nouvelles aspirations, de nouveaux comportements qui ne se figurent pas dans la définition traditionnelle des rôles.

**Tableau N° 14** : La femme est-elle libre d'exercer une activité salariale

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
La femme comme l'homme, est libre d'exercer une fonction.	09	-« Bien sur, la femme est tout à fait libre de faire tout ce qu'elle désire » ; « La femme a les mêmes droits que les hommes » ; « La femme est apte d'exercer des fonctions diverses ».
La femme, sa meilleure place est de rester à domicile pour sa sécurité.	01	-« Il est préférable pour la femme de s'occuper de son foyer ».
TOTAL	10	

Suite aux questions posées pour nos enquêtées sur la liberté de la femme d'exercer une activité salariale, certaines d'elles ont répondu que la femme, comme l'homme est libre d'exercer une fonction salariale avec une fréquence de (09), mais les autres avec une fréquence de (01) n'est pas d'accord pour donner cette liberté à la femme de travailler.

La participation des femmes à la vie sociale, sa scolarisation, la prolongation de ses études dans les universités et son entrée dans le marché du travail a déstabilisé les frontières entre homme et femme.

F.Benattia 1986, M.Rebzani 1997, C.Lacoste, Dujardin 1986, S.Gamero 1982 affirment à travers ses études que la scolarisation des filles, et le travail rémunéré des femmes induisent de profondes modifications au sein des familles, qui ont

aboutit, à une transformation des rôles féminins. Ces changements sont aussi remarqués dans d'autres pays arabes et musulmans. Le fait que la femme en Algérie sort de sa sphère sacrée et acquière un revenu ou fasse des études d'un changement dans la structure et probablement dans des représentations qui ont toujours indiquer que le lieu naturel de la femme est l'espace domestique, dont elle ne doit pas sortir. Aujourd'hui il suffit de voir l'amplification de la présence féminine à l'extérieur, pour pouvoir dire que la société algérienne a subi une véritable mutation en quelques années.

La diminution du pouvoir absolu du mari, la réduction de la fécondité et la tailles des familles, offrent plus de liberté a la femme et par conséquent celui des filles.<sup>1</sup>

**Tableau N° 15** : Les choses qui aident la femme à acquérir une place valorisante dans la société

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
Le travail, la compétence et le respect sont les moyens primordiaux qui donnent la valeur à la femme.	09	-« pour moi le travail est le sérieux sont les choses essentielles chez la femme » ; « Il faut que la femme soit compétente, active et respectueuse dans son travail ».
Il n ya pas mieux pour la femme d'élever ses enfants et de s'occuper de son conjoint.	01	-« La vie familiale est la meilleure vie pour moi , mieux que la vie professionnelle ».
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	

Ce tableau nous explique que avec une fréquence de (09), nos enquêtées pensent que le travail, la compétence et le respect sont les meilleurs choses qui aident la femme à acquérir une place valorisant dans la société ;alors qu'une

<sup>1</sup> YACEF F, Le couple Algérien (étude, travail), 1989, P87.

fréquence de (01) pensent que la femme, devient une vraie femme si elle occupe la maison et s'occupe de leurs enfants .

Les nouvelles représentations féminines ont eu un effet sur la distribution des rôles masculin et féminin d'époux et d'épouse surtout dans les familles nucléaires, où la pression et les contraintes sont moins fortes que lors qu'elles sont exercées par l'ensemble des membres de la famille élargie.

Les rôles se trouvent modifiés et la répartition rigide des rôles conjugaux semble diminuer .M .Rebsani (1997) dans son étude confirme que les femmes aujourd'hui sont entrain de conquérir un rôle familial différent de celui prescrit par la norme culturelle traditionnelle. Active ou inactive elle ont plus de pouvoir de décision dans les achats, l'éducation des enfants, la gestion du budget, et beaucoup d'autres choses encore.

M.Rebsani affirme qu'on arrive à une participation de l'épouse comparable à celles du mari, si ce n'est plus important. Toute fois, il faut préciser que ce sont les rôles des femmes qui sont modifiés elles prennent en charge en plus de leurs rôles traditionnels des tâches dites autrefois masculines, ou moment que le contraire n'est pas encore admis.<sup>1</sup>

**Tableau N° 16** : La définition de nouveau rôle de la femme

Le choix des modalités	La fréquence	Les arguments
Ce nouveau rôle est un moyen d'affirmation de soi.	08	-« Mon travail m'a donné plus de chances, d'opportunités et de respect » ; « Le travail est un moyen de s'imposer dans la vie » ; « Il m'a beaucoup aidé ».
Ce nouveau rôle est un obstacle pour la femme.	02	-« Moi, je préfère la vie familiale mieux que la vie professionnelle » ; « Ce nouveau rôle pousse la femme à ne pas faire ses devoirs face a son mari et ses enfants ».
TOTAL	10	

<sup>1</sup>Rebzani M, La vie familiale des femmes algériennes salariées, L'Harmattan, Paris, 1997, P99.

