

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

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

Option: sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

Le travail rémunéré des femmes, entre nécessité de
revenu et besoin d'émancipation

Cas pratique: CEVITAL - Bejaia

Réalisé par :

CHEKROUNE Narimen

Encadré par :

AHOUARI Zahir

Session Juin 2013

Remerciements

Mon profond remerciement au bon dieu le tout puissant de m'avoir donné la force et la patience d'élaborer ce modeste travail.

Je tiens à remercier monsieur AHOUARI qui m'a aidé, dirigé et facilité la réalisation de ce travail avec, son encadrement, ses précieux conseils et ses orientations.

Mes remerciements à Madame SAYAD qui m'a cédé l'accès à **CEVITAL**, et pour son investissement de son temps et son accompagnement tout au long de mon travail sur le terrain.

Je tiens à remercier tous les enseignants qui ont fait que je puisse à présent réaliser ce travail, ce étant la consécration et le résultat de tout le cursus universitaire.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à ma très chère maman et mon
cher papa

A ma grande sœur Sihem, son époux et son fils Enzo

A ma petite sœur Hanane, à the dapper et au four cats
Fouzia, Miha, Sonia et moi même

A ma famille paternelle et maternelle
Chekroune et Yahiaoui

A mon mari et ma belle-famille Aberkane

La liste des abréviations

CENEAP : Centre National d'Etudes et d'Analyses pour la Population et le développement.

INSEE: Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

SPA : Société par Actions.

MI : Manager Intermédiaire.

EPL : Encadrement de Première Ligne.

TM : Technicien Maitrise.

OE : Ouvrier – Employer.

La liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	La répartition de l'ensemble de l'échantillon d'étude selon la variable âge	84
02	La répartition de l'ensemble de l'échantillon d'étude selon la variable Situation matrimoniale	85
03	La répartition de l'ensemble de l'échantillon selon leur niveau d'instruction	85
04	La répartition de l'ensemble de l'échantillon selon l'Appartenance hiérarchique.	86
05	La répartition de l'ensemble de l'échantillon selon la date d'entrée dans la vie active	87
06	Le rapport entre la situation économique de la famille et l'idée du travail.	89
07	Le rapport entre la vie du père et la prise en charge de la famille.	92
08	Le rapport entre la situation économique de la famille et raison du travail en cas de richesse	94
09	Le rapport entre la situation matrimoniale et l'apparition de l'idée du travail	97
10	Le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses dans le passé	99
11	Le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses dans le présent	101
12	Le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses dans le futur	103
13	Le rapport entre la situation matrimoniale et la proportion de contribution dans les dépenses familiales/ménagères	105

14	Le rapport entre le pouvoir d'achat du mari et la contribution dans les dépenses du ménage	107
15	Le rapport entre la contribution dans les dépenses ménagères et le lieu de résidence	109
16	Le rapport entre la possession d'enfants et le sens du travail	111
17	Le rapport entre la situation économique du mari et l'arrêt de travail en cas de naissance	113
18	Le rapport entre la situation matrimoniale et la distinction entre femme au foyer et femme active	115
19	Le rapport entre la catégorie hiérarchique et motifs du travail hors le salaire	118
20	Le rapport entre la catégorie hiérarchique et la notion « promotion »	121
21	Le rapport entre la catégorie hiérarchique et la distinction entre femme au foyer et femme active	123
22	Le rapport entre l'idée du travail et le sens attribué à celui-ci	125
23	Le rapport entre le jugement du salaire perçu et le plaisir au travail	127
24	Le rapport entre le jugement du poste occupé (compétences) et le plaisir au travail	129
25	Le rapport entre les motifs du travail hors le salaire et le plaisir éprouvé au travail	131
26	le rapport entre l'âge et la distinction entre femme active et femme au foyer	133

Sommaire

Sommaire

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction.....P2

Chapitre I :Cadre méthodologique de la Recherche

1. Raisons du choix du thème et objectifs de la Recherche....P6
2. Problématique.....P9
3. Hypothèses de travail.....P14
4. Définitions conceptuelles.....P15
5. Recherche Documentaire et Pré-enquête.....P19
6. Méthode et Technique utilisées.....P20
7. Terrain d'enquête et Caractéristiques de la population d'étude.....P21
8. Collecte des données et Problèmes rencontrés.....P23

Chapitre II : Travail et Humanité

Section 1 : Dimensions du travail.....P28

Section 2 : Fonctions liées au travail.....P32

Section 3 : Caractéristiques du travail ayant du sens.....P35

Section 4 : Aspects du travail et sources d'attachementP41

Sommaire

Chapitre III : Femme: Devoir ou Vouloir travailler?

Section 1 : Situation économique et engagement professionnel fémininP47

Section 2 : Culture patriarcale face à l'entrée de la femme dans la vie activeP54

Section 3 : Facteurs incitant le travail de la femme.....P62

Section 4 : Statuts de la femme active.....P74

Chapitre IV : Présentation du terrain, de la population et des résultats de l'enquête

Section 1 : Présentation du complexe CEVITAL.....P81

Section 2 : Description de la population d'enquête.....P84

Section 3 :Employées de CEVITAL, motifs et sens du travail ...P88

3.1 Situation matrimoniale : choix ou contrainte d'engagement professionnel?.....P89

3.2 Appartenance hiérarchique : Attachement quantitatif ou qualitatif au travail ?P117

Section 4 : Discussion des résultats de l'enquête.....P134

Conclusion

Références bibliographiques

Annexes

Introduction

Introduction numéroté l'introd avk I romain

Le travail rémunéré des femmes n'est pas une nouveauté. Dans l'exploitation agricole, le petit commerce et même l'industrie, l'emploi féminin culmine à la fin de la première guerre mondiale. En dehors de la seconde guerre mondiale, le taux d'activité des femmes n'a cessé ensuite de se réduire jusqu'au milieu des années 60.¹

Ce n'est qu'à partir de cette date que les femmes reviennent sur le marché de l'emploi, poussées par l'allongement de la scolarisation. Avec une différence de taille: elles occupent des emplois salariés et à des niveaux plus qualifiés.

Si pour la très grande majorité des hommes, exercer une activité professionnelle relève de l'évidence, qu'il s'agisse de s'assumer ou de pourvoir aux besoins financiers de leur famille. Qu'en est-il des conceptions des femmes quant à leur propre rôle dans le domaine du travail rémunéré.

Le travail rémunéré s'inscrit aujourd'hui comme une évidence dans le parcours de vie des femmes. Leur présence massive et continue sur le marché du travail relève de la norme sociale et si leur rapport à l'emploi diffère encore de celui des hommes, elles y trouvent, au-delà d'une autonomie financière indispensable, un statut social et une identité auxquels elles sont très attachées.

¹ **Pourquoi les femmes travaillent-elles ?**. [Sur le net]. www.alternatives-economiques.fr. Consulté le 20/05/2013.

Introduction

Dans cet ordre d'idées, nous avons effectué une recherche sur le travail salarié féminin et cela dans le but de démontrer les motivations ou les contraintes posées à ces femmes dans leur accès dans le monde professionnel.

Afin d'étudier les motifs du travail chez les femmes, et démontrer le rapport qui peut exister entre le travail de la femme et sa situation matrimoniale ainsi que son appartenance hiérarchique, nous avons réparti notre travail en quatre (04) chapitres suivants :

Dans le premier chapitre, nous allons présenter le cadre méthodologique de la recherche à savoir, les objectifs et raisons du choix du thème, la problématique de recherche, les hypothèses de travail, la recherche documentaire et pré-enquête, la méthode et la technique utilisées, le lieu et la population d'enquête, ainsi que les difficultés rencontrées dans le déroulement de la recherche.

Dans le deuxième chapitre, nous allons faire un aperçu sur les dimensions, aspects, et les fonctions du travail ainsi que sur les caractéristiques du travail qui a du sens.

Dans le troisième chapitre, nous allons montrer les facteurs incitant ou motivant les femmes à rentrer dans la vie active.

Le quatrième chapitre comprend la présentation de l'organisme d'accueil, l'identification de la population d'enquête et les motifs d'accès au travail et sens attribué par les employées de **CEVITAL** à ce dernier.

Enfin, les résultats de l'enquête, la conclusion, la liste des références bibliographiques et la liste des figures.

Partie
théorique

*Cadre
méthodologique
de la
recherche*

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Dans ce chapitre nous allons présenter les raisons du choix de notre thème, les objectifs visés par cette recherche, ainsi que les grandes lignes qui guideront notre travail de recherche. Il présentera les démarches méthodologiques qui nous ont permis de vérifier dans la réalité nos hypothèses de recherche.

Il s'agit à ce niveau d'explicitier l'ensemble des techniques utilisées pour mener cette étude. Dans ce chapitre, seront également développés : la recherche documentaire, la pré enquête, la population cible, le terrain d'enquête, la présentation du questionnaire, le dépouillement et les difficultés rencontrées.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1.1 Les raisons du choix du thème

Dans le choix de notre thème, nous nous sommes inspiré de la cherté de la vie qui conduit les membres de la famille (femme, filles) à contribuer aux dépenses du foyer ou au moins de se prendre en main et de soulager le pourvoyeur initial (père/mère, époux) de certaines charges ceci d'une part, d'autre part les nouvelles technologies (ordinateur personnel, téléphone portable, etc.) la mode, les gardes robes et chaussures heurtent les esprits des femmes, en particulier les jeunes, qui ne se contentent plus d'une ou de deux paires de chaussures, d'un ou deux sacs, etc. Les femmes mariées quant à elles se soucient de l'ameublement de la maison, de l'acquisition de la belle vaisselle, pour les mères ce qui les importent c'est de mettre à la disposition de leurs enfants toutes les commodités de la vie qui leur permet de grandir dans un environnement où régnera le confort et la stabilité.

Aussi nous avons opté pour ce thème vue sa perspective sociologique pensant que le sujet du travail rémunéré de la femme pouvait être indicateur de certains paradoxes sociaux que connaît notre société actuellement.

Notre attention a été retenue par la non activité d'une partie d'hommes qui malgré leur statut d'époux et de père n'assument pas les responsabilités qui leur sont naturellement, dans notre société, assignées mais en plus de ce fait rejettent cette responsabilité à leur parent et vont même jusqu'à se reposer sur leur épouse pour subvenir à leurs besoins en plus de ceux du foyer et des enfants.

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Les objectifs de la Recherche

Par notre recherche, nous essayerons d'extraire et de dégager les motifs qui incitent les femmes à rentrer dans le monde du travail, de savoir si les femmes actives s'insèrent dans le monde du travail pour des raisons économiques, ne plus dépendre économiquement d'autrui ou suite au fait qu'elles veulent s'affirmer et acquérir de nouveaux statuts et sortir de la division traditionnelle du travail.

A travers notre recherche, on tente de ressortir le sens du travail rémunéré chez les femmes actives, les représentations qu'elles ont d'elles-mêmes en tant que travailleuses et celles qu'à son entourage d'elles suite à ce nouveau rôle.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

1.2 La Problématique

A travers les diverses et multiples publications sur l'accès des femmes au marché du travail, on voit comment la question du genre au travail est prise en compte : le travail féminin a été abordé d'un aspect historique, à savoir les débuts de l'entrée des femmes dans le monde professionnel, à travers cette publication, avec son ouvrage intitulé «Histoire du travail des Femmes», **Françoise Battagliola** affirme que le travail de la femme ne s'est jamais réduit aux tâches ménagères, même avant la montée de l'industrialisation massive et la montée des emplois salariés.¹

D'un point de vue égalitaire, **Lunghi Christina**, a mis en avance que les femmes qui, en position de responsabilité, défendent et affirment leur capacité à être femmes, mères et en même temps d'excellents managers, capables d'être reconnues professionnellement sans pour autant abandonner leurs rôles de femmes et de mères. L'auteur s'intéresse dans son intitulé: «Et si les femmes réinventaient le travail» à l'égalité au travail à l'égard des femmes, ce qui ne démotive pas pour autant celles qui visent l'accès à des responsabilités en fonction de leurs capacités, énergie, inventivité et de créativité dont elles disposent.²

Dans la même optique égalitaire, **Margaret Maruani**, met l'accent sur la résistance aux inégalités vis à vis du travail de la femme, malgré les transformations qu'a connues l'activité féminine et la disponibilité des éléments tel: la féminisation du salariat et la progression des scolarités féminines permettant de déclencher un processus de réduction de ces inégalités qui perdurent.³

¹ BATTAGLIOLA. F. **Histoire du travail des Femmes**. Édition la Découverte et Syros, 2000.

² LUNGI. CH. **Et si les femmes réinventaient le travail**. Édition Eyrolles, 2002.

³ MARUANI. M. **Travail et emploi des femmes**. Édition la découverte, 2003.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

On entend souvent l'expression: «Depuis que les femmes travaillent...» et pourtant, les femmes ont toujours travaillé. Elles ont travaillé dans leur famille, dans l'entreprise familiale, et dans les usines, hors que cette présence des femmes sur le marché du travail a été considérablement accentuée au moment des deux guerres mondiales,⁴ les femmes ont ainsi ajouté à leurs fonctions maternelle une fonction de production .De tout temps et sous de multiples formes, la femme a contribué à la production et en premier lieu par son travail domestique qui était considéré pour longtemps la seule activité qui lui est attribuée tel le ménage ,la procréation et l'éducation.

Le régime de la prise en charge en Islam enjoint au père de prendre la charge de sa fille jusqu'à ce qu'elle se marie, après quoi sa charge et celle de ses enfants reviennent à son mari ; si son mari meurt, cette charge revient à nouveau chez son père ; s'il ne vit plus, celle-ci revient à ses enfants et si ses enfants sont en bas âge, cela revient à ses frères et ainsi de suite, aux plus proches parents, et si la femme musulmane travaille pour manger et vivre, ceci lui est garanti et ce de sa naissance jusqu'à sa mort . On lui accorde tout cela pour qu'elle se consacre exclusivement à la délicate mission qui consiste à prendre soin du foyer et éduquer sainement les enfants.⁵

Ce point de vue religieux ne correspond plus à la réalité économique et sociale des sociétés musulmanes en générale et à la société Algérienne en particulier, certaines femmes se trouvent dans l'obligation de travailler.

⁴ DUMONT. Micheline. **L'Histoire qui s'enseigne, l'histoire des femmes, le travail salarié des femmes.** [Sur le net]. sphq.recitus.qc.ca/IMG/PDF/28-02_DUMONT.PDF.P30, Édition TRACES, Vol.28 N° 2/ Mars-Avril 1990, Consulté le 17/12/2012.

⁵ **Le statut de la femme en Islam, le travail de la femme.** [Sur le net]. WWW.Womeninislam.ws, consulté le 30/11/2012.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

A partir du XIX siècle, la femme à décider de changer sa situation et le travail salarié était sa première solution pour sortir de l'effacement. La progression constante de la présence des femmes sur le marché du travail confirme ce fait.

L'industrialisation et la salarisation se développent tout au long du XIX siècle apportant alors aux femmes un moyen d'émancipation⁶, en effet, plus que les hommes, les femmes ont conquis le droit de travailler par la voie du salariat.

Contrairement à ce qui a longtemps été affirmé, le travail féminin salarié était généralisé au moyen âge déjà, autant dans les villes que dans les campagnes; des formes de travail très variées coexistent ; l'épouse est associée, dans le cadre de l'économie familiale, aux activités de son mari qu'il soit paysan, artisan, marchand, négociant ou ouvrier...⁷

Réalisée dans les années 1980, une série de travaux, avait mis en évidence certains aspects de l'activité et de l'emploi féminins en Algérie ainsi que les évolutions observées durant les décennies 60-80 à partir de conditions initiales prenant en compte la situation coloniale et le statut de la femme dans la société algérienne. Ces études avaient montré, que, au-delà de l'exceptionnelle faiblesse des taux d'activité féminine - y compris en comparaison avec ceux observés dans d'autres pays de la région - cet emploi était essentiellement urbain, salarié, relativement qualifié, avec comme principal employeur l'État. Ces caractéristiques pouvaient s'expliquer par la combinaison de plusieurs facteurs parmi lesquels le modèle de développement peu créateur d'emploi, le rôle joué par les revenus des hydrocarbures dans l'économie algérienne, le caractère administré de l'économie et

⁶ BOUTILLER.S et LESTRADE.B. **Le Travail des Femmes : Axes d'Émancipation**. Édition l'Harmattan, France, 2004, P19

⁷ Head- König.Ann-Lise .**Travail Féminin**. [Sur le net]. <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/f/F13908.php>. Dictionnaire historique de la Suisse, Berne, publié le 06/12/2012, consulté le 17/12/2012.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

la place de l'État dans la création d'emplois, l'exode rural et le déclin de l'agriculture, le faible taux de scolarisation des filles...⁸

L'étude réalisée, en 2011 par **Marie France Grangaud** montre également que le travail féminin évolue parallèlement à la société : les Algériennes font plus d'études, se marient plus tard et ont moins d'enfants.

Malgré l'évolution positive, le travail de la femme dans notre pays reste largement minoritaire par rapport à celui de l'homme, l'activité professionnelle de la femme et son emploi sont fortement liés à l'état de développement économique et social, à l'urbanisation et à l'instruction de la femme. Force est de constater aussi qu'au fil des années, il s'est constitué en Algérie des secteurs d'activité fortement et solidement féminisés. Les plus représentatifs sont : la Santé publique, l'Enseignement, les secteurs administratifs. Il a été montré que le travail féminin est essentiellement une affaire de célibataires, de divorcées et de veuves. Les mariées représenteraient moins du cinquième de la main-d'œuvre féminine. Plusieurs facteurs semblent influencer conjointement sur la situation et son évolution. Ainsi, en plus de l'état de développement global, le patriarcat et la religion sont des facteurs fondamentaux dans l'explication de l'état, de l'évolution et des formes du travail féminin en Algérie.⁹

Dans la dernière décennie, le travail rémunéré des femmes est devenu un phénomène massif, et vraisemblablement irréversible, il a été pour plusieurs auteurs (voire P10) et disciplines (Sociologie, Psychologie, Histoire, etc) un objet d'étude ayant suscité beaucoup d'attention et d'analyse, ce qui a fait qu'il a été une

⁸ Talahite. Fatiha. **L'emploi féminin en transition**. [Sur le net]. [Http://econpapers.repec.org](http://econpapers.repec.org), publié le 10/01/2008, consulté le 17/12/2012.

⁹ Merani. Hacène. **Le Travail Féminin en ALGERIE a l'aube du 21ème siècle**. [Sur le net], www.vitamedz.com, publié le 03/03/2008, consulté le 17/12/2012.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

nécessité absolue d'étudier ce phénomène, qui ne cesse de se propager, et les atouts et difficultés qui accompagnent cette propagation qui font que le phénomène du travail féminin reste un sujet exposé à la recherche où plusieurs pistes restent toujours exploitables et des questionnements restent à poser.

Compte tenu de la richesse de la thématique, on va s'intéresser au rapport qui peut exister entre l'entrée de la femme dans le monde du travail, les mobiles de celle-ci et la relation entre la situation matrimoniale et le poste occupé avec les attentes de la femme occupant ce dernier, alors la question qui se pose est: Sur quels motifs s'est faite l'insertion de la femme dans le monde du travail ? De cette question principale, on pourra soustraire les questionnements suivants :

- Le cycle de vie familial de la femme définit-il la nature de son attachement au travail?
- Quel est le facteur socioprofessionnel déterminant la nature de l'attachement de la femme au travail?

1-Le cadre méthodologique de la recherche

1.3 Les Hypothèses de Travail

L'Hypothèse procure à la recherche un fil conducteur particulièrement efficace qui, à partir du moment où elle est formulée, remplace la question de recherche¹⁰, donc pour répondre aux questions posées dans la problématique, nous avons suggéré:

L'Hypothèse Générale:

Le travail rémunéré de la femme est dicté par la catégorie hiérarchique à laquelle elle appartient, et de la situation matrimoniale qui la caractérise.

De cette hypothèse principale on dégage les deux hypothèses secondaires suivantes:

La Première Hypothèse:

La Situation matrimoniale de la femme détermine la nature de son attachement au travail.

La Deuxième Hypothèse :

L'Appartenance catégorielle de la femme reflète la nature de son attachement au travail.