Ce nouveau rôle qui est apporté à la femme aujourd'hui, est perçue différemment par nos enquêtées. Avec une fréquence de (08), certaines d'elles pensent que le travail et le nouveau rôle des femmes est un moyen d'affirmation de soi, dans la famille et dans la société. et d'autres pensent que ce rôle est juste un obstacle qui gêne la femme à réaliser son devoir face à sa famille (avec une fréquence de 02).

Les jeunes filles sont capables d'exprimer dans une même unité de temps des conduites à la fois traditionnelles et modernistes. Un tel syncrétisme de valeurs correspond à l'attitude la plus fonctionnelle dans le traitement des situations de crise qui les interpellent, plus formalistes, leurs homologues masculins s'ajustent moins efficacement à l'acculturation ils ont surtout tendances à moduler et réorganiser leurs conduites selon chaque type de situation ce qui donne à penser qu'au syncrétisme et à l'éclectisme culturel des jeunes, correspond plus généralement l'alternance et la mobilité des hommes.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Toulalbi R, Mères et filles à l'épreuve de la norme familiale, karthala, Paris, 1998, P96.

### III- Interprétation des résultats obtenus :

Les femmes , affirment dans leur majorité, que le travail salarié est le moyen le plus important pour s'affirmer dans la société, et pour détruire les inégalités entre les deux sexes, et surtout les femmes qui vivent seules avec des enfants à prendre en charge sans aide par leurs conjoints, comme les femmes veuves et divorcées.

La femme, plus elle est instruite, plus elle affirme que le travail salarié occupe une place très importante dans la vie d'une femme.

La majorité de nos enquêtées pensent que le travail salarié est un moyen d'avoir une certaine liberté, sans négliger la question d'argent, car avant tout, les femmes travaillent pour un salaire, et grâce à ce dernier, la femme peut contribuer dans les dépenses de sa famille, et aider dans le développement de l'économie nationale, donc, ce qui fait d'elle une force active et surtout plus respectée de son entourage.

Plus de la moitié des enquêtées, déclarent que le travail salarié est le meilleur moyen d'acquérir une place plus valorisante dans la société.

En outre, les femmes enquêtées ajoutent aussi que le travail salarié, et grâce aux études, la femme a plus de chances d'accéder à des postes plus supérieurs.

Donc, pour résumer tous ces résultats, on peut dire que, la majorité de nos enquêtées considèrent que le travail salarié comme un avantage non pas un problème, malgré quelques difficultés qu'il procure.

# CONCLUSION



## Conclusion

D'après cette étude faite, on constate que nos enquêtées, qui sont des femmes actives, qui exercent une profession affirment que leur travail à l'extérieur du foyer, leurs permet de s'affirmer en tant que femme au sein de leur famille spécialement et dans la société en générale.

Les raisons qui expliquent cette affirmation ne se limitent pas uniquement à la question d'argent, mais selon leurs avis respectifs que nous avons recueilli lors de notre enquête sur le terrain : c'est plus la question d'affirmation de soi et de leur statut, qui va être modifié car :on va plus parler du statut de femme au foyer qui s'oppose de sa maison, son époux et ses enfants, mais on va parler d'avantages sur une femme en tant que force économique qui peut aider dans le développement de son pays, ou bien une autre aide qui pourra améliorer les conditions de vie sociales de sa famille.

La femme, plus elle est instruite, plus elle se rend compte de la place qu'elle s'occupe dans sa famille et dans la société, et même elle est plus consciente de ses devoirs à l'égard de sa famille, et son pays. Le travail est considéré comme le moyen favorable pour valoriser le statut qu'elle occupe, dans les deux formes sociales.

La majorité des femmes enquêtées, ont déclaré que c'est grâce au travail salarié qu'elles ont pu acquérir une place bien plus importante, que celle qu'elles ont occupé avant leurs accès à ce travail que ça soit au sein de sa famille: elles sont plus respectées par les membres de leurs famille, surtout les hommes, et dans la société :la femme active aujourd'hui, est devenu égale à l'homme de droits ou de devoirs.