¹⁰ QUIVY. R et LUCVEN.C. **Manuel de Recherche en Sciences Sociales**. Édition2, Édition Dunond, Paris, 1995, P117.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

1.4 La Définition Des Concepts

Dans le but d'éclaircir le sens de nos concepts, nous avons opté pour ces quelques définitions:

Insertion:

L'insertion couvre l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement social. Être inséré signifie avoir une place, être assuré de positions sociales différenciées et reconnues (statut, rôles, etc.).¹¹ Elle est le processus qui conduit une personne à trouver une place reconnue dans la société. L'insertion peut prendre plusieurs figures : insertion professionnelle, sociale, globale.

D'après le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation (1994) et le Conseil supérieur de l'éducation du Québec (1997), l'insertion professionnelle est définie comme le « Processus d'accès à l'emploi ».¹²

Emancipation :

Action de s'affranchir d'un état de dépendance, d'une domination.¹³

Revenu :

Somme perçue à titre de rente.¹⁴

¹¹ Wikipedia. **Insertion sociale et professionnelle**. [Sur le net], <http://fr.wikipedia.org>, consulté le 21/02/2013.

¹² Mamadou Gando BARRY. **Devenir professionnel des diplômés du système universitaire guinéen : étude exploratoire à partir des diplômés de l'Université de Conakry**, Université de Montréal-Maîtrise en Sociologie, 2003, [sur le net] <http://www.memoireonline.com>, consulté le 21/02/2013.

¹³ www.larousse.fr. [Sur le net], consulté le 01/07/2013.

¹⁴ Ibid.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

Catégorie Hiérarchique:

Ordre et subordination des personnes selon une série telle que chacun soit supérieur et/ou inférieur aux autres degrés, ordre dans lequel se classe le personnel dans les rapports de supérieurs à subordonnés.¹⁵

Définition Opératoire:

Dans le contexte de l'entreprise CEVITAL qui est le terrain de cette présente étude, la catégorie hiérarchique constitue un regroupement de plusieurs niveaux de responsabilités pour définir un ensemble homogène où le degré d'autonomie est comparable.

Il existe dans la hiérarchisation de CEVITAL sept (07) catégories distinctes: la catégorie «**Ouvrier - Employé**», pour les grades de 6 à 9, où les responsabilités correspondent davantage à des qualifications qu'à des responsabilités proprement dit.

Pour les grades 10 à 12, les responsabilités correspondent à la maîtrise d'une technicité ou d'un métier, on regroupe ces trois grades dans la catégorie «**Technicien- Maitrise**».

La catégorie où les responsabilités correspondant à des missions à atteindre à moyen terme en faisant preuve d'autonomie dans la planification du travail est nommée «**Encadrant de Première Ligne**», cette dernière inclut les grades 13 et 14.

¹⁵ PERETTI. J-M. **Dictionnaire des Ressources Humaines**. Édition 2, Édition Vuibert, Paris, 2001, P126.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

Pour les grades 15 à 20, où les responsabilités correspondent à des missions à atteindre à long terme en faisant preuve d'une autonomie importante dans l'organisation des tâches, on distingue deux catégories à savoir «**Manager Intermédiaire**» pour les grades 15 à 17 et «**Manager Confirmé**» qui inclut les grades 18, 19 et 20.

Pour les grades supérieurs à 20, on distingue deux catégories, pour les grades 21 et 22 «**Manager Dirigeant**» et «**Manager Exécutif**» pour les grades supérieurs à 23, les responsabilités assignés à ces catégories relèvent de problématique de direction générale et/ ou les postes nécessitant un degré d'expertise et de connaissances. (Voir annexes)

Les femmes au sein de cet organisme ont pu gravir les échelons, on les retrouve dans la catégorie de **MI** en nombre de 15, 19 appartenant à la catégorie **OE**, avec 44 dans celle de **TM** et en plus grand chiffre soit 62 dans la catégorie **EPL**, pour ce qui est des grades 18 et +, à savoir l'appartenance de la gente féminine aux catégories **MC**, **MD** et **ME**, n'a pas encore eu lieu et l'accès de ces dernières à ces postes hautement qualifiés reste inaccessible voire inespérable.

Travail rémunéré :

Un travail rémunéré est un travail qui contre un service fournit un salaire.¹⁶

Situation Matrimoniale:

Structure de la population distinguant les divers statuts de l'état civil; Célibataire, Marié, Veuf, Divorcé.¹⁷

¹⁶ www.becompta.be. [Sur le net], consulté le 01/07/2013.

¹⁷ GRAWITZ.M. **Lexique des Sciences Sociales**. Édition 7, Édition Dalloz, Paris, 2000, P270.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

Attachement au Travail:

Dans l'article « Le travail est-il simplement un moyen de gagner sa vie pour les Français ? » :

« ...la rémunération ne suffit donc pas à expliquer notre fort attachement au travail. Pas plus que le sentiment d'appartenance à un groupe. Travailler permet en effet d'appartenir à un collectif de travail, une entreprise, une équipe, un groupe de collègues, un syndicat. Cela fait partie des motivations qui poussent les Français à se lever le matin pour aller travailler... »¹⁸

À partir de cet article, on distingue deux formes d'attachement au travail, à savoir l'attachement quantitatif lié à la valeur matérielle du travail (aspect économique), et l'attachement qualitatif qui inclut des aspects d'ordre psychologique et social.

¹⁸ Elsa Fayner. **Les Français attendent plus du travail que les autres Européens.** [Sur le net], <http://voila-le-travail.fr/>, consulté le 21/02/2013.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

1.5 La recherche documentaire et la pré-enquête

Cette phase est la première étape dans la réalisation de notre travail. Elle a consisté à lire et à sélectionner plus ou moins l'ensemble des documents (ouvrages divers, revues, thèses et articles) relatifs à notre sujet d'étude.

Elle nous a permis de constituer un cadre théorique sur lequel on s'est appuyé tout au long de la recherche.

La pré enquête

Quel que soit le type de méthode adopté (qualitative ou quantitative), et quel que soit la technique pour laquelle on a opté (l'observation, l'entretien ou le questionnaire), toute enquête sociologique commence par une démarche qualitative. Cette phase importante dans tout projet de recherche, nous a permis, à travers le guide d'entretien élaboré, d'explorer le terrain et de se familiariser avec celui-ci. L'enquête exploratoire comme son nom l'indique, nous a confirmé les questionnements posés auparavant et nous a orienté vers de pistes non prises en considération jusque-là.

1.6 Méthode et technique utilisées

La méthode quantitative:

Aucune méthode n'est meilleure que l'autre, le choix de la méthode quantitative, qui nous a permis de mesurer les opinions des femmes concernant son activité professionnelle, et nous a mené à établir des relations entre nos variables et les caractéristiques personnelles de la population sur laquelle porte l'étude. Donc le

1-Le cadre méthodologique de la recherche

choix de la méthode dépend entièrement des objectifs poursuivis, et du thème abordé.

Le guide d'entretien :

Notre entretien exploratoire qui comprend 26 questions, (voire annexes) a été adressé à six(06) femmes: quatre(04) mariées dont trois(03) avec enfants et une(01) sans, et deux(02) célibataires, trois(03) appartenant à la catégorie hiérarchique TM et trois(03) à celle de EPL.

Ces rencontres ont été programmées par mon encadreur au sein du complexe, et se sont déroulées durant la semaine du 25 au 27/02/2013, la durée des entretiens variant de 20 à 35mn.

Le questionnaire:

La nature de notre thème et la disponibilité du cadre théorique sur ce dernier ainsi que la disponibilité des sujets sur lesquels va porter l'enquête ont fait que l'instrument de collecte de données fut le questionnaire.

Présentation du questionnaire

Notre questionnaire comprend différents types et différentes formes de questions, il comporte une série de questions réparties sur cinq (05) axes principaux, notant que chaque axe comporte des questions relatives à notre problématique et construites autour de nos hypothèses. (Voire annexes)

1-Le cadre méthodologique de la recherche

- Le premier axe est lié à l'identification des enquêtés, il renferme les informations socio démographiques et les caractéristiques socioprofessionnelles de la femme (Age, Situation matrimoniale, Niveau d'instruction, Poste actuel, Catégorie hiérarchique, etc.)

Cette partie sert à classer les répondants. Elle nous permettra aussi de voir, au cours de notre analyse l'influence qu'ont ces caractéristiques personnelles sur les variables étudiées.

- Le deuxième axe renferme des questions relatives à la famille (parents) de l'Enquêtée.

- Le troisième traite des données relatives à l'enquêtée mariée et sa famille (mari et enfants).

- Le quatrième quant à lui est lié aux facteurs incitant l'accès de l'enquêtée au travail.

- Et le dernier regroupe et traite des questions relatives au poste occupé par la femme et son rapport avec le sens du travail.

La distribution du questionnaire

La technique de distribution par hasard a été utilisée pour constituer notre population, ce qui rend cette population représentative car elle donne à tous les membres les mêmes chances d'être sélectionné. Toutefois, c'est un échantillon de convenance du fait que nous avons choisi de nous concentrer uniquement sur les femmes des catégories suscitées auparavant.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

1.7 La population d'étude

Dans ce présent travail, on s'est concentrée sur l'étude de la population féminine graduée de Technicien-Maitrise à Manager Intermédiaire passant par Encadrement de première ligne, ces dernières se situant dans les divers services du complexe. (Voire annexes)

Nous voulons préciser que notre problématique a déterminé le choix de cette population, la femme active graduée étant le sujet sur lequel s'articule notre étude. Nous n'avons pas choisi la catégorie hiérarchique Ouvrier-Employer pour la simple raison du fait que leurs caractéristiques professionnelles ne correspondent pas aux critères de la population ciblée par notre thème de recherche.

Notre population est constitué de (121) femmes sur la totalité de 140 (3,25 %) (Y compris la catégorie Ouvrier-Employer), ce qui constitue environ (2,80%) de la population totale **CEVITAL** qui est estimée à environ 4300 employés.

Notre échantillon après la distribution et la collecte des questionnaires était désormais au nombre de 73 femmes, du fait que certaines d'entre elles n'ont pas retourné leur questionnaire(21), l'avaient perdu(04), étaient en congés(05), en formation(09) ou tout simplement refusaient de collaborer de manière directe et indirecte pour des raisons de manque de temps et charge de travail(09).

Au départ notre enquête s'est fixée comme objectif l'interrogation des (121) femmes graduées du complexe, autrement dit, nous voulions effectuer une recherche exhaustive «l'idéal», mais pour les raisons citées auparavant, nous avons pu interroger que(73) sur la totalité.

1-Le cadre méthodologique de la recherche

Le choix du terrain d`enquête

Le choix de notre terrain d`enquête s`est porté sur l`entreprise CEVITAL Bejaïa qui se situe parmi les grandes entreprises au niveau national de par son effectif et sa population féminine (140femmes). (Voir annexes)

Vu que notre thème tourne au tour de la gente féminine au travail, particulièrement la femme graduée, **CEVITAL** semblait être le terrain qui répondait aux critères de la population de notre étude, et comportant l`effectif (121femmes graduées) nécessaire à base duquel va s`effectuer une enquête quantitative (enquête par questionnaire).

La période du déroulement de l`enquête

La période du déroulement de notre enquête était si longue que si nous avions persisté à récupérer tous les questionnaires distribués, nous aurions pris du retard.

La période de notre enquête a alors perduré deux (02) mois au lieu d`un (01).

1.8 La collecte des données

La nature de notre thème qui se base sur la collecte des données quantitatives, nous a imposé de recourir au questionnaire comme moyen d`investigation.

Cet outil nous semblait plus pratique dans la mesure où il ne consomme pas beaucoup de temps des enquêtées qui sont prises par le travail, vu que cet instrument comporte majoritairement des propositions et des choix de réponses, et

1-Le cadre méthodologique de la recherche

du notre dans le sens où une fois les questionnaires récupérés et le plus tôt possible, on passerait à l'étape du dépouillement, de la codification et d'analyse.

Le dépouillement

Après avoir récupérer les questionnaires distribués aux femmes concernées et ciblées par l'enquête, nous avons procéder au tri à plat comme suit; réaliser une feuille de codage à base d'un questionnaire vierge, après ce, nous avons numéroté les questionnaires après les avoir divisé par état matrimoniale vue que ce fut l'une des variables principales de notre étude.

Les problèmes rencontrés

Durant notre recherche, nous avons rencontré certains obstacles qui ont entravé le bon déroulement de notre recherche que ce soit sur le plan théorique que sur le plan pratique:

- L'exclusion du prêt de certains ouvrages ayant une importance et une relation avec notre sujet.
- Les pénalisations d'emprunt suite aux retards de retour de mémoires et ouvrages causés par des problèmes de connexion au niveau des bibliothèques et de la salle périodique, ce qui nous obligeait d'assumer des pénalités dues à des failles techniques ce qui n'était pas en notre faveur question temps.
- La longue procédure de la délimitation du lieu de stage.
- Le retard pris suite à la récupération des questionnaires distribués.

Travail
Et
Humanité

Chapitre II : Travail et Humanité

Introduction

Le présent chapitre entend s'appesantir sur le sens et la valeur du travail. Le travail est-il source de bonheur? Cette question ne date pas d'hier, elle semble néanmoins interpeller plus que jamais les esprits, a en croire la place donnée au mot «Épanouissement» dans la prose managériale ou encore dans les publications récentes sur le sujet.

Un collectif de sociologues dirigé par **Christian Baudelot**, professeur de l'école normale supérieure et **Michel Gollac**, chercheur au centre d'études de l'emploi et administrateur de l'INSEE, ont mené une enquête qui avait durée trois(03) ans et nécessitait 6000 entretiens.

Cette étude avait pour objectif, de vérifier quelle était la place du travail dans le bonheur des individus, autrement dit, quel sens donner au travail dans la vie humaine.

L'enquête a révélée qu'une personne sur quatre définit le travail comme source de bonheur, elle a aussi permis aux chercheurs de distinguer le sens donné par la femme qui considère le travail comme une valeur dont elle est fière, et de la part de l'homme qui porte un intérêt au produit(valeur matérielle) du travail non à la valeur même de ce dernier.

Baudelot et **Gollac** ont également soulevés les effets négatifs du travail à savoir: la fatigue, la charge, la pression due à l'obligation de résultats positifs et la peur

Chapitre II : Travail et Humanité

suscitée par la menace de la perte de l'emploi, choses qui font de la personne qui l'exerce une personne souffrante.¹

Pour ce faire, nous allons, dans une première section, identifier quels sont les dimensions de la notion «travail » et l'évolution de cette dernière, il sera question, dans la partie suivante, d'identifier les fonctions du travail, on évoquera dans la troisième les caractéristiques qui font qu'un travail ait un sens, ce qui nous amènera, dans la dernière subdivision de ce chapitre, à distinguer les différents aspects du travail et les sources d'attachement à celui-ci.

¹ Lacourcelle.C. « Travailler pour être heureux? ». Revue Hebdomadaire des Ressources Humaines, Entreprise et Carrières .In Baudelot.C et Gollac.M, du18 au 24 Février 2003, n°657.

Chapitre II : Travail et Humanité

Section 1 : Dimensions du Travail

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

1.1 Le travail comme devoir

L'être humain est défini ontologiquement comme un être de devoir, le travail - sous-entendu le travail marchand - en est le premier des devoirs, la notion de devoir étant étroitement associée au principe de la responsabilité (ou de liberté) individuelle, qui conduit à adopter un comportement rationnel, c'est-à-dire l'effort, le travail, la prévision, l'épargne ; responsabilité envers soi et les siens, dans le présent et l'avenir ;

Selon cette vision du monde, l'individu est avant tout défini par des devoirs, le seul droit fondamental étant le droit au travail considéré également comme un devoir important, voire une vocation.²

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

² LUCIE DAVOINE. DOMINIQUE MEDA .**Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?**, [sur le net], WWW.cee-recherche.fr.PDF, Centre d'études de l'emploi et École d'économie de Paris ,Centre d'études de l'emploi, TEPP (FR n° 3126, CNRS),DOCUMENT DE TRAVAIL ,N° 96-1, publié en février 2008,consulté le 19/12/2012.

Chapitre II : Travail et Humanité

1.2 Du travail « facteur de production », au travail « essence de l'homme » et au travail comme « système de distribution des revenus, des droits et des protections »

Dans son ouvrage *«Le Travail. Une valeur en voie de disparition»*, Méda (1995), distingue trois étapes dans la construction du concept de travail, dans un premier temps, il est alors défini comme « ce qui crée de la richesse », ensuite il est considéré comme la liberté créatrice de l'homme, et enfin, il est transformé en emploi apprécié non seulement pour le revenu ou l'expression de soi qu'il permet mais aussi pour les droits auxquels il permet d'accéder.³

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

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

³ Ibid. P18

Chapitre II : Travail et Humanité

1.3 Homo oeconomicus, homo faber, homo sociologicus

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

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

Dire que le travail est important sans préciser davantage ne signifie rien : lorsque les femmes déclarent que le travail est très important signifient-elles qu'il est indispensable pour vivre en tant que gagne-pain, en tant que fournisseur de revenu (dimension économique du travail comme facteur de production), veulent-elles au contraire signifier par-là que le travail est un devoir que l'on doit accomplir, ou bien que par le travail elles s'expriment et se réalisent et qu'il constitue une dimension fondamentale de leur humanité (le travail essence de l'homme et marqueur de singularité, qui doit dès lors être exercé non pas en vue de l'obtention d'un revenu mais en vertu de la satisfaction que l'activité elle-même procure). Dès lors l'ensemble des dimensions d'expression et de relation permises par le travail deviendraient essentielles.⁴

Si la plupart des économistes depuis Smith s'accordent en première analyse sur le fait que le travail est associé à une « désutilité » acceptée en contrepartie des

⁴ Ibid. P20

Chapitre II : Travail et Humanité

biens qu'il permet de créer ou d'acquérir, il est important de souligner le point de vue des sociologues et psychologues qui porte sur le rôle intégrateur et socialisant du travail.⁵

⁵ Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik. **la place du travail dans les identités**. [sur le net], WWW.cee-recherche.fr .pdf, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE, N° 393-394, 2006, page22, consulté le 19/12/2012.

Chapitre II : Travail et Humanité

Section 2 : Fonctions liées au Travail

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

De ce fait, on distingue six fonctions liées au travail: quatre sont expressives et deux utilitaires, où chaque femme se voit, par l'exercice volontaire ou involontaire de son travail, à travers une ou plusieurs de ces fonctions.

2.1 Fonctions expressives du travail:

2.1.1 Faire un travail peut procurer du plaisir et un sentiment d'accomplissement:

Le travail peut stimuler le désir de vivre de nouvelles expériences, d'apprendre plus, utiliser et développer ses habiletés - de s'actualiser. Il peut aussi permettre la satisfaction des besoins d'autonomie et de responsabilités. Il peut alors être vu comme une activité intrinsèquement satisfaisante.

2.1.2 Le travail peut aussi donner des occasions d'acquérir un statut et du prestige dans la société:

Un emploi ou un type de travail peut être valorisé pour le prestige qu'il donne à la personne qui le fait. Le statut ou le prestige peut être reconnu par des pairs, des amis ou des parents.

Chapitre II : Travail et Humanité

2.1.3 Le travail est vu comme une activité qui remplit un rôle prescrit dans une société:

Une activité qui respecte des prescriptions concernant le devoir et la bienséance. Il peut donc être également conçu comme une activité moralement acceptable.⁶

2.1.4 Le travail peut donner lieu à des rencontres et des expériences humaines satisfaisantes:

Des satisfactions peuvent être obtenues de l'association avec d'autres au travail et durant les échanges avec des clients, des supérieurs ou des collègues. La satisfaction n'est pas retirée des services rendus, mais bien des affiliations trouvées dans son travail.

2.2 Fonctions utilitaires du travail:

2.2.1 Le travail, c'est aussi une activité économique:

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

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

⁶ MORIN. E. M. **Donner un Sens au Travail : Promouvoir le bien-être psychologique.** [Sur le net], WWW.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-624.pdf, P16, 2006, consulté le 19/12/2012.

Chapitre II : Travail et Humanité

- Parmi les motivations de l'accès de la femme au travail de vendeuse, l'argent occupant une place importante et constituant dans la vie de toute femme l'élément premier recherché dans n'importe quel travail, ce qui fait que c'est ce que rapporte ce travail comme gain matériel qui importe non la nature du travail en soi.