Le travail salarié d'après ces femmes enquêtées, est le moyen pour valoriser son statut, mais le travail n'est pas le seul moyen cité par ces femmes, car en second on trouve les études : car c'est grâce à ces dernières que la femme peu accéder à des postes assez importants et briser tout les tabous, dans la société qui font que la femme n'est pas libre, ou plutôt pas totalement, et qu'elle est sous dépendance de l'homme qui se présente par son père son frère ou son époux .Alors que le travail de la femme l'a aidé à se dépasser de l'ancienne mentalité , qui à pour principe les inégalités entre les sexes .Et même nos enquêtées sont allées jusqu'à dire, que c'est grâce au travail salarié que la femme peut remplacer un homme ou un père absent, surtout en ce qui concerne les femmes veuves ou divorcées.

Dans notre conclusion nous joignons l'opinion de Souad KHoudja qui a déduit que les femmes travailleuse se heurtent quotidiennement à une

confrontation entre le système de normes de la société traditionnelle, le foyer et celui de la société contemporaine.

# LA LISTE BIBLIOGRAPHIQUE

## La liste bibliographique :

### Les ouvrages :

ADDI Lahouari, Les mutations de la société algérienne, Edition La découverte, Paris, 1999.

AZAUAOU (M.S), Le travail au féminin, N° 300, la dépêche du samedi 07 juin 2003.

BOUTEFNOUCHET Moustapha, La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes, Edition SEND, ALGER, 1982.

BOURDIEU Pierre, Sociologie de l'Algérie, Edition CRNS, Paris, 1963.

BOUTILIER Sophie et autres, Le travail des femmes (axes d'émancipation), ED L'harmattan, France, 2004.

BENNOUNE Mahfoud, Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, Edition Marinoor, ALGER, 1999.

BENATIA Farouk, le travail féminin en Algérie, Edition SNED, Alger, 1970.

BATTAGLIOLA F, Histoire du travail des femmes, La découverte, Paris, 2000.

COENEN-HUTHER Josette, femme au travail, femme au chômage, édition Harmattan 2004.

D'AGOSTINIO S et les autres, Dictionnaire des sciences économiques et sociales, éd Bréal, Paris, 2002.

GUERIN Isabelle, Femme et Economie Solitaire, La découverte, Mauss SED, Paris, 2003.

GANGLOFF Bernard, les compétences professionnelles, Edition L'Harmattan, Paris, 2000.

GASPARD Marise, violence contre les femmes, Ed la découverte, Paris, 2005.

KHOUDJA Souad, A comme algérienne, Edition ENAL, ALGER, 1991.

KHOUDJA Souad, Les algériennes du quotidien, Edition ENAL, ALGER, 1985.

KHOUDJA Souad, Nous les algériennes, la grande solitude, Edition, Casbah, Alger, 2002.

MARINANI Margaret, Travail et emploi des femmes, La découverte, Paris, 2003.

MERNISSI Fatima et autres, femmes partagées, familiales-travail, Ed le fenec-MAROC, 1988.

MOHAMED Elhabib Hachlaf, El HAOUFI Chants de femmes d'Algérie, édition Alpha, 2006, Alger.

MOULAYE R'CHID ABDERRAZAK, La femme et la loi au Maroc, éd BOUCHENE, Alger, 1991.

MERNISSI Fatima, Sexe, idiologie, islam, Edition Tierce, paris 1983.

NAST Mercier et autres, la femme dans le monde contemporain, édition Fernand, Paris, 1971.

QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc van, Manuel de recherche en sciences sociales, 3<sup>ème</sup> Edition Dunod, Paris, 1995.

TOULALBI R, Mères et filles à l'épreuve de la norme familiale, Karthala, Paris, 1998.

VENDEUELDE Dailliere Helene, femme Algérienne, Ed N° 140-6, Alger, 1980.

### **Les ouvrages méthodologiques :**

ANGERS Mauris, Initiation pratique à la méthodologie de recherche des sciences humaines, Ed Casbah, Alger 1997.

GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, édition DALLOZ, 1999, Paris.

GUIDERE Mathieu, Méthodologie de la recherche, Edition Ellipses, Paris, 2004.

PAILLE. P ET autres, L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, ED ARMAN COLIN, PARIS, 2003.