- Le chômage qui affecte de plus en plus les femmes a facilité en quelque sorte leur introduction initiale dans le domaine de la vente.⁷

2.2.2 Le travail est une activité programmée, routinière qui tient occupé:

Le travail consomme du temps et des énergies, et peut être vu comme un remède contre les conséquences négatives associées à l'indolence et l'inactivité par exemple-les activités illicites- .⁸

Le travail joue un rôle important dans le développement de la personne. À prime abord, il lui permet d'assurer sa subsistance, c'est certain, désormais ce n'est pas là son seul intérêt. Le travail est avant tout une activité par laquelle une personne se définit, s'insère dans le monde, actualise son potentiel, et crée de la valeur, ce qui lui donne, en retour, le sentiment d'accomplissement et d'efficacité personnelle, voire peut-être un sens à sa vie.⁹

⁷ ⁷ HAYOUNE. Malika. **Approche socio-anthropologique sur le travail des femmes et investissement de nouveaux espaces professionnels [cas des vendeuses des boutiques de la ville /commune de Bejaia]**. Mémoire de magister en Anthropologie, Université ABDERRAHMEN MIRA de Bejaia, École doctorale d'Anthropologie, Année universitaire 2010-2011. P11.

⁸ MORIN. E. M .Op.cit. P17.

⁹ Ibid. P17

Chapitre II : Travail et Humanité

Section 3 : Caractéristiques du Travail ayant du Sens

Des enquêtes ont été menées dans différents milieux depuis 1993 afin de déterminer les caractéristiques d'un travail qui a du sens (Morin, 1997 ; Morin et Cherré, 1999 ; Morin, 2001 ; Denis, 2002 ; Morin, 2003a, 2003b).

Pour découvrir ce qui donne un sens au travail, 75 entretiens semi-dirigés ont été faits auprès de cadres, occupant des positions intermédiaires et supérieures dans des entreprises œuvrant dans des secteurs variés: 36 personnes dans la région de Montréal et 39 dans la région de Paris (Morin, 1997). Lors de ces entretiens, les sujets avaient tendance à comparer les caractéristiques de l'emploi occupé avec la conception qu'ils avaient des caractéristiques d'un travail qui a du sens pour eux. L'analyse de contenu des 75 entretiens a permis de déterminer 14 caractéristiques d'un travail qui a du sens.

3.1 L'utilité du travail

Pour que le travail ait un sens, il est important que la personne qui le fait sache pourquoi elle le fait, à quoi il sert, à qui il profite. Cette dimension du travail révèle des préoccupations qui ne sont pas souvent mentionnées dans les recherches sur l'organisation du travail, à savoir la finalité du travail.

3.2 La contribution sociale du travail

Un travail qui a du sens est aussi un travail qui apporte une contribution à la société. Cette caractéristique du travail rejoint la précédente; elle souligne la

Chapitre II : Travail et Humanité

nécessité d'inscrire ses actions dans un projet collectif qui sert les intérêts du bien commun.¹⁰

3.3 La rationalité des tâches

Pour qu'un travail ait du sens, il est important également qu'il soit organisé de façon rationnelle. Il importe que celui qui le fait comprenne clairement les objectifs qu'il doit atteindre, que les résultats aient de la valeur à ses yeux et qu'il les réalise avec une dépense d'énergie qui soit rentable. Par contre, l'inefficience et le gaspillage de temps et de ressources contribuent à la perte de sens. Cette caractéristique du travail souligne l'importance donnée à l'efficience, au souci d'efficacité personnelle.

3.4 La charge de travail

Avoir trop de travail à faire, être débordé, devoir couper les coins ronds pour en finir avec un dossier, sont des situations difficiles qui font prendre conscience des limites de nos capacités et de la nécessité de trouver un équilibre.

L'intensification du travail, l'augmentation de la charge due à un manque de temps, de ressources ou d'effectif, les pressions exercées par les gestionnaires en amont et par les clients en aval, sont autant de situations qui entraînent une surcharge de travail, et par conséquent un stress pour les personnes concernées.

¹⁰ Ibid. P28

Chapitre II : Travail et Humanité

3.5 La coopération

Un travail qui a du sens est celui qui s'accomplit avec la coopération des autres. C'est à dire l'importance d'associer son action à celle des autres pour atteindre un objectif commun, raison d'être de l'organisation.

Agir conjointement avec d'autres pour accomplir une tâche, participer ou contribuer à l'achèvement d'un projet, être de connivence pour accomplir une mission difficile, constituent de véritables stimulants.

3.6 Le salaire

Le salaire est un aspect du travail important à considérer. D'ailleurs, il fait partie de la majorité des représentations du travail.¹¹

L'argent qu'un individu gagne par son travail, lui permet de subvenir aux besoins de base, d'assurer son indépendance financière et de préserver sa dignité personnelle. Ce point est important, car trop souvent, le salaire est associé seulement à des éléments de prestige alors qu'essentiellement, il est associé à la sécurité et à l'indépendance.

3.7 La mobilisation et l'exercice des compétences

De la mobilisation et l'exercice des compétences, on peut tirer un sentiment d'identité et d'efficacité personnelle.

L'utilisation de son savoir-faire et l'exercice de ses habiletés entraînent la satisfaction à accomplir le travail demandé.

¹¹ Ibid. P29

Chapitre II : Travail et Humanité

3.8 Les occasions d'apprentissage

Un travail qui a du sens en est un qui donne aux individus l'occasion de pouvoir apprendre et se perfectionner dans leur travail.

Le travail est une source d'apprentissage. À prime abord, les apprentissages concernent l'acquisition d'un savoir technique. En fait, quand on examine le travail de plus près, on se rend compte qu'il offre aussi des occasions d'apprendre sur soi-même, d'explorer ses capacités et ses limites, de développer son potentiel. Par le travail, l'individu acquiert des compétences et le sentiment de s'accomplir, ce qui entraînera des effets stimulants sur sa santé et son moral.

3.9 L'autonomie

Un travail qui a du sens en est un qui permet à l'individu d'être autonome, d'agir selon sa propre initiative.¹²

La recherche de l'autonomie est naturelle, elle constitue une motivation associée au développement de la personne humaine. Il est normal de s'attendre à ce que les individus recherchent un travail qui les laisse libres d'exercer leur jugement et prendre des initiatives pour améliorer leurs résultats, prendre des initiatives pour améliorer leur travail. L'autonomie acquise dans le travail confère un sentiment de responsabilité et donne un sens au travail, à l'opposé, l'absence d'autonomie au travail réduit l'individu à l'état d'agent, subordonné à l'autorité de quelqu'un, donc dépendant, renonçant ou abdiquant sa responsabilité individuelle. Sans responsabilisation, il n'y a plus d'obligation de rendre compte, ni d'implication personnelle, ce qui entraîne une perte de sens.

¹² Ibid. P30.

Chapitre II : Travail et Humanité

3.10 Les responsabilités

C'est la conséquence de la caractéristique précédente. Comme l'absence de l'autonomie favorise le non-sens dans le travail, le manque de responsabilité vécu dans le cadre de l'exécution d'un travail peut engendrer le même effet.

3.11 La rectitude des pratiques sociales et organisationnelles

Le travail est une activité qui met des personnes et des groupes de personnes en relations, qui donne lieu à des conflits et qui entraîne des conséquences qui ne sont pas toujours prévisibles.

Un travail a du sens lorsqu'il s'accomplit dans un contexte qui respecte les règles de bienséance et de devoir et lorsqu'il est inspiré par des valeurs humaines.

3.12 L'esprit de service

Un travail qui a du sens en est qui favorise l'esprit de service, le travail a du sens lorsque chacun peut compter sur les autres pour surmonter les obstacles et résoudre ses problèmes. Le don de soi, l'entraide, la confiance, l'écoute, la présence, la générosité sont autant de valeurs qui sont recherchées dans le travail.¹³

3.13 Les conditions de travail

Un travail qui a du sens en est un qui se fait dans des conditions qui préservent la santé et la sécurité des personnes.

¹³ Ibid. P31.

Chapitre II : Travail et Humanité

L'insécurité et les risques qui peuvent exister au sein des organismes employeurs peuvent donc influencer négativement sur le sens attribué, par les employés, au travail.

3.14 La reconnaissance et l'appréciation

Le travail qui a du sens en est un qui permet la reconnaissance et l'appréciation des personnes.

La reconnaissance et l'appréciation sont en fait les renforcements nécessaires à l'émission des comportements productifs et au développement de l'estime de soi.¹⁴

Le travail est nécessaire pour les individus, non seulement parce qu'il leur permet de gagner leur vie mais aussi parce qu'il leur donne un sens de direction, leur donne des occasions d'exprimer leur créativité, de s'épanouir et de réaliser leur individualité. Ainsi le travail n'a pas qu'une signification économique, il a aussi une signification sociale, professionnelle et individuelle.¹⁵

¹⁴ Ibid. P32

¹⁵ Ibid. P20

Chapitre II : Travail et Humanité

Section 4 : Aspects du travail et sources d'attachement

La vie au travail est multiforme; si elle ne tient qu'à un contrat et à des comportements attendus pour l'entreprise, elle représente beaucoup plus pour la personne: un lieu d'identification, de réalisation d'un projet, qui s'éclaire à la lumière de l'histoire personnelle.

Ainsi quelques recherches se sont intéressées aux différents aspects du travail qui constituent la source d'attachement. Quels sont donc les aspects de cette expérience dans lesquels s'investit la personne ?

Cinq aspects du travail constituent les causes majeures de l'attachement au travail:¹⁶

4.1 La valeur-travail

La valeur-travail constitue une cause de l'attachement, quand les personnes s'impliquent parce qu'elles valorisent le travail, au même titre que d'autres activités humaines. Lorsque l'espace de travail est considéré comme un lieu d'investissement de temps, une activité sociale parmi d'autres comme les loisirs, la famille, la vie dans la cité.

4.2 L'environnement immédiat

Un autre aspect de l'expérience de travail peut être source d'attachement au travail, c'est l'environnement immédiat, c'est-à-dire l'environnement proche de

¹⁶ THÉVENET Maurice. **Le plaisir de travailler: Favoriser l'implication des personnes.** [Sur le net], WWW.editions-organisation.com. pdf, Page85, Éditions d'Organisation, Deuxième édition, 2000-2004 consulté le 19/12/2012.

Chapitre II : Travail et Humanité

l'exercice de l'activité, son contexte. Cela comprend l'équipe, les collègues, mais aussi le lieu, le cadre de travail: l'ambiance, les relations avec les collègues et la qualité de leurs rapports.

4.3 Le produit/l'activité

La source de l'attachement peut être liée au produit que fabrique l'entreprise ou son activité essentielle, lorsque les personnes se sentent impliquées du fait de l'activité de l'entreprise, des produits ou services qu'elle vend: c'est le lien entre ce que l'on fait et son histoire personnelle.

On trouve aussi cette cause quand le produit ou l'activité ont un certain statut social dans la société: travailler dans les médias, par exemple, quoi que l'on y fasse, donne du statut dans une société qui valorise ce mode de communication ; on eut retrouvé la même chose chez ceux qui côtoient le pouvoir ou sont engagés dans des secteurs considérés comme importants dans la société ; c'est donc ici un lien avec l'image que vous renvoie la société et l'environnement sur l'activité que vous faites.

4.4 Le métier

L'implication dans le métier, c'est l'attachement à une profession, à un milieu professionnel, à des tâches, la valorisation de l'appartenance à un milieu, à une profession, à des groupes de référence qui se situent au delà du lieu et de l'organisation où se trouve l'emploi, l'appartenance à des réseaux d'expertises, de professionnels, dans lesquels il s'agit de prendre sa place.

Chapitre II : Travail et Humanité

4.5 L'entreprise

L'entreprise est la dernière source d'attachement: c'est se reconnaître dans l'institution dans laquelle on vit, dans ce corps social qui est plus que le produit fabriqué, plus que l'environnement immédiat des collègues et des lieux, plus que le métier. Quand on parle d'identification à l'entreprise, on évoque une certaine proximité à des buts, à des valeurs. Se reconnaître concrètement dans une entreprise c'est bien s'y trouver.¹⁷

Ces cinq grandes causes n'épuisent pas la complexité de l'identification de la personne à son travail mais elles couvrent les aspects les plus fréquemment rencontrés auprès des personnes impliquées. Toute personne attachée à son travail n'est évidemment pas uniquement impliquée dans l'un ou l'autre des cinq domaines.¹⁸

¹⁷ Ibid., Page86.

¹⁸ Ibid., Page111.

Chapitre II : Travail et Humanité

Conclusion

Le travail, comme l'amour, est une nécessité vitale pour le développement de la personne. Ses portées sont à la fois matérielles, sociales, économiques, psychologiques, psychiques et biologiques. « Il est temps de s'intéresser sérieusement au travail, à ce que signifie l'activité même du travail dans l'existence de l'humanité », affirma Sigmund Freud.¹⁹

¹⁹ MORIN. E. M. Op.cit. P4

Femme :
Devoir
Ou
Vouloir
travailler?

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Introduction

Le présent chapitre intitulé «Femme, Devoir ou Vouloir travailler?» porte sur la contrainte posée ou le choix fait par la femme dans l'accès au travail.

Pour ce faire, nous allons essayer de mettre en lumière, à travers les différentes parties de ce chapitre, ce qui pousse ou motive les femmes à aller travailler : dans la première nous allons démontrer le rapport qui peut exister entre l'engagement de la femme dans une activité professionnelle et la condition socio-économique de cette dernière.

Il sera question dans la seconde partie de souligner la position de la religion et de la culture patriarcale face à l'emploi féminin, on abordera dans la troisième section les facteurs qui incitent ou/et motivent l'entrée dans la vie active, en identifiant les raisons du travail de la femme tout en la mettant dans des contextes différents de cycle de la vie familiale, on exposera plus loin les facteurs intrinsèques et sociaux liés à l'insertion féminine dans le monde du travail, dans la dernière subdivision comme son intitulé l'identifie, son contenu portera sur les différents statuts à savoir familial , économique et social qui caractérisent la femme active.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Section 1 : Situation économique et travail féminin

L'arrivée massive des femmes dans le marché du travail n'est pas forcément un choix arbitraire, le travail féminin rémunéré ne fait plus l'objet d'un jugement défavorable a priori. Désormais, il est accepté pour certaines professions, pour certaines catégories sociales et dans certaines circonstances.¹

1.1 Nécessité économique et accès de la femme au travail

Plusieurs facteurs ont influencé l'introduction des femmes sur le marché du travail. À savoir le chômage, la cherté de la vie, la scolarité des enfants et beaucoup d'autres facteurs, qui ont engendré au fil de ces dernières années des effets sur la structure familiale et donné une nouvelle mutation à la société algérienne. Il y a quelques années, la majorité des hommes algériens n'acceptaient pas que leurs épouses, sœurs ou mères travaillent. Aujourd'hui, c'est le contraire; qu'elles soient mariées, célibataires, veuves, divorcées, retraitées, sœurs ou mères, qu'elles aient déjà exercé un emploi ou jamais, qu'elles soient diplômées ou non, on assiste ces dernières années de plus en plus à un accroissement du nombre de ces femmes cherchant un emploi dans différents domaines.

Auparavant, la question du travail de la femme a été longtemps contestée dans notre société. Aujourd'hui, ce sont les hommes, qu'ils soient pères, frères ou maris, qui demandent et encouragent les femmes à aller travailler. Face au chômage, aux problèmes économiques et sociaux, et leur impact sur le niveau de vie des familles, un nombre important de femmes ont décidé d'aller à la recherche d'un travail,

¹ADDI. L. **Les mutations de la société algérienne: Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine.** Édition la Découverte, Paris, 1999, P137.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

principalement celles dont les maris sont en retraite ou au chômage et ayant des enfants.

« Beaucoup d'hommes préfèrent même épouser une femme active pour pouvoir construire une vie à deux », révèle Tahar Abdellaoui, du service de diffusion – DPDDI, à l'Office national des statistiques (ONS). Selon l'enquête sur l'emploi auprès des ménages réalisée en 2009 par cet organisme, la principale cause de cette situation est due essentiellement au taux de chômage.

Si la femme algérienne a accepté de sortir de chez elle pour chercher un emploi pour n'importe quelle rémunération, c'est parce qu'elle est réellement dans le besoin et qu'il y a un malaise social quelque part, la majorité sont généralement contraintes devant la cherté de la vie et les besoins pressants de leurs enfants.²

Selon une enquête réalisée par le CENEAP «la société algérienne a connu des transformations profondes dont les répercussions sur la structuration des familles sont encore difficilement quantifiables, mais elles peuvent être formulées à travers une crise de logement, un niveau de chômage important et une augmentation de l'emploi précaire qui contribuent à alimenter la pauvreté et à accroître les difficultés des chefs de familles. Cependant, l'évaluation des facteurs de développement met en évidence certaines ruptures sectorielles, territoriales et institutionnelles engendrant des incidences négatives sur la famille algérienne, dont la précarisation et l'appauvrissement de certaines catégories sociales, voire de certaines régions du pays. Ce sont ces facteurs qui ont donné cette nouvelle tendance familiale où la femme se trouve obligée de chercher du travail pour subvenir aux besoins de sa famille.

²Aouzelleg F. **Le retour en force du travail des femmes.** [Sur le net]. <http://www.liberte-algerie.com>, publié le Dimanche, 15 Août 2010 à 10:48, consulté le 24/02/2013.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Il ne faut pas croire que ce sont les mentalités qui ont changé, simplement, aujourd'hui, l'homme a besoin de l'aide financière de son épouse. Il n'osera jamais avouer qu'il donne son accord à son épouse ou à sa sœur pour aller chercher un travail parce qu'il est ouvert et moderne ou qu'il croit à son droit au travail. Aujourd'hui, nous sommes dans une conjoncture économique des plus difficiles où la contribution financière de la femme est plus que nécessaire.³

Malgré le mythe selon lequel l'homme serait le soutien de la famille gagnant suffisamment pour subvenir aux besoins d'une femme et d'une famille, un grand nombre de femmes doivent travailler pour assurer un revenu familial suffisant, ou bien se retrouvent seules pourvoyeuses économiques pour elles-mêmes et pour leur famille. Les femmes participent au marché du travail pour les mêmes raisons que les hommes: la nécessité, ainsi que pour la satisfaction personnelle d'une reconnaissance de leurs compétences.⁴

1.2 Apport financier de l'activité salariée féminine

En vertu de conceptions millénaires, l'homme est considéré comme le chef de famille qui doit subvenir aux besoins de son foyer: acquérir une formation, se trouver un emploi, gagner sa vie, sont des impératifs qui incombent, encore aujourd'hui, aux hommes davantage qu'aux femmes. Dès l'enfance, un petit garçon apprend qu'il devra avoir un métier, qu'il aura des responsabilités et que sa formation professionnelle est plus importante que celle de ses sœurs, son avenir d'adulte est synonyme de métier et de travail. Ses parents s'efforceront d'ailleurs de le guider en fonction de ses goûts mais surtout, ils veillent à le « pousser » vers une situation sociale plus valorisante que la leur afin qu'il gagne plus d'argent qu'eux.

³ Ibid.

⁴ **Les femmes et le travail** .[sur le net]. www.cmha.ca, Canadian Mental Health Association, publié le 9 Février 2012, consulté le 24/02/2013.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Ces « devoirs » pèsent sur les épaules de l'homme et expliquent certaines hantises : la peur de ne pas réussir, la crainte de perdre son emploi, les tensions qui apparaissent s'il prend des risques en changeant de poste ou de métier.⁵Ces hantises sont d'autant plus susceptibles de se manifester que les charges du couple sont nombreuses : un ou plusieurs enfants à élever, une maison ou un appartement à payer, etc. L'homme peut ainsi se sentir libéré d'une angoisse lorsque sa compagne décide de travailler.

Enquête de type quantitatif, réalisée par **Potuchek** et conduite auprès de cent cinquante-trois couples américains, ayant pour point de départ la distinction entre exercer une activité professionnelle et avoir l'obligation de gagner la vie de la famille, c'est-à-dire d'assumer la fonction de pourvoyeuse ou de pourvoyeur.

L'enquêteur a distingué à partir des entrevues **huit cas de figure féminins**, définis à partir de trois dimensions: l'importance des revenus de l'activité professionnelle de l'épouse pour les finances de la famille, l'importance de son travail pour sa vie de famille, son niveau d'adhésion à la norme du partage égal de la fonction de gagne-pain, parmi elles, **les ménagères professionnellement actives** et **les travailleuses centrées sur la famille** représentent deux cas particulièrement intéressants en termes de cycle de vie.