### **Les dictionnaires :**

ETIENNE. J et autres, Dictionnaire de sociologie, HATIER, PARIS, 2004.

FERREOL Gille et autres, Dictionnaire de sociologie, 3EME EDITION, ARMAND Colin, 1997, PARIS.

GARNIERr et autres, Dictionnaire d'économie, HATIER, PARIS, Juin, 2005.

### **Les revues :**

Commission nationale des femmes travailleuses de l'UGTA, « Guide de la femme travailleuse, recueil communauté de la législation du travail », Alger, le 08 mars, 2006.

KHADIR Aissa et autres, « Parcours D'intellectuels Maghrébins, (scolarité, formation et positionnements) », KHARTHALA, Saint-Denis, 1999.

Ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, « Le harcèlement sexuel dans les relations de travail » n° 30 janvier 1993.

Revue O N S, « résultats de l'enquête emploi féminin in conseil national économique et social ».

Revue FEMININ PLURIELLE, « libres Algériennes, publication semestrielle du collectif 20 ans baraket », novembre, 2004.

YACEF F, Le couple Algérien (étude, travail), 1989.

### **Les sites internet :**

[http://www.marivictorlouis.net/site VI/projets femmes, pf3/pf3-Tunis, doc.](http://www.marivictorlouis.net/site%20VI/projets%20femmes/pf3/pf3-Tunis.doc)

<http://blog.vadequa.com/la-satisfaction-au-travail/>

[http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/Modeles\\_satisfaction\\_au\\_travail.pdf](http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/Modeles_satisfaction_au_travail.pdf)

[http://www.ilo.org/safework\\_bookshelf/french?content&nd=857170416](http://www.ilo.org/safework_bookshelf/french?content&nd=857170416)

**<http://rhconseilpme.blogs.com/saviezvous/2007/12/le-saviez-vous.html>****<http://www.salaire-net.fr/motivation-conseil>**

[http://blog.beatriceponcin.org/public/Documents/Prise\\_de\\_decision.pdf](http://blog.beatriceponcin.org/public/Documents/Prise_de_decision.pdf)

# ANNEXES

## **Le guide d'entretien :**

Dans le cadre de la préparation d'un mémoire de Master II sous le thème : « l'entrée des femmes au marché du travail et leurs statut dans les organisations » ; nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à mon entretien à fin de collecter et de réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude.

### **1-questions socioprofessionnelles :**

1-quel est votre âge ?.....ans.

2-Quelle est votre situation familiale ?

.....  
.....

3-quel est votre niveau d'instruction ?

.....  
.....

4-Ou habitez-vous ?

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

### **2-questions concernant l'ordre professionnel :**

1-Quelle est votre poste occupé ?

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

2-Depuis quant, exercer vous cette fonction ?

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

3-Etes vous satisfaite de votre travail ?

.....  
.....

4-Etes- vous recrutées selon votre diplôme et selon les études que vous aviez fait ?

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

5-Est-ce que vous trouvez que les exigences de votre poste sont adéquates avec vos capacités et savoirs ?

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

6-Adaptez-vous rapidement au monde professionnel ?

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

11 En tant que femme, avez-vous des problèmes dans votre lieu du travail ?

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

Si c'est oui, les quelles ?

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

12-Est-ce que votre famille s'oppose à votre travail

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

13-Comment sont –ils les regards des gens extérieurs envers vous ?

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

14-Est-ce que vous êtes respectées par votre famille, vos amis, et les autres gens ?

.....  
.....

15-Est-ce que vous êtes satisfaite de votre salaire ?

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

16-Est-ce que votre salaire combine vos besoins personnels ?

.....  
.....

17-Participez-vous dans la prise de décision dans votre travail ?

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

18-Que représente pour vous votre travail salarié ?

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

19-Pourquoi travaillez- vous ?

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

**3-Questions concernant le statut de la femme :**

1-pensez-vous que la femme est libre d'exercer une activité salariale ?

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

2-Pensez-vous que votre travail est un moyen d'affirmation de soi ?

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

3-Quelle est selon vous la plus valorisée dans votre famille :les hommes ou les femmes ?.....

.....

4-comment les gens pensent de vous :

Avant votre travail ?

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

Après votre travail ?

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

5-Comment selon vous la femme peut acquérir une place valorisante dans la société ? Et grâce à quoi ?

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

6-Avec le travail salarié ; comment pouvez-vous définir le nouveau rôle de la femme au sein de la famille? Et au sein de la société ?

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

Merci pour votre collaboration et aide.