Les premières ont une activité rémunérée, le plus souvent à temps plein, alors qu'elles n'en ont pas besoin au plan financier. Par rapport à la moyenne des autres femmes, elles sont plus âgées, sont mariées depuis plus longtemps et ont des enfants également plus âgés, qui ne nécessitent plus la présence de leur mère au foyer. Elles

⁵Capit. **Le couple et le travail féminin**. [sur le net]. [Www. affection.org](http://www.affection.org), consulté le 21/02/2013.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

exercent donc une activité professionnelle pour leur propre plaisir, activité qui n'a que peu de conséquences sur la vie familiale.

À l'inverse, les travailleuses centrées sur la famille sont beaucoup plus jeunes, mariées depuis moins longtemps et n'ont pas encore forcément des enfants. Elles ont une activité professionnelle provisoire, car elles sont d'avis que les mères doivent rester au foyer, tout au moins pendant un certain nombre d'années, elles cesseront de travailler quand leur mari gagnera d'avantage d'argent, lorsque la maison sera payée ou lorsqu'elles auront des enfants.

Les aides-pourvoyeuses affirment que leur emploi ne joue pas un très grand rôle pour la vie familiale, probablement parce qu'elles ne travaillent qu'à temps partiel.

En revanche, **les pourvoyeuses réticentes** ont une activité professionnelle à plein temps, qui a des conséquences importantes pour la vie de famille non seulement du fait de leur taux d'occupation mais aussi parce qu'elles ont des salaires relativement élevés, équivalents à ceux de leur conjoint, elles se différencient des aides pourvoyeuses par un niveau d'éducation et une situation professionnelle nettement meilleurs.

L'apport des **Co-pourvoyeuses** joue un rôle important dans leur choix de travailler; elles gagnent en effet beaucoup d'argent. Leur emploi occupe de ce fait une place importante dans la vie familiale, d'autant plus qu'elles l'exercent à plein temps. Ce sont des femmes bien dotées en termes de formation qui occupent des postes élevés.

Les pourvoyeuses additionnelles ne travaillent pas uniquement parce qu'elles sont opposées à la division sexuelle du travail, mais aussi parce qu'elles en ont financièrement besoin. **Les traditionnelles réticentes** dont les maris ont des salaires suffisants, leur activité professionnelle n'a guère de répercussions sur la vie

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

familiale, probablement parce qu'elles ne sont actives qu'à temps partiel et gagnent peu.

Enfin, **les travailleuses impliquées** n'accordent guère d'importance à l'argent dans leur volonté de travailler, bien qu'elles aient des salaires assez élevés équivalents à ceux de leur conjoint. La vie de famille est en revanche affectée par leur activité professionnelle, selon toute vraisemblance parce qu'elles travaillent beaucoup plus qu'à plein temps.⁶

Alors qu'au début du siècle les femmes ne travaillaient que dans les cas de nécessité (veuvage, séparation, maladie du chef de famille, célibat, aucune femme ne pouvait songer au travail sans raisons financières impérieuses), la mentalité a très fortement changé sur cette question. L'évolution a été si marquée, particulièrement en ce qui concerne la jeune fille, que, dans toutes les couches de la société, on considère comme normal qu'elle travaille, au moins jusqu'à son mariage. La jeune fille ne confectionne plus de ses mains son trousseau de mariage elle le gagne par son travail.

Une plus forte proportion de femmes mariées garde leur emploi lorsqu'elles ont de jeunes enfants ou reviennent travailler lorsque leurs enfants ont atteint l'âge scolaire. Le motif le plus courant pour expliquer le travail des femmes hors du foyer - surtout des femmes ayant des enfants - consiste dans le désir de hausser le niveau de vie familial. Dans quelques cas, la contribution de la femme change sensiblement les choses, doublant presque le revenu familial.⁷ Au plan matériel, l'avenir et la vie de sa

⁶COENEN-HUTHER. J. **Femmes au travail, Femmes au chômage**, édition L'Harmattan, 2004. P55.

⁷ Guy Rocher , **Les modèles et le statut de la femme canadienne-française**. [Sur le net]. classiques.uqac.ca/modeles_statut_femme, publié dans la Revue internationale des sciences sociales, vol. 14, no 1,1962, p7, Édition numérique réalisée le 29 octobre 2004 à Chicoutimi, Ville Canada, consulté le 21/02/213.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

famille ne dépendront plus de l'homme seul. Deux salaires au lieu d'un, c'est en outre un peu d'aisance dans les finances du couple, la possibilité d'acquérir plus de biens et de s'offrir plus de voyages ou de sorties.⁸

L'ensemble de l'édifice social a pour vocation de masquer le poids économique des femmes. Le travail féminin, dans le contexte algérien, a encore vocation à être masqué. Dans les meilleures situations, un homme ou un père s'enorgueillit de permettre à son épouse ou à sa fille de travailler, cette attitude fait de lui un homme ouvert, qui permet à une femme de s'épanouir, mais masque l'utilité économique de son travail, et son apport financier dans le budget familial.⁹

⁸ Capit. Op.cit.

⁹ MEHTOUL Abderrahmane, **Quelle place de la femme algérienne dans le monde du travail ?**. [sur le net]. www.algerie-focus.com. Publié le 4 novembre 2010 à 11:56, consulté le 21/02/2013.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Section 2 : Culture patriarcale face à l'entrée de la femme dans la vie active

Qu'elles soient fondées ou non, des appréhensions existent et découragent le travail féminin. Elles ne sont pas le seul facteur incitant les femmes algériennes à ne pas avoir d'activité salariée, un autre facteur est que le mari considère le salaire comme l'un des attributs de la virilité; le revenu rapporté de l'extérieur est une affaire d'homme.¹⁰

2.1 Femme musulmane et raisons du travail

Quels sont les facteurs pouvant inciter la femme musulmane à travailler?

On peut en distinguer trois principaux aspects: intellectuel dans la mesure où dans de nombreuses professions, le travail peut constituer un moyen d'atteindre ou de maintenir un certain niveau intellectuel.

Cet aspect est particulièrement important pour celles qui ont fait de longues études, elles valorisent ainsi leurs diplômes.

Du point de vue social, il permet de rompre la solitude de certaines femmes au foyer: rencontrer des gens, discuter, échanger des idées, font partie des besoins de tout être humain car celui-ci ne peut vivre dans l'isolement. Enfin, l'aspect économique est non négligeable: le travail est un moyen pour la femme d'avoir son propre argent, que ce soit pour ses dépenses personnelles, sa famille ou pour les indigents.

¹⁰ ADDI.L.Opcit.P135.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Si elle le souhaite donc, son salaire peut constituer un apport supplémentaire pour le foyer sans pour autant diminuer ou ôter à l'homme sa responsabilité financière. Le mari est tenu, dans tous les cas, de subvenir aux besoins de la famille sans aucune obligation pour l'épouse d'y contribuer. En cas de veuvage, le fruit de son travail permet à la femme d'assurer une vie décente à sa famille. ¹¹

2.2 Travail féminin et fierté masculine

Vivre sur un revenu rapporté par sa femme ou sa fille est dégradant et porte atteinte à l'image que l'on a de soi et à celle que l'on veut que les autres aient. Il n'y a pas pire insulte pour un homme que d'être stigmatisé comme vivant du travail de sa femme. L'image d'un individu déambulant dans la rue et passant sa journée dans les cafés à dépenser l'argent de poche que lui donne sa femme est la pire image que peut donner un homme de lui-même. ¹²«Sa femme travaille pour lui», dira-t-on dans son entourage, en insinuant que, dépendant de sa femme pour sa subsistance.

Dans le contexte de la société algérienne traditionnelle où l'identité de l'homme se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en termes de contrôle et de droit de commander.

Pour reprendre une opinion populaire courante, un homme dont la fille, l'épouse ou la sœur exerce une activité salariée« n'est plus un homme». Être un homme c'est donc disposer d'un pouvoir absolu sur les femmes et la femme

¹¹ R. Leila. **La femme musulmane et le travail**. [Sur le net]. <http://anwaroul-islam.over-blog.com/>, publié le Jeudi 12 juin 2008 à 23:06, consulté le 20/02/2013.

¹² ADDI.L. Op.cit. P135.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

désirant participer à l'activité économique remet en cause l'identité de l'homme qui s'en trouve menacée.

Dans ce contexte, la femme qui travaille en contrepartie d'un salaire à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue car elle représente la remise en question de l'ordre traditionnel et des formes de pouvoir qui y prévalaient.¹³

Le sentiment de transgression n'est, en revanche, pas totalement absent dans les couches sociales aisées, où la femme exerce une activité salariée pourtant valorisée. Là aussi, la culture patriarcale est encore présente, notamment dans l'attitude du mari par rapport au revenu de son épouse. Dans de nombreux cas, en effet, dans les couches moyennes, le revenu de la femme n'est pas considéré par le mari comme indispensable. Il ne compte pas dessus, bien qu'il en profite directement ou indirectement; il le refoule pour ne pas lui accorder le statut d'un revenu permanent. Considéré comme un revenu d'appoint, le salaire de la femme n'est pas utilisé directement dans les dépenses quotidiennes prises en charge par celui du mari. Le budget familial et la structure des dépenses sont pensés par le mari comme si le revenu de sa femme allait cesser d'un jour à l'autre.¹⁴

Dès lors, l'apport financier de ces femmes est masqué, ce qui contribue à nourrir les attitudes incohérentes observées. Cela se manifeste par une ambivalence qui a pour résultat le souhait de disposer des revenus de ces femmes sans que cela ne se traduise par une redistribution des rôles dans la société. Il s'agit, ici, d'attitudes fondées sur le désir de préserver des identités masculines elles-mêmes fondées sur un statut économique dont les hommes ne sont pourtant plus seuls à disposer. De nombreuses femmes expriment elles-mêmes cette difficulté en percevant leur apport économique comme un soutien à une fonction principalement assumée par l'homme, cela même lorsque celui-ci est chômeur : « elle aide sa

¹³ KHODJA. S. **A comme Algériennes**. E.N.A.L, Alger, 1991, P113.

¹⁴ Ibid. P 145.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

famille ». Naturellement cette attitude connaît des variations selon le statut économique et social des familles.¹⁵

En effet, les hommes s'étant toujours prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes, le travail féminin est encore une bataille dure, menées par les femmes, elles seules contre toute une série de blocages, où le sentiment de l'honneur masculin occupe la place centrale.¹⁶

La fierté et la virilité qui caractérisaient les Hommes d'autrefois ne se sont-elles pas dégradés voire même disparues chez certains hommes de l'époque actuelle ?

2.3 L'homme face à l'emploi féminin

Depuis à peine 40 ans, l'image du couple s'est profondément transformée. En particulier, un phénomène nouveau a atteint toutes les couches de la société à une vitesse jamais vue encore dans l'histoire : il s'agit de l'apparition du travail de la femme au sein du couple. De plus en plus, ce travail correspond aux aspirations profondes de la femme en même temps qu'à une nécessité financière. Un tel changement a fait naître des tensions ou même des conflits nouveaux dans la vie quotidienne du couple, tant sur le plan matériel qu'affectif.¹⁷

Souvent le travail de la femme passe pour une lubie passagère, une activité secondaire qui la distrait et l'occupe tout en rapportant un salaire d'appoint, on admet relativement bien qu'elle travaille pour permettre au couple de boucler ses fins de mois. Mais dès que les problèmes financiers sont résolus, son activité semble presque anormale et injustifiée.

¹⁵ MEBTOUL Abderrahmane. Op.cit.

¹⁶ KHODJA. S. Op.cit. P116.

¹⁷ Capit. Op.cit.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Selon une enquête de nature qualitative réalisée en SUISSE [dans la région lémanique] auprès d'une soixantaine de femmes, par **Josette COENEN-HUTHER** en collaboration avec **Françoise Messant-Laurent** entre autres, sur le travail des femmes ayant des trajectoires professionnelles marquées par des cassures: baisse ou accroissement du nombre d'heures de travail, interruptions voire arrêt total, reprise, etc. et dont la population a porté sur des femmes ayant au maximum quarante-cinq ans, des chômeuses ayant encore des chances de retrouver un emploi, des femmes d'états civils différents, vivant dans des types de ménage variés : si la plupart des conjoints acceptent l'activité professionnelles de leur épouse, c'est parce qu'ils n'ont pas le choix, ils n'arrivent pas à couvrir seuls les besoins financiers du ménage.¹⁸

Du reste, lorsqu'une femme veut s'affirmer, les hommes disent qu'elle n'est pas une femme, et la considèrent comme une énigme. L'algérienne, mal aimée aussi bien de sa mère que de son père, de son frère, de son mari, occupe les places les plus dévalorisées, exercent les tâches les plus rebutantes, et se retrouve socialement marginalisés. Il ne lui reste qu'à remplir le rôle de mère, le seul qui ait un statut valorisé, et espérer être le prolongement de son époux, en réalisant tous les vœux et désirs de ce dernier, les siens propres devant être refoulés.¹⁹

Certes, la majorité des femmes travaillent avant tout pour des raisons financières, mais travailler c'est aussi satisfaire ses ambitions personnelles, s'ouvrir d'autres horizons, élargir ses contacts et se sentir plus indépendante et épanouie. Un homme doit comprendre que sa compagne a besoin pour son équilibre de sortir de son environnement familial, le salaire valorise un travail et le justifie aux yeux des autres.

¹⁸ COENEN-HUTHER.J. Op. cit. P211.

¹⁹ KHODJA. S. Op.cit. P10.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Si l'on ne tient compte que du seul critère de l'apport financier, le travail de la femme devrait représenter un soulagement pour l'homme, une décision positive à encourager. Or, il n'en est pas toujours ainsi car d'autres facteurs interviennent.

Tout d'abord, l'image de l'homme viril est affaiblie : dans les milieux modestes en particulier, le travail de la femme est parfois perçu comme une preuve de l'incapacité de l'homme. «On n'y arriverait pas sans son salaire, explique un mari ; mais dès que j'aurai une augmentation, elle arrêtera de travailler». Une autre réponse reflète indirectement cette honte inavouée : «Ma femme ne travaille plus, elle n'en a plus besoin. Je gagne assez pour deux». C'est un peu comme si le fait que la femme travaille signifiait que l'homme avait failli à l'un de ses devoirs les plus élémentaires.²⁰

Pour mieux illustrer l'attitude des maris vis-à-vis du travail de leur épouse, **Potuchek** a distingué du côté des hommes quatre définitions du rôle de pourvoyeur : **les pourvoyeurs traditionnels**, qui considèrent que gagner la vie de la famille leur incombe et tirent leur identité de leur activité professionnelle. Parmi eux **Potuchek** observe une surreprésentation des cols bleus aux revenus relativement plus élevés que la moyenne de ses enquêtés, mais dont les épouses ont de petits salaires. Ils sont également un peu plus âgés que la moyenne de l'échantillon, mariés depuis plus longtemps et ont plus souvent des enfants.

Les Co-pourvoyeurs réticents doivent accepter que leur épouse exerce une activité professionnelle car leurs propres revenus sont insuffisants pour couvrir les besoins de la famille. Comme les pourvoyeurs traditionnels, ils considèrent néanmoins que l'obligation de gagner la vie de la famille leur revient et définissent leur identité à partir de leur travail avant tout.

²⁰ Capit. Op.cit.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Ils sont plus jeunes que les pourvoyeurs traditionnels, ont moins d'enfants et des revenus significativement plus bas; en revanche, leurs épouses ont des revenus relativement élevés.

Les égalitaristes, adeptes du partage de l'obligation d'assurer les ressources financières de la famille, le rôle de pourvoyeuse de leur épouse est aussi important que le leur. Leur activité professionnelle n'est pas centrale pour leur identité. Ce sont des hommes plus jeunes que les pourvoyeurs traditionnels, mariés depuis moins longtemps, ayant moins d'enfants. Leur niveau d'éducation est plus élevé et ils sont plus fréquemment membres des professions libérales ou cadres supérieurs. Néanmoins, leurs revenus sont plus bas que la moyenne et ceux de leur épouse plus élevés que celle-ci.²¹

Les pourvoyeurs non impliqués sont en faveur du partage de la responsabilité de gagner la vie du ménage. Dans la réalité, ils apparaissent toute fois comme les pourvoyeurs principaux dans la mesure où ils consacrent tout leur temps à leur activité professionnelle et s'occupent peu de leur famille. Ils sont eux aussi plus jeunes que la moyenne, mieux éduqués, occupent des positions relativement élevées, ont les revenus les plus importants des quatre catégories et la plus forte probabilité d'avoir des enfants.²²

Si tous les hommes parviendront un jour à prendre conscience, que si la femme est arrivée à obtenir une autonomie financière et une aisance matérielle souvent importantes, ce n'est nullement pour défier l'homme, mais uniquement pour se protéger d'une certaine situation de bannissement, et pour se libérer du joug familiale surprotecteur et pernicieux en même temps et éviter de tomber dans la condition de leurs mères ou leur grands-mères qui ont assez souffert. Aussi le jour

²¹ COENEN-HUTHER.J. Op.cit. P55.

²² Ibid. P55.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

où cet homme cessera de regarder la femme avec mépris et chercher à tout prix à la dominer ou à s'efforcer d'être toujours au-dessus, ou de souvent l'envier de lui prendre sa place, sans pour autant chercher à la comprendre, car c'est à travers la sincérité des rapports que la parité commencera à faire son chemin.²³

Section 3 : Facteurs incitant le travail de la femme

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

Chaque famille, qui vit une situation de précarité économique, pousse ses membres à la quête de toute ressource financière qui permet d'assurer sa survie et sa cohésion. Le travail des femmes, même précaire et temporaire en est un moyen.²⁴

3.1 Travail des femmes et cycle de la vie familiale

Dans leur étude effectuée à Roubaix, Anzin, et Amiens, à partir des listes nominatives des recensements dans les décennies 1860-1900, **L. Tilly** et **J. Scott** montrent que l'activité féminine dépend des cycles de la vie familiale: les jeunes

²³ Hayat. **La femme en Algérie, Il faut continuer le combat.** [Sur le net]. www.algerie-focus.com/, publié le 23 mai 2009 à 11:31, consulté le 21/02/2013.

²⁴ HAYOUNE. M. Op.cit. P99.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

filles exercent un travail à plein temps, comme ouvrières ou domestiques, qu'elles poursuivent éventuellement les premières années de leur mariage, après la naissance des enfants beaucoup cessent toute activité salariée.

Elles ne reprennent une activité salariée que par intermittence pour faire face aux aléas lorsque le mari est malade ou sans emploi, ou quand elles se retrouvent seules. Les politiques des employeurs renforcent cette tendance en réservant les emplois réguliers et mieux rémunérés aux femmes célibataires.²⁵ Elles concluent que la force féminine de travail est en majorité celle de jeunes célibataires, car le travail en usine était difficilement compatible avec les charges de la vie familiale des femmes mariées et mères. Celles qui s'employaient en usine le faisaient par nécessité absolue d'un second salaire pour compléter des revenus insuffisants, ou dans les cas de crise familiale (maladie du père).²⁶

le cycle de vie familiale et certains critères sociodémographiques affectent les motifs d'accès au marché du travail; par obligation, le fait de vivre seul (célibat, divorce, veuvage) accroît la probabilité d'avoir un emploi, alors que la conjugalité augmente le désir d'être économiquement indépendante, le fait de ne pas avoir d'enfants implique plus fréquemment le souhait de se réaliser, d'être socialement intégrée, d'utiliser ses compétences professionnelles, que ce n'est le cas chez les mères. Quant aux femmes ayant un bas niveau de formation, elles tendent plus souvent à travailler par obligation économique uniquement, tandis que celles qui ont une formation élevée, manifestent davantage le désir d'exister pour elles-mêmes et comme membre de la société, ce qu'a révélée l'enquête menée par **Josette COENEN-HUTHER**.²⁷

²⁵ BATTAGLIOLA. F. Op.cit. P13.

²⁶ SEGALEN. M. **Sociologie de la famille**. Édition Armand Colin, Édition7, Paris, 2010, P74.

²⁷ COENEN-HUTHER.J. Op.cit. P211.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

L'élévation du niveau de vie pousse dans beaucoup de cas des femmes à rechercher une activité salariée pour participer aux dépenses du foyer, le seul salaire du mari devenant rapidement insuffisant, d'autre part, beaucoup de femmes veuves ou divorcées se trouvent dans l'obligation de travailler pour subvenir à leurs besoins et ceux de leurs enfants. Notons également le nombre important de femmes, issues de familles nombreuses et qui doivent travailler pour aider le père chômeur, sous-payé, ou à la retraite. Beaucoup de jeunes filles exercent une activité salariée et l'arrêtent au moment du mariage, le but de se constituer un trousseau ayant été atteint.²⁸

Mais, quittant la fabrique, les mères de famille ne deviennent pas pour autant «inactives», car, dans les milieux populaires, on attend que les femmes contribuent d'une façon ou d'une autre aux revenus familiaux.²⁹

3.1.1 L'entrée des jeunes filles dans le monde du travail

Préférée aux emplois industriels, le service domestique apparaît aux yeux des familles comme plus respectable et préparant mieux un mariage que le travail ouvrier. Placée dans une famille, la jeune fille provinciale apparaît mieux protégée des dangers de la grande ville et susceptible d'y recevoir une formation ménagère. Les gages, plus élevés que les salaires perçus par les femmes dans l'industrie, exercent également un attrait certain. Logée et nourrie, touchant parfois des étrennes et gratifications diverses, la domestique est en mesure d'épargner pour se constituer une dot et peut éventuellement aider sa famille.

²⁸ KHODJA. S. Op.cit. P121.

²⁹ BATTAGLIOLA. F. Op.cit. P14.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Certes la condition des domestiques, dépendante de la position sociale des maisons qu'elles servent, est diverse. Mais les compétences et dispositions acquises au contact des membres des classes moyennes ou supérieures, soins du corps et de l'habillement, politesse, sont autant d'atouts favorisant la mobilité sociale par le mariage. La plus part des domestiques se marient et environ un tiers d'entre elles épousent des hommes dont la position sociale est supérieure à celle de leur famille d'origine, en majorité des boutiquiers et des artisans ,venus comme elles de la campagne et qui se saisissent des opportunités de mobilité sociale offertes par le milieu urbain.³⁰

A partir d'une étude des mariages à Orléans en 1911, **Antoine Prost** montre que la majorité des filles de journaliers, d'ouvriers et de petits employés travaillent au moment de leur mariage. En revanche, le modèle de la jeune fille oisive domine largement dans la bourgeoisie - neuf sur dix des filles de membres des professions libérales, de négociants, de propriétaires sont sans profession. Dans la petite-bourgeoise de l'artisanat et du commerce ou dans le monde des employés qualifiés, moins d'une jeune mariée sur deux déclare une activité professionnelle.³¹

En Algérie, que des jeunes filles célibataires sortent de l'espace domestiques et exercent une activité salariée est en soi une véritable remise en cause de la culture patriarcale très sourcilleuse sur la virginité comme valeur sociale. Mais comment est justifiée cette attitude permettant la jeune fille de travailler ?

Objet de compétition dans le voisinage entre jeunes mariées, la constitution du trousseau devient une motivation suffisante pour chercher du travail. Le cortège de la jeune mariée comporte toujours une camionnette chargée d'effets personnels acquis durant plusieurs années et dont le volume doit impressionner les voisins.

³⁰ Ibid. P39.

³¹ Ibid. P61.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

La mère pousse sa fille à avoir un salaire pour constituer le meilleur trousseau possible, mais aussi pour avoir un revenu à gérer pour elle-même. Les questions d'argent sont une source de conflits permanents: le mari estime que son devoir se limite à assurer les besoins alimentaires et non le «superflu». Or la vie urbaine, même pour des femmes enfermées dans leurs appartements, nécessite des dépenses: habits à porter lors des mariages, présents faits, etc.³²

3.1.2 L'entrée des femmes mariées, veuves et divorcées dans le monde du travail

Aux débuts de l'industrialisation, l'unité familiale ouvrière constitue, comme celle des paysans et artisans, une unité économique intégrée, dans laquelle doivent être fondus différents salaires: mari, femme, adolescents, enfants (tant que la législation n'interdit pas leur travail) rassemblent leurs salaires.

Dans ce contexte, le travail féminin est étroitement lié au cycle de la vie familiale. Après la relative prospérité des premières années de vie conjugale où les deux salaires s'additionnent, le travail en usine devient difficile pour les mères d'enfants en bas âge, elles ont le choix entre abandonner leur travail professionnel, difficilement conciliable avec la fonction maternelle, et subir une chute catastrophique des revenus du ménage, ou travailler dans des conditions précaires.³³

Les aspirations à la mobilité sociale des membres des milieux populaires ou des petites classes ne peuvent se réaliser que grâce à l'apport de deux salaires. La consommation des ménages augmente fortement dans les années cinquante-soixante et les conditions de vie, notamment de logement, restent difficile, contraignant

³² ADDI. L. Op.cit. P142.

³³ SEGALEN. M. Op.cit. P74.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

maints ménages à accéder à la propriété. La consommation se dirige notamment vers les produits susceptibles d'alléger les tâches domestiques: les aliments tout prêts font leur apparition, les textiles ne nécessitant pas de repassage, ainsi que les appareils ménagers.³⁴

Prolongeant les tendances apparues dans l'entre deux-guerre, peu de femmes restent désormais totalement à l'écart du marché du travail, et les femmes mariées et mères de famille constituent une part de plus en plus importante de la population active. Mais leur présence sur le marché du travail se module en fonction des besoins familiaux.³⁵ Un million trois cent mille hommes tués (guerre mondiale 1913), soit 10% de la population active, 600 000 veuves.

Cette hécatombe n'a-t-elle pas contribué à accentuer une contradiction entre la nécessité de travailler pour de nombreuses femmes et jeunes filles vouées à la vie solitaire et les aspirations à une vie familiale renforcées par les exhortations à la repopulation du pays.³⁶

Le travail des femmes veuves et divorcées, toléré du fait de leur âge avancé, est pour les femmes algériennes légitimé par la nécessité de revenu pour satisfaire les besoins de la famille dont elles ont la charge.³⁷

Quel que soit le coût de la rupture supporté par les hommes, il n'en reste pas moins que c'est l'immense majorité des femmes qui, dans le cadre de la monoparentalité, doit assumer désormais toutes les charges familiales au quotidien.³⁸

³⁴ BATTAGLIOLA. F. Op.cit. P88.

³⁵ Ibid. P87.

³⁶ Ibid. P57.

³⁷ Ibid. P88.

³⁸ ADDI. L. Op.cit. P140.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Selon l'article restituant les résultats de recherches en thèse et doctorats sur le thème «**Femmes et travail** » soutenues au niveau des universités d'Alger, d'Oran, de Constantine et de Tlemcen, la nécessité économique pour aider la famille ou l'époux, la nécessité d'ordre financier en vue de la réalisation d'un but précis telle que la constitution du trousseau de mariage pour les célibataires et l'amélioration du niveau de vie pour les autres catégories, constituent pour certains, des facteurs socio-économiques incitant les femmes à travailler à l'extérieur.³⁹

Selon une enquête, les enquêtées déclarent travailler par nécessité, ce qui signifie que, si elles avaient le choix, elles préféreraient rester au foyer. Les veuves et divorcées interrogées regrettent de ne pas avoir de mari, ou regrettent de ne pas bénéficier de la solidarité de familiale de la part de leurs frères ou de leur parentèle. Elles travaillaient par dépit et ont le sentiment que les femmes ne sont pas faites pour travailler.⁴⁰

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

3. 3 Le travail féminin: Besoin psychologique et social

Pourquoi travaillons-nous? Une question plus compliquée qu'elle ne le semble. On peut répondre rapidement pour vivre. Mais on peut très bien quitter la société et vivre seul avec son jardin potager. Bien sûr on abandonnerait beaucoup de

³⁹ Nissou. **Femmes et Travail en Algérie**. [Sur le net]. [Http://www.genreenaction.net/spip.php?article6423](http://www.genreenaction.net/spip.php?article6423) Forum13173, publié le Samedi 10 mai 2008, consulté le 23/12/2012.

⁴⁰ ADDI. L. Op.cit. P144.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

choses mais c'est possible non? D'ailleurs pourquoi travailler est-il maintenant pensé nécessaire à la vie.⁴¹

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

Pour **Boutefnouchet**, il existe trois niveaux qui expliquent l'introduction de la femme algérienne dans la vie professionnelle:

- La nécessité vitale; la femme travaille pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille.
- Le souci d'amélioration du train de vie d'une famille moyenne.
- Le besoin d'indépendance financière par rapport au budget familial.⁴²

Ayant tous une connotation économique et un objectif financier, qu'en est-il des aspects à dimension psychologique, d'estime de soi et de valorisation, et sociale c'est-à-dire la création de liens et des relations.

La seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes.

Pour une femme, travailler, c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones, participer à l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale.⁴³

⁴¹ Linhart. Danièle. **Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail.** [Sur le net]. hassan.blog.tdg.ch/, Pages: 334, Édition Ères, 2008, Publié le 21/02/2010, consulté le 30/12/2012.

⁴² BOUTEFNOUCHET.M. **La famille Algérienne, évolution et caractéristiques récentes.** Alger, 1982, p244.

⁴³ . KHODJA. S. Op.cit. P115.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Josette COENEN-HUTHER a conclu, dans son enquête effectuée en SUISSE, que la nécessité économique est pour le quart des interviewées, le seul motif de leur activité professionnelle, les trois autres quarts citent d'autres motivations, parfois complémentaires au besoin financier: jouir d'une indépendance financière, généralement par rapport à leur partenaire, mais aussi par rapport à leurs parents, sortir de la maison pour avoir des contacts, avoir une identité personnelle en dehors de celle que leur confère leur rôle d'épouse et de mère, exister dans la société, être reconnue par elle, il s'agit surtout d'un désir d'intégration, de reconnaissance, de valorisation ou d'utilité sociales.⁴⁴

Aujourd'hui, travailler, c'est exister. Ainsi, à la suite d'une question telle que : «Que faites-vous dans la vie?», question qui revient rituellement lors d'une première rencontre. On se donne une image de la personne en fonction de sa réponse. Le reflet du travail dans la société mène à exclure «le chômeur» et «le sans activité» et valorise «l'actif», ces quelques mots montrent à quel point nous avons intégré l'idée que l'emploi est la source de notre identité, et la clé d'une vie autonome et épanouie. Les contacts quotidiens, les réseaux, les amitiés, le partage des activités, l'impression d'être utile au sein de la société, mais aussi la rencontre avec nos limites et le plaisir qui naît à les dépasser, tout cela contribue à forger notre personnalité et, en ce sens, participe largement à la formation de notre identité.⁴⁵

Par ailleurs, beaucoup d'auteurs notent que les femmes, beaucoup plus volontiers que les hommes, fêtent sur leur lieu de travail les événements familiaux, naissance, mariage, anniversaire. C'est bien la force de ce milieu de travail spécifiquement féminin, qui explique l'attachement des femmes à leur situation d'employée. Lorsque celles-ci évoquent l'«ouverture» sur l'extérieur qu'elles en tirent (par

⁴⁴ COENEN-HUTHER.J. Op.cit. P211.

⁴⁵ Michelet. Sylvain. **Ils ont choisi de ne plus travailler.** [Sur le net]. Wwww. Psychologies.com, consulté le21/02/2013.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

opposition a «l'enfermement domestique»), et même dans les situations professionnelles peu valorisées et peu payées, c'est en référence à un milieu féminin où l'on commente ensemble les difficultés familiales, en plus des préoccupations domestiques qui sont partagées par toutes les femmes, quel que soit leur niveau de responsabilité ce qui crée une sorte de « langage commun».⁴⁶

D'autres facteurs d'ordre personnel et psychologique sont signalés tels que: l'aspiration à se réaliser et à conquérir une place sociale dans la société et l'aspiration à une autonomie financière.

Cependant, ne plus être une simple génératrice, un objet de marchandage, lors de l'établissement des alliances matrimoniales, en s'insérant dans l'univers du travail qui demeure la conséquence heureuse de son accès à l'instruction, et qui devient alors un moyen de libération, l'algérienne éprouve par son travail, qui se traduit en produits concrets qu'elle verra sur le marché ou dans des foyers, un sentiment d'utilité sociale, par opposition à l'impression d'inutilité de son existence ressentie par la femme non travailleuse. Elle a un salaire qui valorise son travail, et pour la première fois de sa vie, sa sueur est récompensée, ceci a une conséquence très importante, dans l'évolution psychoaffective de la femme, elle a une propriété: sa force de travail et son salaire, alors qu'auparavant, elle possédait au mieux son linge, et pouvait être répudiée, sur une simple saute d'humeur de son mari.⁴⁷ Les femmes engagées dans une vie professionnelle sortent alors néanmoins «partiellement » d'un rapport de production caractérisé par la dépendance, leur situation ne semble pas s'améliorer à court terme, mais elle est profondément

⁴⁶ SEGALEN. M. Op.cit. P250.

⁴⁷ KHODJA. S. Op.cit. P124.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

modifiée puisqu'elle les autorise, à un coût moindre comparativement aux femmes au foyer, à rompre éventuellement avec le conjoint.⁴⁸

Actuellement la femme algérienne est partout, et a le mérite et la position sociale qu'elle a admirablement acquise ou plutôt dignement arraché, car personne n'en lui a fait cadeau, ce n'est qu'après des sacrifices consentis qu'elle est arrivée à ce résultat.

Sans compter le fait d'avoir pu se frayer un chemin et obtenir une place respectable et distinguée, au milieu d'une gente masculine hyper machiste, il est important de signaler que la femme ait saisi les enjeux de l'émancipation, lesquels passent incontestablement par l'école et l'instruction qui sont d'une importance capitale. Elle a su prendre sa revanche contre la condition de subordonnée, laquelle hélas, a pris en otage leur mère ou tout simplement les femmes d'avant, et qui étaient le plus souvent peu instruites ou carrément analphabètes. Elles n'avaient pas d'autre choix, que de supporter les incidents de la dépendance d'un tuteur et des affres d'une pression, voire d'une certaine discrimination de la part des hommes.⁴⁹

Longtemps dépendante de l'homme, la femme algérienne a acquis, grâce au travail, autonomie et liberté, certes cette liberté n'est pas absolue comme d'ailleurs dans la majorité des pays arabes; la question liée à l'autonomie de la femme reste posée, mais avec moins d'acuité, principalement grâce à une certaine ouverture économique à la gente féminine, qui concoure depuis quelques années à améliorer le statut de la femme.⁵⁰

⁴⁸ De SINGLY. F. **Sociologie de la famille contemporaine**. Édition Armand Colin, Édition2, 2005, P105.

⁴⁹ Hayat. Op.cit.

⁵⁰ World African Online..W.A.O. **Les Algériennes refusent le sexe fort**. [Sur le net]. www.w-afric-on.com, consulté le21/02/2013.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Le travail permet à la femme non seulement une relative indépendance financière, mais il lui garantit également une certaine liberté de penser et d'agir.

Ministre, députée, wali, maire, candidate à l'élection présidentielle, général dans l'armée, actrice économique, la femme algérienne s'est imposée dans tous les domaines d'activités et pas un seul secteur ne lui soit interdit.

Ainsi, leur intégration dans le monde du travail et leur indépendance économique et sociale détourne leur centre d'intérêt étant autrefois celui de se marier et fonder une famille. La femme prend alors de plus en plus d'indépendance, par rapport à l'homme, par rapport à la cellule familiale et par rapport à la société.⁵¹

⁵¹ Bensouiah. Azzedine. **Le long combat des femmes algériennes.** [Sur le net]. zawaya.magharebia.com, consulté le 21/02/2013.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Section 4 : Statuts de la femme active Algérienne

Certes, au cours des âges et selon les pays, la forme de la famille a évolué, certains groupes sociaux ont attribué à la femme une place et un rôle prépondérant, mais presque dans tous les milieux et toutes les époques, le droit et les mœurs l'ont réduit à une condition effacée.⁵²

Parler du statut des femmes algériennes c'est prendre le risque d'être subjectif. En fait, selon que l'on se situe, la situation de la femme est diversement appréciée. Si l'on prend le langage réaliste des chiffres, force est de reconnaître que la femme algérienne dispose d'un statut très enviable. Elle est omniprésente et s'affirme de jour en jour au sein de la société.⁵³

4.1 Statut familial

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

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.

La femme algérienne dans sa famille était pendant longtemps cachée derrière son père, son frère ou bien son époux, sa place était donc effacée, mais avec son accès

⁵² Mercier. N et autres. **La femme dans le monde contemporain**. Édition Fernand, paris, 1971, p143.

⁵³ Bensouiah. Azzedine. Op.cit.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

au travail, la famille est affrontée à l'absence de la femme dans la maison pour exercer un métier.⁵⁴

L'évolution de notre famille moderne impose ainsi à la mère non seulement de nouvelles conditions de travail (logement, appareils ménagers, horaire, etc.) et de nouvelles responsabilités (civiques, politiques, professionnelles), mais aussi un statut bien différent de celui qu'elle a connu dans le passé. Vu sous son aspect négatif, ce nouveau statut se traduit peut-être surtout par le fait que la mère n'est plus la figure dominante de la vie familiale quotidienne.⁵⁵

4.2 Statut économique

La femme possède un statut économique qui n'est pas reconnu, en principe, par la société. C'est à l'homme qui est reconnu, dans la société algérienne le pouvoir économique de production et d'achat. Cette autonomie financière n'est pas discutée par le mari, car demeure en principe minime, mais elle permet à la femme d'avoir un pouvoir d'achat, de s'habiller, habiller ses filles et préparer le mariage de ses filles.

Supposée être à l'écart du circuit économique, la femme algérienne dans la famille traditionnelle, par de multiples manières, s'intègre à ce circuit, sans être le maître du pouvoir économique.

Cependant, avec le travail, il y a eu un déplacement du statut de la femme au foyer à celui de femme active, son statut est alors devenu valorisant, car à présent l'homme

⁵⁴ Mercier. N et autres. Op.cit. pP143.

⁵⁵ Guy Rocher. Op.cit.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

n'est pas seul à subvenir aux besoins de la famille, mais il y a aussi la femme, même si c'est très difficile pour lui d'admettre cette émancipation.⁵⁶

Décidément, la condition des femmes en Algérie a connu un changement important et significatif. Certes, il reste encore énormément de travail à faire pour que la femme joue pleinement son rôle aussi bien dans la famille que dans la société mais on peut affirmer que, pour des raisons économiques sans nul doute, bien des tendances générales discriminatoires ont été bannies. De nos jours, la contribution financière de chacun des membres de la famille, sans distinction de sexe, est plus que jamais une nécessité pour subvenir aux besoins de plus en plus nombreux. C'est la raison économique qui prévaut sur les considérations d'ordre morale ou autres.⁵⁷

4.3 Statut 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 siècle. Grâce aux combats féministes qui vont se déclencher au début de ce siècle conduits par les penseurs socialistes, les hommes politiques, les écrivains et les journalistes, la femme a pu arracher sa place à côté de l'homme dans la société en exerçant des métiers ou des professions.⁵⁸

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

⁵⁶ Mercier. N et autres. Op.cit. pP143

⁵⁷ KHERBOUCHE. Karim. **Les femmes et le travail en Kabylie**. [Sur le net]. chanteuseskabyles.over-blog.com, publié le Vendredi 7 mars 2008, consulté le 21/02/2013.

⁵⁸ Mercier. N et autres. Op.cit. pP143.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

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.⁵⁹

Autrefois les tabous, les interdits et la mentalité ne faisaient pas de cadeaux à la femme algérienne. Le poids de la culture, des traditions et des "qu'en dira-t-on" empêchaient les femmes d'aller bien loin dans leurs ambitions professionnelles. Ce n'est plus le cas maintenant. Il y a à peine quarante ans, la jeune fille arrêta ses études pour s'occuper de son foyer et pour se marier très jeune. Les plus chanceuses allaient jusqu'à l'université la plus proche. Très peu travaillaient et presque aucune ne voyageait seule sauf pour celles qui se mariaient avec des algériens résidants à l'étranger. Pour les autres, l'instruction s'arrêtait, les déplacements étaient limités. Car pour les parents, la famille, le mari... le rôle de la femme est de tenir son foyer.

L'Algérie a changé, la société mais surtout les mentalités. Un souffle nouveau a balayé certains préjugés. Les bancs d'universités se sont remplis de jeunes filles, les emplois ont accueilli les demoiselles et les dames et lorsque son bonheur ou ses ambitions ont commencé à dépasser les frontières, l'algérienne contemporaine n'hésite plus à composer le billet de l'avenir.

Sortir du quartier, du foyer, de sa ville et même du continent où elles ont grandi, pour s'ouvrir aux portes de l'éducation ou du travail et représenter leur pays dans toutes les villes du monde dans de nombreux domaines est devenu plus courant : Stylistes, infographes, diplomates, étudiantes, médecins, journalistes... la liste est longue des algériennes qui font notre fierté et celle de leur famille en dépassant les préjugés d'antan.⁶⁰

⁵⁹ Ibid. P143.

⁶⁰ Aouam. Ibtissem. **Ces algériennes qui ont pris leur envol.** [sur le net]. www.dziriya.net, publié 17/02/12, consulté le 21/02/2013.

Chapitre III : Femme : Devoir ou Vouloir travailler?

Malgré toutes les difficultés rencontrées sur le terrain, les algériennes ont su gravir les échelons de la réussite sociale. A l'école, elles sont plus nombreuses que les garçons à passer le cap du tri de la sélection, elles sont représentées pratiquement dans toutes les filières, mais au final elles sont moins nombreuses que les hommes à intégrer le monde du travail et surtout à occuper des postes de responsabilités. Or, elles continuent encore à sacrifier leur carrière pour élever leurs enfants.

Conclusion

En effet, si le travail est au cœur de la construction de la société, il est particulièrement au centre de la consolidation de l'autonomie de l'individu, notamment de la promotion de la situation de la femme en tant que personne et en tant que citoyenne.⁶¹

⁶¹ ATI Djaweb. **Ministère Délégué Chargé de la Famille et de la Condition Féminine (MDCFCE)**. [Sur le net].www.ministere-famille.gov.dz/ publié en 2008, consulté le 21/02/2013.

*Partie
pratique*

*Présentation du
Terrain, de la
population et des
résultats de
l'enquete*

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Chapitre IV : Présentation du terrain, de la population et des résultats de l'enquête

Section 1 : Présentation du complexe CEVITAL

1.1 Historique :

CEVITAL SPA, est parmi les entreprises algériennes qui ont vu le jour des l'entrée de notre pays en économie de marché. Elle a été créée par des fonds privés en 1998. Son complexe de production se situe dans le port de Bejaïa et s'étend sur une superficie de 45000m².

Le complexe contribue largement au développement de l'industrie agroalimentaire nationale, elle vise à satisfaire le marché national et exporter le surplus, on offrant une large gamme de produits de qualité.

1.2 Situation géographique :

CEVITAL est implanté au niveau du nouveau quai du port de Bejaia à 3 Km du sud-ouest de cette ville, à proximité de la RN 26. Cette situation géographique de l'entreprise lui a beaucoup profité étant donné qu'elle lui confère l'avantage de proximité économique. En effet, elle se trouve proche du port et de l'aéroport.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

1.3 Principales activités de CEVITAL :

Lancé en Mai 1998, le complexe CEVITAL a débuté son activité par le conditionnement d'huile en Décembre 1998.

En Février 1999, les travaux de génie civil de la raffinerie ont débutés, elle est devenue fonctionnelle en Aout 1999.

L'ensemble des activités de CEVITAL est concentré sur la production et la commercialisation des huiles végétales, de margarine et de sucre, ainsi que la production de l'énergie électrique qui est en cours d'étude, et ces dernières se présentent comme suit :

- Raffinage des huiles (1800 tonnes/ jour) ;
- Conditionnement d'huile (1400 tonnes/ heure) ;
- Production de margarine (600 tonnes /jour) ;
- Fabrication d'emballage (PET) : Poly-Ethylene- Téréphtalate (9600 unités / heure) ;
- Raffinage du sucre (1600 tonnes / jour) ;
- Stockage des céréales (120000 tonnes) ;
- Minoterie et savonnerie en cour d'étude.
- Cogénération (production de l'énergie électrique avec une capacité de 64MW et de la vapeur).

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employés de CEVITAL

1.4 Missions et objectifs :

L'entreprise a pour mission principale de développer la production et d'assurer la qualité et le conditionnement des huiles, des margarines et du sucre a des prix nettement plus compétitif et cela dans le but de satisfaire le client et le fidéliser.

Les objectifs visés par CEVITAL se présentent comme suit :

- L'extension de ses produits sur tout le territoire national.
- L'importation des graines oléagineuses pour l'extraction directe des huiles brutes.
- L'optimisation de ses offres d'emploi sur le marché du travail.
- L'encouragement des agriculteurs par des aides financières pour la production locale des graines oléagineuses.
- La modernisation de ses installations en termes de machine et technique pour augmenter le volume de sa production.
- Le positionnement de ses produits sur le marché étranger par leurs exportations.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Section 2 : Description de la population d'étude

Dans cette partie on va exposer essentiellement les caractéristiques de l'échantillon d'étude suivant les données personnelles enregistrées pendant l'enquête.

2.1 Âge :

Tableau N°1 : La répartition de l'ensemble de notre échantillon d'étude selon la variable âge.

Fréquence / Âge	F	%
[22-34ans]	49	67.12
[35-47 ans]	22	30.13
[48-61 ans]	2	2.73
Total	73	100

Les données de ce tableau montrent que la majorité des enquêtées est située dans la catégorie d'âge [22-34ans] avec un pourcentage important 67.12%, tandis que la catégorie [48-61ans] enregistre un taux faible qui représente que 2.73%, contre un taux de 30,13% qui représente le taux des femmes se situant dans la catégorie d'âge [35-47 ans].

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

2.2 Situation matrimoniale :

Tableau N°2 : La répartition de l'ensemble de notre échantillon d'étude selon la variable Situation matrimoniale.

Fréquence / État civil	F	%
Célibataire	27	36.98
Mariée	46	63.01
Total	73	100

Ce présent tableau illustre l'état civil des femmes employées au sein de **CEVITAL**, on trouve 46 femmes mariées sur 73 soit 63.01% contre 36.98%, à savoir 27célibataires.

2.3 Niveau d'instruction :

Tableau N°3 : La répartition de l'ensemble de l'échantillon selon leur niveau d'instruction.

Fréquence / Niveau d'instruction	F	%
Secondaire	05	06.84
Universitaire	68	93.15
Total	73	100

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Le tableau ci-dessus montre que la majorité des membres de l'échantillon a un niveau universitaire avec un pourcentage de **93.15%**, **06.84 %** constitue le pourcentage des employées soit 05 ayant un niveau d'instruction secondaire, on enregistre aucun cas ayant un niveau moyen d'instruction.

2.4 Appartenance hiérarchique :

Tableau N°4 : La répartition de l'ensemble de l'échantillon selon l'Appartenance hiérarchique.

Fréquence Catégorie hiérarchique	F	%
MI	10	13.69
EPL	33	45.20
TM	30	41.09
Total	73	100

D'après ce tableau, on constate que le plus grand pourcentage de nos enquêtées appartient la catégorie EPL, on y enregistre **45.20%**, vient juste après avec un pourcentage à de **41.09%** les femmes appartenant à la catégorie TM et avec seulement 10 femmes soit **13.69%** qui font partie de la catégorie MI.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

2.5 Date du premier emploi :

Tableau N°5: La répartition de l'ensemble de l'échantillon selon la date d'entrée dans la vie active.

Fréquence Date du premier emploi	F	%
[1976-1987]	01	01.36
[1988-1999]	10	13.69
[2000- 2013]	62	84.93
Total	73	100

Ce tableau illustre la date de l'entrée des membres de notre échantillon dans le monde du travail, on distingue **01** femme sur la totalité de 73 ayant accédée au marché du travail pour la première fois précisément en 1976, on enregistre un taux de **13.69%** auprès des femmes ayant été entrées dans la vie active entre [1988-1999], contre **84.93%**, taux relativement élevé enregistré pour les femmes actives à partir des années [2000- 2013].

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Section 3 : Motifs et sens du travail chez les employées de CEVITAL

Dans cette partie on va essayer d'identifier les motifs/ motivations d'accès au travail et situer la place du travail chez les femmes employées de **CEVITAL** ainsi qu'analyser les hypothèses émises auparavant qui consistent en :

- La Situation matrimoniale de la femme détermine la nature de son attachement au travail.
- L'Appartenance catégorielle de la femme reflète la nature de son attachement au travail.

Pour illustrer les différents sens et représentations du travail chez la population féminine graduée du complexe **CEVITAL**, ainsi que les motifs et les motivations d'accès au travail de ces dernières, nous avons procédé à l'analyse des relations présentées dans les tableaux suivants :

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

3.1 Femme mariée, femme célibataire : Choix ou contrainte d'engagement professionnel.

Tableau N°06: Le rapport entre la situation économique de la famille et l'idée de travailler.

Ce tableau expose le lien entre la situation économique de la famille avec l'apparition de l'idée d'entrer dans la vie active :(Question n°11 et n°23)

Idée de travailler	Evidence après la fin des études	L'envie d'être financièrement indépendante	Avoir une place dans la société	Le besoin économique	Sans réponse	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %
Faible	00 00	00 00	00 00	01 100	00 00	01 100
Modeste	37 56.92	11 16.92	06 9.23	00 00	11 16.92	65 100
Aisée	06 85.71	00 00	01 14.28	00 00	00 00	07 100
Sans réponse	00 00	00 00	00 00	00 00	00 00	00 100
Total	43 58.90	11 15.06	07 9.58	01 1.36	11 15.06	73 100

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Ce tableau montre qu'un pourcentage de **58.90** de l'ensemble des éléments de notre échantillon d'étude, quel que soit la situation économique de leur famille, considèrent le travail comme une évidence, contre un taux de **15.06** % de nos interrogées ayant pour motivation d'entrer dans la vie active l'autonomie financière, on enregistre aussi un taux de **9.58%** de l'ensemble de notre échantillon ayant espéré par le travail, acquérir une place dans la société, où la femme est effacée et réduite à une ménagère, le besoin économique est pour **1.36%** de nos interviewées une nécessité voire une contrainte suite à un besoin économique, **15.06%** de nos enquêtées n'ont pas répondu à cette question liée à l'apparition de l'idée de travailler dans leur vie.

On constate un taux de **85.71%** des enquêtées issues de familles aisées trouvent évident le fait de travailler après la fin des études, contre **16.92%** des interviewées dont la famille est économiquement modeste aspirent et recherchent par le travail l'indépendance financière vis à vis du pourvoyeur initial, le besoin économique n'a été pour aucune des femmes issues de familles aisées le facteur déclenchant l'idée de travailler, chose qui, au contraire, est pour **100%** à savoir **01** femme **01** issue de famille dont la situation économique est faible, la seule raison de l'accès au travail.

Etre issue d'une famille aisée, reflète l'aspect économique dont jouit ses membres, ces derniers dépassent la recherche d'autonomie financière vu qu'ils ont à leur disposition les moyens qu'il faut et ne sont pas contraints de se trouver un travail, contrairement aux femmes qui ne jouissent pas encore de cette autonomie et se trouvent dépendante des parents qui, vu leur situation économique modeste se privent ainsi que leur enfants des superflus et se contentent de subvenir aux besoins élémentaires. Mais l'appartenance à une famille aisée, accompagne une éducation,

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

des représentations différentes que celles que peut avoir quelqu'un d'issue d'une autre catégorie socio-économique, ceci explique le fait que la majorité de nos enquêtées dont la famille a une situation économique aisée, attribue au travail une importance majeure, de par son apport économique, le travail est selon ces dernières une valeur intrinsèque qui leur est inculqué dès leur enfance, de l'autre côté, les femmes issues de familles modestes ne peuvent écarter l'apport matériel du travail vu qu'il les libère financièrement et de famille économiquement faibles, leur assurant la survie ; notant ainsi que plus le besoin et l'autonomie financière sont garantis, plus le sens du travail prend une autre tournure, voir un autre objectif celui de l'attribution d'un travail qui la valorise et lui procure le sentiment de contribution dans le développement de la société, le travail permet à d'autres d'être en contact avec l'environnement externe, créer des liens et actualiser ses connaissances voir même acquérir et apprendre de nouvelles.

Cette perception des choses voire l'accès au travail à la fin des études peut s'expliquer par la forte scolarisation des filles et la prise de conscience de ces dernières de l'apport et des avantages du travail, du fait qu'elle ne doit pas être réduite à une ménagère, reproductrice mais un être qui peut contribuer dans le développement de tous les domaines de la société, chose qui fait qu'elles classent le travail dans les projets prioritaires et indiscutables.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°07: Le rapport entre la vie du père et la prise en charge de la famille.

Ce tableau nous présente le rapport entre la vie du père et la prise en charge matérielle des frères et sœurs : (Question n°09 et n°12)

Prise en charge matérielle Vie du père	Non prise en charge	Prise en charge	Sans réponse	Total
	F %	F %	F %	F %
Décédé	13 68.42	04 21.05	02 10.52	19 100
En vie	39 72.22	14 25.92	01 1.85	54 100
Sans réponse	00 00	00 00	00 00	00 100
Total	52 71.23	18 24.65	03 4.10	73 100

A partir de ce tableau, nous retenons qu'avec un pourcentage de **71.23** de notre échantillon jugent inutile la prise en charge des frères et sœurs vu que le père s'en charge lui-même étant vivant, contre **24.65%** des enquêtées qui estiment nécessaire de prêter coup de main à la famille afin de soulager le père, étant traditionnellement le pourvoyeur initial et unique.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Nous constatons également que **72.22%** de nos interviewées disent ne pas prendre en charge financièrement leur famille, vu que le père est en vie, contre **21.05%** des enquêtées dont le père est décédé s'investissent dans la prise en charge de leur mère, frères et sœurs.

Ce peut s'expliquer par d'un côté du fait que vivre sur un revenu rapporté par sa fille est dégradant et porte atteinte à l'image que l'homme a de soi et à celle que l'on veut que les autres aient, c'est pour ce fait que les pères de familles refusent l'aide directe de leurs filles, vue que le pouvoir économique de production et d'achat est, dans la société algérienne, traditionnellement assigné à l'homme tant qu'il vit, de l'autre, quand le père est décédé tous les membres de la famille s'entraident entre autres les femmes afin de se garantir les moyens nécessaires pour une vie modeste et stable.

De son côté, la fille éprouve un certain devoir vis-à-vis de ses parents qui ont mis à sa disposition toutes les commodités de la vie afin qu'elle se trouve dans les meilleures conditions qui lui permettent d'étudier et ainsi occuper un poste valorisant dont ils seront fiers, ainsi la fille veut par tous les moyens remercier ses parents, et l'aide apportée à ces derniers dans la prise en charge matérielle, en est une forme de remerciement.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°08 : Le rapport entre la situation économique de la famille et raison du travail en cas de richesse.

Ce tableau nous présente les différentes raisons du travail en cas de richesse et leur rapport avec la situation économique de la famille: :(Question n°11 et n°24)

Raison du travail en cas de richesse	Bien être moral	Appliquer le savoir théorique	S'accomplir et s'épanouir	Acquérir un statut	Sans réponse	Total
Situation économique de la famille	F	F	F	F	F	F
	%	%	%	%	%	%
Faible	00	00	01	00	00	01
	00	00	100	00	00	100
Modeste	14	09	26	13	04	66
	21.12	13.63	39.39	19.69	6.06	100
Aisée	00	01	02	01	02	06
	00	16.66	33.33	16.66	33.33	100
Sans réponse	00	00	00	00	00	00
	00	00	00	00	00	100
Total	14	10	29	14	06	73
	19.17	13.69	39.72	19.17	8.21	100

On enregistre un taux de **39.72%** de nos enquêtées qui avouent continuer de travailler et ce parce que le travail leur procure de l'épanouissement et l'estime de soi, contre **19.17%** des interviewées qui seraient toujours active pour préserver la

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

place et le statut que leur confère le travail, avec le même pourcentage, elles avouent ne pas arrêter de travailler et ce pour le bien être moral qu'elles éprouvent en travaillant. Mettre en pratique les connaissances théoriques est pour **13.69%** de nos interviewés, la raison pour laquelle elles ne cesseraient pas de travailler.

Nous avons également relevé que **39.39%** de nos enquêtées appartenant à des familles financièrement modestes, avancent que même si elles seraient comblés cotés finances, elles n'auraient pas cessé de travailler parce que le travail leur permet de s'épanouir et s'accomplir, s'ajoutent à ce point de vue, les femmes issues de familles aisées avec un pourcentage de **33.33%**, et **100%** voir une femme sur une dont la situation économique est faible qui serait aussi active malgré la jouissance matérielle pour l'épanouissement ressentie par le travail.

On constate que **16.66%** des interviewées appartenant aux familles aisées, travailleraient pour mettre en pratique leur savoir théorique, l'utilisation de leur savoir-faire et l'exercice de leurs habiletés, contre un taux de **19.69%** des interviewées dont les familles sont modestes qui continueraient de travailler dans le but d'acquérir un statut que les femmes aux foyers n'ont pas.

les objectifs du travail varient d'une catégorie socio-économique à une autre, de par sa rétribution matérielle, il constitue un moyen d'épanouissement, ce est plus répandu chez les femmes issues de famille économiquement faible et modeste, sentiment au quel elles aspirent de plus en plus et qui est plus présent chez les femmes appartenant aux familles aisées, dans le même sens, la recherche de l'acquisition d'un statut, est plus accentuée chez les femmes de familles modestes, contrairement aux femmes de familles riches qui sont reconnus socialement sans

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

autant être active, mais pour celles qui le sont cherchent à se perfectionner et être à la hauteur de la classe à laquelle elles appartiennent.

Travailler ne se réduit pas au seul objectif financier de rapporter un salaire mais d'autres motivations interviennent : s'épanouir, avoir un statut en dehors de celui que leur confère leur rôle d'épouse et de mère, s'apaiser et si dans ce contexte nous devons reprendre les propos de certaines de nos enquêtées on dira que «le travail c'est la santé».

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°09 : Le rapport entre la situation matrimoniale et l'apparition de l'idée du travail.

Ce tableau illustre le lien entre l'état matrimonial de la femme et l'apparition de l'idée de travailler : (Question n°02 et n°23)

Idée de travailler / Situation matrimoniale	Evidence après la fin des études	L'envie d'être financièrement indépendante	Avoir une place dans la société	Le besoin économique	Sans réponse	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %
Célibataire	13 41.93	06 19.35	04 12.90	04 12.90	04 12.90	31 100
Mariée	21 50	05 11.90	04 9.52	06 14.28	06 14.28	42 100
Sans réponse	00 00	00 00	00 00	00 00	00 00	00 100
Total	44 60.27	11 15.06	8 10.95	10 13.69	10 13.69	73 100

Les données statistiques de ce tableau montrent que **60.27%** des femmes interrogées définissent leur entrée dans la vie active comme étant une évidence indiscutable à la fin des études, certaines mêmes parlaient de **continuité voire de valorisation des études**, contre **15.06%** des interviewées qui avouent vouloir être financièrement autonomes, chose qui les a motivé à rentrer dans le monde actif, le besoin économique quant à lui a incité **13.69%** de nos enquêtées à travailler, et avec

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

un taux de **10.95%**, nos interrogées disent acquérir par le travail un statut valorisant et attribuant une place dans la société.

Nous constatons aussi que **50%** de nos enquêtées mariées jugent le travail comme une continuité absolue après les études, ce motif est aussi celui qu'a avancé la majorité des célibataires de notre échantillon, avec un pourcentage de **41.93%**, pour **19.35%** de nos enquêtées célibataires, travailler dans le but de jouir d'une indépendance financière, contre **14.28%** de nos interrogées mariées avouant que c'est suite à besoin économique qu'est surgit l'idée de travailler.

La fin des études annonce l'envie d'explorer ses connaissances et mettre en pratique ce qu'on a fraîchement acquis, c'est pour ce fait que cet avis est partagé par la majorité de nos enquêtées mariées et célibataires.

les femmes célibataires aspirent à l'autonomie et ce pour pouvoir profiter de leur célibat et de leur désengagement de toute responsabilité d'épouse et de mère, et ce ne se réalise que par la jouissance d'une autonomie financière qui permet à la femme de s'habiller, prendre soin d'elle, voir même voyager, une fois mariée, les femmes ont d'autres centres d'intérêt et d'autres besoins, c'est pour ce fait que ces dernières travaillent dans le but de faire face à ces responsabilités matérielles.

On peut en distinguer à travers ces données trois principaux aspects liés à l'entrée de la femme dans la vie active: intellectuel dans la mesure où il constitue un moyen permettant d'atteindre et/ou de maintenir un certain niveau intellectuel, cet aspect dans notre cas de figure est plus répandu chez les femmes mariées, du point de vue social, il permet de rompre le statut familial attribué aux femmes au foyer et d'acquérir un nouveau statut à partir de ce nouveau rôle, quant l'aspect économique,

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

il est non négligeable tant qu'il sert de moyen pour la femme d'avoir son propre argent ce sur quoi mettent l'accent nos enquêtées célibataires.

Tableau N°10 : Le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses dans le passé.

Le tableau ci-dessous montre le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses dans le passé : (Question n°02 et n°26)

Dépenses passées	Habits	Bijoux	Aide familiale	Finance ment d'un projet	Epargne	Voyages et loisirs	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %
Célibataire	19 28.35	13 19.40	12 17.91	09 13.43	12 17.91	02 2.98	67 100
Mariée	15 17.44	09 10.46	23 26.74	15 17.44	24 27.90	00 00	86 100
Total	34 22.22	22 14.37	35 22.87	24 15.68	36 23.52	02 1.30	153* 100

*Le total est supérieur à 73, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

D'après les données de ce tableau, on trouve que **23.52%** des membres de notre échantillon, épargnaient leur salaire, contre **22.87%** de nos interrogées qui

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

contribuaient et aidaient financièrement leur famille à travers ce dernier, on enregistre un taux de **22.22%** de nos interviewées qui dépensaient le fruit de leur travail dans l'achat d'habits, et avec 14.37%, nos enquêtées le dépensaient dans l'achat de bijoux, contre **15.68%** de nos interrogées qui finançaient un projet par le biais de leur salaire.

Les dépenses des femmes célibataires étaient consacrées à l'achat d'habits et ce avec un pourcentage de **28.35**, et avec **27.90%**, une partie du salaire perçu, sert pour les femmes mariées dans l'avenir vu qu'elle est épargnée, celle-ci servira dans le financement de projets ou l'achat de biens. Les femmes mariées avouent servir d'aide financière à la famille et ce avec un taux de **26.74%**, contre **19.40%** de nos enquêtées célibataires qui dépensaient leur salaire dans des achats personnels à savoir l'achat de bijoux.

Cette différence dans les dépenses du salaire, suivent l'état civil qui caractérise la femme, alors qu'on remarque que la femme mariée porte main forte aux dépenses familiales d'une part et épargne de l'autre vue sa responsabilisation et ses devoirs, hors que la femme célibataire qui ne se préoccupe pas des soucis de vie de famille, et consacre dans la plus part des cas la majorité de son salaire dans les dépenses personnelles.

Les générations changent et les mentalités avec, la responsabilisation qu'ont les femmes d'autrefois n'est plus chez celles d'aujourd'hui, qui ne pensent qu'à l'apparence, ne vivent que l'instant présent, dans leurs dépenses, elles se focalisaient sur les habits et les bijoux alors que les autres épargnaient et apportaient aide à la famille.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°11 : Le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses dans le présent :

Le tableau ci-dessous montre le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses actuelles: (Question n°02 et n°26)

Dépenses actuelles	Constitution du trousseau	Achats personnels	Voyages	Epargne	Aide familiale	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %
Célibataire	12 19.35	16 25.80	08 12.90	15 24.19	11 17.74	62 100
Mariée	00 00	14 18.42	11 14.47	22 28.94	29 38.15	76 100
Total	12 8.69	30 21.73	19 13.76	37 26.81	40 28.98	138* 100

*Le total est supérieur à 73, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

Nous remarquons dans les données de ce tableau que **28.98%** de nos enquêtées dépensent leur salaire dans l'aide matérielle apportée à la caisse familiale, contre **26.81%** des interrogées qui épargnent le fruit de leur travail dans le but de réaliser des objectifs précis, on totalise un taux de **21.73%** de nos enquêtées qui déboursent le fruit de leur travail dans des achats personnels, et **13.76%** de nos interviewées avouant consacré leur rémunération dans des voyages, contre **8.69%**

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

de nos enquêtées préparant, par le biais de leur salaire, leur trousseau de mariage(notamment les célibataires). Nous constatons aussi que **38.15%** de nos enquêtées mariées apportent par leur salaire une aide et contribuent dans les dépenses familiale, alors que **25.80%** des interrogées célibataires le débourse dans des achats personnels, contre **17.74%** de nos enquêtées célibataires qui apportent aide économique à la famille, hormis que **28.94%** des interrogées mariées, épargnent leur salaire pour des fins précises.

Cette différence peut s'expliquer par la responsabilisation des femmes mariées par rapport aux célibataires, vue la multiplication des dépenses et la cherté de la vie, l'élévation du niveau de vie font que beaucoup de femmes participent aux dépenses du foyer, le seul salaire du mari devenant rapidement insuffisant d'autant que deux salaires valent mieux qu'un, c'est en outre un peu d'aisance dans les finances du couple, la possibilité d'acquérir plus de biens et de s'offrir plus de voyages ou de sorties.

La constitution du trousseau de mariage pour les célibataires et l'amélioration du niveau de vie pour les femmes mariées, constituent les formes d'investissement et de dépenses.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°12 : Le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses dans le futur :

Le tableau ci-dessous montre le rapport entre la situation matrimoniale et les dépenses futures: (Question n°02 et n°26)

Dépenses futures Situation matrimoniale	Achat d'un bien	Construction d'une maison	Création d'entreprise	Epargne	Total
	F %	F %	F %	F %	F %
Célibataire	16 48.48	06 18.18	04 12.12	07 21.21	33 100
Mariée	19 39.58	15 31.25	06 12.5	08 16.66	48 100
Total	35 43.20	21 25.92	10 12.34	15 18.51	81* 100

*Le total est supérieur à 73, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

Le tableau ci-dessous, indique **43.20%** de nos interviewées envisagent de dépenser le fruit de leur travail futur dans l'achat d'un bien, la construction d'une maison est aussi l'un des projets futurs privilégiés par **25.92%** de nos interrogées, avec un taux de **18.51%**, nos interviewées l'épargneraient, et le projet de création

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

d'entreprise est pour **12.34%** de notre échantillon, la prédestination de leur rémunération future.

Posséder un bien, donne à son propriétaire le sentiment d'aboutissement, c'est pour ce fait qu'on enregistre un taux de **48.48%** de nos enquêtés célibataires visant l'achat d'un bien spécifiquement un véhicule, alors que les femmes mariées vivant chez les beaux-parents ou dans une maison de location envisagent construire sa propre maison, ce étant le projet dans lequel les femmes mariées comptent investir leur rétribution.

Les aspirations sont multiples et les projets divers, c'est pour ce qu'elles soient mariées ou célibataires, les femmes visent loin voire même posséder des biens et y être les seules propriétaires.

Tableau N°13 : Le rapport entre la situation matrimoniale et la proportion de contribution dans les dépenses familiales/ménagères.

Ce tableau nous renseigne sur le lien entre la situation matrimoniale et la proportion de contribution dans les dépenses familiales ainsi que la proportion des dépenses personnelles: (Question n°02 et n°27)

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Proportion de contribution et dépenses personnelles	Proportions	Totalité	moitié	majorité	minorité	Total
		F	F	F	F	F
Situation matrimoniale		%	%	%	%	%
Célibataire	Proportion de contribution	00 00	03 23.07	02 15.38	08 61.53	13 100
	Proportion des dépenses personnelles	00 00	03 23.07	08 61.53	02 15.38	13 100
Mariée	Proportion de contribution	05 15.5	02 6.06	22 66.66	04 12.12	33 100
	Proportion des dépenses personnelles	05 15.5	02 6.06	04 12.12	22 66.66	33 100
Total		10 10.86	10 10.86	54 58.69	18 19.56	92* 100

*Le total est supérieur à 73, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Le tableau nous indique que **58.69%** de nos interviewées contribuent minoritairement dans les dépenses familiales, contre **19.56%** des interviewées qui consacrent la majorité de leur salaire aux dépenses personnelles, avec un taux de **10.86%**, nos enquêtées avouent partager leur salaire à moitié entre les dépenses personnelles et la contribution dans les dépenses familiales, **10.86%** de nos interrogées consacrent la totalité de leur rétribution dans les dépenses personnelles et les dépenses familiales.

Nous relevons également que **61.53%** de nos interviewées célibataires avouent consacrer la majorité de leur salaire dans des dépenses personnelles, nos enquêtées mariées quant à elles contribuent majoritairement dans les dépenses familiales, ce avec un pourcentage de **66.66%**.

Cette différence entre les proportions de contribution et de dépenses personnelles s'explique par la liberté de dépense et le manque de contraintes et exigences familiales des célibataires par rapport aux femmes mariées qui doivent assumer une certaine responsabilité dans le renforcement et la gestion du portefeuille familial.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°14: Le rapport entre le pouvoir d'achat du mari et la contribution dans les dépenses du ménage.

Le tableau ci-dessus, nous informe sur le rapport entre le pouvoir d'achat du mari et la contribution dans les dépenses ménagères: (Question n°15 et n°27)

Contribution	Contribue	Ne contribue pas	Total
	F	F	F
Pouvoir d'achat du mari	%	%	%
Faible	02 100	00 00	02 100
Modeste	31 86.11	05 13.88	36 100
Très bon	07 87.5	01 12.5	08 100
Total	40 86.95	06 13.04	46 100

On constate, selon les données de ce tableau qu'un taux de **86.95%** de nos enquêtées mariées contribuent dans les dépenses du ménage, et ce quoique soit la situation économique de son conjoint, contre **13.04%** des interrogées qui n'y contribue pas.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

100% de nos interviewées dont les conjoints ont un faible pouvoir d'achat contribuent dans les dépenses du ménage, contre **13.88%** des enquêtées qui estiment la situation économique du conjoint modeste et ne contribuent pas dans les dépenses familiales, contre **87.5%** des interrogées qualifiant le pouvoir d'achat de leur mari très bon mais contribuant dans les dépenses familiales.

Ces taux élevés de contribution s'expliquent par la nécessité d'une addition de revenu qui permettra de soutenir le conjoint économiquement, pour nos enquêtées dont les maris ont un pouvoir d'achat faible et moyen, quant à celles dont les maris sont économiquement aisés partagent l'idée d'aide dans les déboursés familiales, ce non parce qu'elles sont dans le besoin mais parce qu'il leur procure un sentiment d'utilité dans la cellule familiale.

D'après ces données, on distingue trois figure types des pourvoyeuses: **les pourvoyeuses réticentes** regroupe les femmes dont le mari jouit d'une situation économique modeste mais contribuent dans les dépenses familiales. **Les pourvoyeuses additionnelles** comme son nom l'indique concerne les femmes dont les maris ont une situation économique faible et se trouvent dans l'obligation de travailler et contribuer aux dépenses familiales. **Les traditionnelles réticentes** renferme les femmes dont les maris ont une très bonne situation économique et où la contribution de la femme n'a aucun effet sur le cours normal des dépenses familiales.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°15 : Le rapport entre la contribution dans les dépenses ménagères et le lieu de résidence.

Ce tableau nous renseigne sur le lien entre le lieu de résidence et la contribution dans les dépenses familiales : (Question n°27 et n°21)

Contribution dans les dépenses Habitat	Contribue	Ne contribue pas	Total
	F %	F %	F %
Propre maison	24 88.88	03 11.11	27 100
Beaux parents	02 100	00 00	02 100
Locataires	14 87.5	02 12.5	16 100
Logement de fonction	00 00	01 100	01 100
Total	40 86.95	06 13.04	46 100

Nous remarquons dans les données de ce tableau que **86.95%** de nos enquêtées contribuent dans les dépenses familiales et ce où que soit leur lieu de résidence, contre **13.04%** de notre échantillon qui au contraire ne contribuent pas dans les dépenses de la famille. **100%** de nos interviewées demeurant dans la

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

maison familiale, à savoir la maison des beaux parents, participent dans les dépenses familiales, **100%** voir **01** femme sur **01** habitant dans un logement de fonction dit ne pas coopérer dans les dépenses familiales, contre un pourcentage de **87.5%** de nos interrogées vivant dans une maison de location aident financièrement leur époux dans les charges familiales, nos interviewées demeurant dans leur propre maison disent coopérer aussi dans les dépenses familiales et ce avec un taux de **88.88%**.

La cherté de la vie dicte la loi de contribution de la femme dans les dépenses de la famille, et ce mis à part les conditions de logement, vue que d'autres besoins nécessitent des moyens financiers qui dépassent le revenu rapporté par le mari.

Vivre dans sa propre demeure nécessite dans le temps actuel investir de son temps, de sa force et de son salaire, ainsi la femme se charge traditionnellement des deux premiers mais aussi du dernier vue la multiplication des charges et la cherté de la vie. Notre société estime être à la merci des beaux parents qui logent leurs enfants et leurs familles et ainsi, ce qui se dépense dans cette résidence se doit de se partager sur ses résidants, ainsi la femme doit contribuer étant membre demeurant dans la maison familiale. Concernant les locataires de plus en plus répandu, vivant une crise de logement et rencontrant des problèmes liés à la hausse des prix de location qui prend dans la majorité des cas le 1/3 du salaire, chose qui exige un salaire d'appui ou de renforcement permettant à ces couples de manger et vivre.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°16: Le rapport entre la parentalité et le sens du travail.

Ce tableau illustre le rapport qui peut exister entre le fait d'avoir des enfants et la signification qu'accorde la femme (mère) au travail: (Question n°17 et n°33)

Sens du travail	Gagner un salaire	Contribuer au développement de la société	Prestige et autorité	Etre en rapport avec la technologie	Sentiment d'utilité	Source d'identité et de réalisation de soi	Obtenir un statut valorisé	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %
Oui	34 27.86	22 18.03	05 4.09	19 15.57	17 13.93	13 10.65	12 9.83	122 100
Non	06 19.35	04 12.90	02 6.45	05 16.12	06 19.35	04 12.90	04 12.90	31 100
Total	40 26.14	26 16.99	07 4.57	24 15.68	23 15.03	17 11.11	16 10.45	153* 100

*Le total est supérieur à 73, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

Les données de ce tableau montre que **26.14%** de nos enquêtées se situe dans leur définition du travail dans l'aspect matériel celui de gagner un salaire, **16.99%** de notre échantillon d'étude attribuent au travail un sens de participation dans le développement de la société, contre un pourcentage de **15.68** de nos interrogées qui joindraient le travail à son apport en terme de technologie, pour

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

15.03% de nos interviewées le travail est perçu comme un moyen qui procure un sentiment d'utilité pour celles qui l'exercent, avec un taux de **11.11%**, nos enquêtées définissent le travail comme une source d'identité et un moyen permettant la réalisation de soi, l'acquisition d'un statut est ce qui est recherché et attendu, par nos enquêtées, par le travail, ce avec un pourcentage de **10.45**.

Nous constatons également que **27.86%** de nos interrogée ayant des enfants soutiennent l'idée que le travail est une source de revenu, contre un taux de **19.35%** des interviewées sans enfants attribuant au travail le sentiment d'utilité qu'ils leur apporte, la contribution dans le développement de la société, tel est la représentation de **18.03%** de nos enquêtées ayant des enfants, contre un taux de **16.12%** des membres de notre échantillon sans enfants qui lient le travail à son apport en termes de technologie.

Le motif le plus courant pour expliquer le travail des femmes hors du foyer - surtout des femmes ayant des enfants - consiste dans le désir de hausser le niveau de vie familial, cette définition est partagée des femmes sans enfants, hors que ces dernières mettent l'accent sur le sentiment d'utilité procuré par l'activité et le travail en plus de l'apport monétaire.

La maternité s'accompagne avec un sentiment d'aise, de bien-être et d'assurance, c'est pour ce fait que les femmes ayant des enfants cherchent sans cesse de gagner de l'argent pour garantir et mettre à la disposition de leurs enfants les conditions nécessaires pour leur bon développement physique, psychologique et social.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°17: Le rapport entre la situation économique du mari et l'arrêt de travail en cas de naissance.

Les données de ce tableau nous informent sur le rapport qui peut exister entre le pouvoir d'achat du conjoint et la cessation de travail en cas de naissance d'enfant . (Question n°15 et n°19)

Arrêt de travail	Arrêter	Continuer	Sans réponse	Total
	F %	F %	F %	F %
Situation éco				
Faible	00 00	01 50	01 50	02 100
Modeste	00 00	32 88.88	04 11.11	36 100
Très bonne	02 25	01 12.5	05 62.5	08 100
Sans réponse	00 00	00 00	00 00	00 100
Total	02 4.37	34 73.91	10 21.73	46 100

Avec un pourcentage de **73.91**, nos enquêtées avouent continuer de travailler même après avoir des enfants et ce quel que soit la situation économique dont jouit

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

leur époux, contre **4.37%** de nos interrogées qui cesseront de travailler, on enregistre ainsi un taux de **21.73%** d'enquêtées n'ayant pas répondu à cette question liée à l'arrêt de travail en cas de naissance.

Nous constatons également que **25%** de nos interviewées dont les maris ont une très bonne situation économique envisagent de cesser de travailler une fois l'arrivée d'un enfant, contre un taux de **88.88%** de nos enquêtées épouses de mari jouissant d'un pouvoir d'achat moyen, qui comptent continuer de travailler malgré la naissance d'enfants, avec un pourcentage de **50**, à savoir **01** interrogée sur **02** et dont les maris ont une situation économique précaire ne cesseraient pas de travailler et ce malgré l'arrivée d'enfant.

Le fait de se vouer et consacré son temps et son énergie à son enfant accompagnent la vision qu'ont les femmes du travail, le sens qu'elles lui attribuent ainsi que son apport.

Nos enquêtées dont les maris ont une situation économique faible ne cesseraient pas de travailler, ce pour des raisons économiques vue la situation du conjoint, mais cette décision ne se réduit pas à l'aspect financier uniquement mais aussi à la recherche de l'épanouissement qu'elle conquiert qu'à travers le travail, cet avis est partagé par les femmes dont les maris ont un pouvoir d'achat modeste, quant aux femmes qui, leurs époux jouissent d'une très bonne situation économique, elles cesseraient de travailler vue que leur travail et leur salaire n'affectent ni positivement ni négativement la vie économique de la famille, elles disent vouloir se consacrer à leurs enfants et reprendre le travail après quelques années.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tout est question de priorité, ramener à manger et laisser son enfant, avoir quoi manger mais délaisser son enfant, vivre avec aisance mais délaisser son enfant. Là il est question de sacrifice ou de délaissement. L'attachement que peut ressentir une femme à son travail peut-il être plus fort que l'attachement qu'elle aura à son enfant ?

Tableau N°18: Le rapport entre la situation matrimoniale et la distinction entre femme au foyer et femme active.

Ce tableau nous informe sur le lien entre la situation matrimoniale et la distinction entre femme active et femme au foyer: (Question n°02 et n°35)

Distinction femme active- au foyer	Indépendance financière	Salaire	Meilleure instruction	Acquisition d'un statut	Moins de fatigue et responsabilités	Rien	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %
Célibataire	11 36.66	06 20	03 10	06 20	02 6.66	02 6.66	30 100
Mariée	18 33.33	12 22.22	13 20.07	05 9.25	05 9.25	01 1.85	54 100
Total	29 34.52	18 21.42	16 19.04	11 13.09	07 8.33	03 3.57	84* 100

*Le total est supérieur à 73, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

D'après les données statistiques de ce tableau, on enregistre un taux de **34.52%** de nos interviewées qui distinguent les femmes actives des femmes au foyer par l'autonomie financière de laquelle elles profitent, le salaire apporté par le travail extérieur est ce qui pourrait particulariser les femmes actives des femmes au foyer ce pour un pourcentage de **21.42** de nos interrogées, avec un taux de **19.04%**, nos enquêtées soutiennent l'idée que les femmes actives sont mieux instruites que les femmes au foyer, le statut social que la femme active a suite à son activité est ce qui la distingue de la femme au foyer, ce est pour un pourcentage de **13.09** de nos interviewées.

Nous constatons aussi que **8.33%** de notre échantillon d'étude, estiment que les femmes au foyer sont plus soulagées de certaines responsabilités et de la charge du travail qui pèse lourd sur leurs épaules, on enregistre un taux de **3.57%** des interrogées ne trouvant aucune distinction entre femme active et femme au foyer. **36.66%** de nos enquêtés célibataires distinguent la femme au foyer de la femme active par l'autonomie financière dont elle jouit, le salaire est pour un taux de **22.22%** de nos interrogées mariées ce qui explique cette différence femme au foyer -femme active. L'instruction meilleure est pour **20.07%** de nos interviewées mariées le critère distinguant la femme au foyer de la femme active, contre un pourcentage de **20** des enquêtées célibataires qui mettent l'accent sur le statut valorisant la femme active de la femme au foyer.

D'après les données de ce tableau, nous distinguant des distinctions qui diffèrent selon l'état civil de la femme, les célibataires caractérisent la femme active par une caractéristique liée à l'aspect économique du travail, celle du fait qu'il assure une autonomie financière que les femmes au foyer n'ont pas, de l'autre côté, le critère

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

lié à l'aspect social vu le statut qu'acquiert que les femmes actives. Nos enquêtées mariées, mettent l'accent sur le facteur matériel celui du salaire qui est le critère flagrant qui différencie une femme active d'une femme au foyer, d'autres parlent d'instruction vu que la femme active est en rapport constant avec la technologie et en contacts avec diverses personnes qui servent de sources d'apprentissage et de perfection pas seulement dans le contexte professionnel mais aussi concernant le savoir être et le savoir vivre.

Existe-t-il une différence entre femme active et femme au foyer? Cette différence varie d'une femme à une autre, elle est dans certains cas positive dans la mesure où la femme active dispose d'un salaire, d'une autonomie financière, d'un statut et beaucoup d'autres avantages économiques et sociaux voir même psychologiques, mais dans d'autres négative tel la conciliation entre la vie de femme et de mère et celle de responsable, le stress qu'elle peut endurer dans son quotidien de femme active, la charge du travail, etc. Cette vision s'inscrit dans la même optique que les conclusions tirées par **Gollac** et **Baudelot** à savoir une personne sur quatre définit le travail comme source de bonheur, ils ont également soulevés les effets négatifs du travail à savoir: la fatigue, la charge, la pression due à l'obligation de résultats positifs et la peur suscitée par la menace de la perte de l'emploi, choses qui font de la personne qui l'exerce une personne souffrante.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

3.2 Appartenance hiérarchique : Attachement quantitatif ou qualitatif au travail ?

Tableau N°19: Le rapport entre la catégorie hiérarchique et motifs du travail hors le salaire.

Le présent tableau illustre le rapport entre l'appartenance catégorielle et les facteurs attractifs vers le travail: (Question n°07 et n°28)

Motifs du travail Catégorie hiérarchique	Rien	Le climat social et les contacts	Epanouissement	Acquérir un statut	Sans réponse	Total
	F %	F %	F %	F %		F %
TM	21 70	01 3.33	04 13.33	01 3.33	03 10	30 100
EPL	18 54.54	04 12.12	07 21.21	03 9.09	01 3.03	33 100
MI	03 30	00 00	02 20	01 10	04 40	10 100
Sans réponse	00 00	00 00	00 00	00 00	00 00	00 100
Total	42 57.53	05 6.84	13 17.80	05 6.84	08 10.95	73 100

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

D'après les données de ce tableau, on constate que **57.53%** de nos enquêtées appartenant aux trois catégories distinctes, avouent être attiré vers le travail que par le salaire, contre un pourcentage de **17.80** des interviewées qui travailleraient pour leur propre épanouissement, et à taux égal de **6.84%**, nos interrogées disent être attiré par le climat social existant dans le milieu professionnel et les liens qui se créent dans ce dernier, ainsi que l'acquisition d'un statut, on enregistre un taux de **10.95%** des interviewées n'ayant pas répondu à la question liée au facteur attractif vers le travail mis à part le salaire.

Le salaire est pour un taux de **70%** de nos enquêtées appartenant à la catégorie technicien-maitrise, la seule raison qui les inciteraient à travailler, contre **21.21%** des interrogées appartenant à la catégorie d'encadrement de première ligne qui seraient tenté de travailler mis à part afin d'apporter un salaire, pour s'épanouir et s'ouvrir sur d'autres mondes hors celui du foyer et de l'environnement familial, les interviewées appartenant à la catégorie manager intermédiaire ont boycotté les réponses à cette question et ce avec un taux de **40%**.

Si on devait emprunter les concepts utilisés par **Paugam** lors de sa classification des sens du travail on dira que majoritairement nos enquêtées appartenant aux trois catégories distinctes se situent dans l'homo oeconomicus qui implique une attitude plus instrumentale au travail c'est à dire la rétribution de celui-ci, l'homo faber qui renvoie à l'acte de travail lui-même et à l'épanouissement qu'il procure à celui qui le réalise est pour **20 %** des interrogées appartenant à la catégorie **MI** et **21.21%** des **EPL** ainsi qu'à un taux de **13.33%** des **TM** ce qui pourrait les attirer vers le travail hors le salaire.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

L'homo sociologicus qui postule que tout travail s'exerce dans un cadre social, relations qui s'établissent entre les hommes, les rencontres et les expériences humaines n'est en aucun cas ce qui pourrait suscité l'envie de travailler chez les **MI** chez qui on enregistre un taux nul, contre **3.33%** chez les **TM** et un pourcentage de **12.12** pour les **EPL** qui seraient tentées par les rencontres à la fois humaines et professionnelles qui peuvent être créés dans le contexte du travail.

La position socioprofessionnelle n'a apparemment pas d'effet sur la perception de nos enquêtées sur le travail, vue qu'elles sont majoritairement et dans les trois catégories hiérarchiques attirées par nul à part le salaire.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employés de CEVITAL

Tableau N°20: Le rapport entre la catégorie hiérarchique et la notion « promotion ».

Ce tableau nous renseigne sur le rapport entre l'appartenance hiérarchique et la notion de la promotion: (Question n°07 et n°30)

Notion de promotion Catégorie hiérarchique	Elévation de statut	Condensation de la charge	Responsabilisation	Augmentation du salaire	Évolution dans la carrière	Considération et reconnaissance	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %
TM	20 36.36	01 1.81	09 16.36	22 40	02 3.63	01 1.81	55 100
EPL	16 31.37	02 3.92	16 31.37	16 31.37	00 00	01 1.96	51 100
MI	04 19.04	02 9.52	07 33.33	07 33.33	01 4.76	00 00	21 100
Total	40 31.49	05 3.93	32 25.19	45 35.43	03 2.36	02 1.57	127* 100

*Le total est supérieur à 73, vu la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Nous retenons dans ce tableau que **35.43%** des enquêtées de toutes catégories distinctes définissent la promotion comme étant un moyen qui permet l'augmentation dans le salaire, contre un taux de **31.49%** des interrogées considérant la promotion comme un moyen assurant une élévation dans le statut, la promotion pour **25.19%** de nos enquêtées, s'accompagne d'une responsabilisation, contre un pourcentage de **3.93** des interviewées appartenant aux trois catégories joignant la promotion à la condensation et la charge du travail, **2.36%** de notre échantillon d'étude la définissent comme une avancée dans la carrière et pour **1.57%** de nos interviewées, elle consiste en une reconnaissance vis-à-vis des efforts fournis et du travail accompli.

Nos enquêtées appartenant à la catégorie **TM** se penchent vers la définition matérielle de la promotion ce avec un taux de **40%**, contre **31.37%** de nos interrogées appartenant à la catégorie **EPL** qui décrivent la promotion par rapport à son apport socioprofessionnel vue qu'elle assure à celui qui y bénéficie une élévation dans le statut autant professionnel que social, la responsabilisation constitue pour **33.33%** de nos enquêtées appartenant à la catégorie hiérarchique **MI**, l'objectif d'une promotion vue que les responsables estiment la personne promue apte à assumer des responsabilités beaucoup plus importantes.

La définition de la promotion se distingue d'une catégorie hiérarchique à une autre, au niveau de la définition matérialiste de la promotion, l'écart entre les représentations des différentes catégories disparaît, mais il surgit dès qu'il est question du contexte du travail, de statut, responsabilités, charge, etc.

Donc appartenir à une catégorie ou à une autre plus graduée n'a aucun impact positif sur la perception de certaines choses et la représentation qu'on peut avoir

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

d'autres, tant qu'on ne remarque pas de différence dans la définition de la promotion entre ceux qui ont en déjà bénéficié et ceux qui n'ont n'en jamais bénéficié.

Tableau N°21: Le rapport entre la catégorie hiérarchique et la distinction entre femme au foyer et femme active.

Ce tableau nous éclaire sur le lien entre la catégorie hiérarchique et la distinction femme active - femme au foyer : (Question n°07 et n°35)

Distinction femme active- au foyer	Indépendance financière	Salaire	Meilleure instruction	Acquisition d'un statut	Moins de fatigue et responsabilités	Rien	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %
TM	14 32.55	12 22.64	09 20.93	05 11.62	03 6.97	00 00	43 100
EPL	13 39.39	05 15.15	06 18.18	04 12.12	03 9.09	02 6.06	33 100
MI	04 36.36	01 9.09	01 9.09	04 36.36	01 9.09	00 00	11 100
Total	31 35.63	18 20.68	16 18.39	13 14.94	07 8.04	02 2.29	87* 100

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

*Le total est supérieur à 73, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

Le tableau ci-dessus, indique que **35.63%** de nos enquêtées appartenant aux trois catégories hiérarchiques, distinguent la femme au foyer de la femme active par son indépendance financière, contre **20.68%** des enquêtés des trois catégories distinctes différenciant la femme au foyer de la femme active du salaire que perçoit cette dernière.

La qualité d'instruction est aussi un critère distinguant la femme active de la femme au foyer, ce pour **18.39%** de nos interviewées des trois catégories hiérarchiques, on enregistre un taux de **14.94%** des interviewées distinguant la femme au foyer de la femme active par le statut qu'acquiert cette dernière par son activité professionnelle, **8.04%** de nos enquêtées soulignent cette différence par la fatigue qu'endure la femme active, et les responsabilités qu'elle doit assumer et ainsi les résultats qu'elle doit assurer, contre un taux de **2.29%** des interviewées qui ne trouvent aucune distinction entre une femme au foyer et une femme active.

les critères d'ordre économique distinguant la femme active de la femme au foyer sont plus répandus et ce chez la majorité de nos enquêtées appartenant aux trois catégories distinctes, chose qui peut s'expliquer par la représentation du travail liée à l'apport financier de celui-ci, l'apport social du travail qui est pour nos enquêtées principalement appartenant à la catégorie **MI** ce qui particularise une femme active d'une femme au foyer, ce qui peut s'expliquer par le dépassement de nos enquêtées occupant des postes supérieurs des présagés liés au seul apport économique du travail. Le critère qui distingue la femme active de la femme au foyer lié à la valeur matérialiste du travail marque autant les femmes appartenant à

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employés de CEVITAL

la catégorie **TM**, **EPL** et les **managers intermédiaires**, ceci peut s'expliquer par l'opinion générale et les idées standards de nos enquêtées.

Tableau N°22: Le rapport entre l'idée du travail et le sens attribué à celui-ci.

Le présent tableau illustre le rapport entre l'idée du travail et le sens attribué à celui-ci: (Question n°23 et n°33)

Sens du travail Idee de travailler	Gagner un salaire	Contribuer au développement de la société	Prestige et autorité	Etre en rapport avec la technologie	Sentiment d'utilité	Source d'identité et de réalisation de soi	Obtenir un statut valorisé	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %
Evidence après la fin des études	51 51	11 11	04 04	02 02	06 06	17 17	09 09	100 100
Indépendance financière	23 45.09	06 11.76	00 00	01 1.96	03 5.88	09 17.64	09 17.64	51 100
Avoir une place dans la société	45 53.57	11 13.09	02 2.38	03 3.57	06 7.14	15 17.85	02 2.38	84 100
Besoin économique	12 35.29	06 17.64	00 00	01 2.94	02 5.88	06 17.64	07 20.58	34 100
Total	131 48.69	34 12.63	06 2.23	07 2.60	17 6.31	47 17.47	27 10.03	269* 100

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

*Le total est supérieur à 73, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

Les données de ce tableau montre que **48.69%** de nos interviewées donnent au travail un sens lié à la rétribution qu'il rapporte à ceux qui l'exerce et ce quoique soit les raisons ayant incité ces dernières à travailler, avec un pourcentage de **17.47**, nos enquêtées voient dans le travail une source d'identité et de réalisation de soi, contre un taux de **12.63%** des éléments de notre échantillon qui perçoivent qu'être actif permet de contribuer dans le développement de la société, l'acquisition d'un statut pour **10.03%** de nos enquêtées et ce n'importe que soit les motifs de leur travail, le sens attribué au travail, contre un taux de **6.31%** de nos interrogées qui relie le travail au sentiment d'utilité qu'il garantit à celui qui l'exerce. **2.60%** de nos enquêtées attribuent au travail un sens relatif à l'apport technologique qu'il amène à celui qui l'exerce, et pour un taux de **2.23%** de notre échantillon, le sens du travail est lié au sentiment d'autorité et de prestige qu'il leur assure.

Nous constatons également que **51%** de nos interviewées définissent le travail exercé comme moyen de rentabilisation d'un salaire et avouent s'être inséré dans la vie active par logique et évidence après les études, contre **17.64%** des interrogées qui disent être introduit dans le monde professionnel par envie d'autonomie financière et définissent le travail comme une source de réalisation de soi et d'accomplissement, **17.85%** de nos enquêtées partagent la représentation du travail liée à la réalisation de soi contre un taux de **20.58%** des interviewées définissant le travail comme un moyen d'acquérir une place dans la société et citent le motif du besoin économique de leur entrée dans la vie active.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

La représentation qu'on a du travail n'est pas forcément ce à quoi on se trouve confronté dans la réalité, chose qui peut expliquer l'inadéquation du sens attribué au travail et l'apparition de l'idée du travail.

Tableau N°23: Le rapport entre le jugement du salaire perçu et le plaisir au travail.

Ce tableau nous informe sur le rapport entre le jugement du salaire et le plaisir éprouvé dans l'exercice du travail : (Question n°25 et n°34)

Plaisir au travail	Plaisir	Aucun Plaisir	Sans réponse	Total
	F %	F %		F %
Salaire perçu				
Moyen	34 82.92	07 17.07	00 00	41 100
Au-dessous	13 76.47	04 23.52	00 00	17 100
Satisfaisant	11 78.57	03 21.42	00 00	14 100
Sans réponse	01 100	00 00	00 00	01 100
Total	59 80.82	14 19.17	00 100	73 100

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

D'après les données statistiques de ce tableau, on enregistre un taux de **80.82%** des éléments de notre échantillon éprouvant un plaisir dans leur travail quoique soit le jugement qu'elles portent au salaire attribué, contre un pourcentage de **19.17** des interrogées qui ne ressentant aucun plaisir dans l'exercice de leur travail.

On remarque aussi que **76.47%** de nos interviewées jugent leur rémunération au-dessus de leur mérite mais qui se réjouissent de leur travail, contre un taux de **78.57%** de nos enquêtées qui sont satisfaites du salaire qu'elles perçoivent et de même ressentent un plaisir par le travail qu'elles exercent, on enregistre un taux de **23.52%** de nos interviewées jugeant inférieur la contrepartie perçue et éprouvant aucun plaisir à l'égard du travail accompli, cette déplaisance au travail est partagée par un pourcentage de **17.07** des membres de notre échantillon qui pourtant jugent moyen le salaire perçu.

Ces différences peuvent s'expliquer par l'intérêt que porte certaines de nos enquêtées à la valeur matérielle du travail d'une part particulièrement celles qui trouvent moyen ou au-dessous le salaire perçu, et d'une autre, ce manque de plaisir dans l'exercice de son travail, peut s'expliquer par le manque de reconnaissance à l'égard des efforts fournis, la pression et le stress dus à la charge du travail, la monotonie et la routine, etc.

On peut aimer son travail et éprouver un plaisir dans son exercice sans pour autant être satisfait de son salaire, dans le cas où on ne travaille pas que pour le salaire, comme on peut porter intérêt au travail mis à part sa rétribution économique et l'insatisfaction vis à vis de cette dernière, mais se réjouir de son travail vue qu'on

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

l'exerce dans un environnement où règne un climat social agréable, lorsqu' on est impliqué dans son poste et ses taches.

Tableau N°24: Le rapport entre le jugement du poste occupé (compétences) et le plaisir au travail.

Ce tableau illustre le rapport qui peut exister entre le plaisir éprouvé dans l'exercice du travail et le jugement du poste occupé par rapport aux compétences: (Question n°34 et n°29)

Plaisir au travail	Plaisir	Absence de plaisir	Sans réponse	Total
	F	F	F	F
Poste occupé	%	%	%	%
Adéquation	22 88	03 12	00 00	25 100
Supérieur	04 100	00 00	00 00	04 100
Inferieur	33 78.57	07 16.66	02 4.76	42 100
Sans réponse	01 50	00	01 50	02 100
Total	60 82.19	10 13.69	03 4.10	73 100

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

D'après les données de ce tableau, on enregistre un taux de **82.19%** de notre échantillon d'étude éprouvant du plaisir dans l'exercice de leur travail, et ce quoique soit le jugement porté à l'adéquation entre le poste occupé et les compétences, contre **13.69%** de nos enquêtées ne ressentant aucun plaisir dans l'accomplissement de leur travail.

Nous constatons également que **88%** de nos enquêtées jugeant l'existence d'une adéquation entre le poste occupé et ses compétences, éprouvent un plaisir dans leur travail, **16.66%** de nos interviewées qui estiment inférieur le poste occupé mais éprouvant du plaisir dans l'exercice de celui-ci, contre **100%** voire 04 sur 04 de nos enquêtées estimant occuper un poste supérieur à ses compétences et ressentant du plaisir dans l'accomplissement de leur travail.

Le poste occupé et son évaluation par rapport aux compétences affectent le plaisir que peuvent éprouver les salariées au travail, d'un côté, dans la mesure où la personne se trouve en diapason avec ses acquis et ses connaissances, car la personne peut ressentir des frustrations dans le cas où elle ressent une supériorité ou infériorité dans le poste et les responsabilités qu'on lui délègue par rapport à ses capacités et ses compétences, de l'autre côté, l'inadaptation poste occupé-compétences peut simuler un plaisir dans le sens où certaines personnes se contentent d'effectuer un travail sans pour autant occuper un poste de responsabilité, qui l'inciterait à donner de son temps et de ses forces pour aboutir à des résultats et assumer ainsi ces responsabilités chose qui est dans certains cas angoissant ce qui induit le déplaisir au travail.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Tableau N°25 : Le rapport entre les motifs du travail hors le salaire et le plaisir éprouvé au travail.

Ce tableau nous renseigne sur le lien entre le plaisir éprouvé au travail et les causes du travail mis à part l'apport d'un salaire : (Question n°34 et n°28)

Motifs du travail \ Plaisir au travail	Rien	Le climat social et les contacts	Epanouissement	Acquérir un statut	Sans réponse	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %
Plaisir	31 59.61	04 7.69	06 11.53	06 11.53	05 9.61	52 100
Absence de plaisir	07 38.88	01 5.55	03 16.66	00 00	07 38.88	18 100
Sans réponse	03 100	00 00	00 00	00 00	00 00	03 100
Total	41 56.16	05 6.84	09 12.32	06 8.21	12 16.43	73 100

Le tableau ci-dessus indique que **56.16%** de nos enquêtées ne seraient attirées par rien mis à part le salaire et ce qu'elles éprouvent ou pas un plaisir dans l'accomplissement de leur travail, on enregistre un taux de **16.43%** de nos interrogées n'ayant pas répondu à la question liée aux raisons de travailler si ce n'est

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

pour apporter un salaire, avec un pourcentage de **12.32**, nos enquêtées travailleraient pour l'épanouissement que le travail leur garanti, **8.21%** de nos interviewées qu'elles soient heureuses dans ce qu'elles font ou pas maintiendraient l'idée de travailler ce parce que le travail leur permet d'acquérir un statut qui les valorisent dans la société, le climat social et les contacts seraient les motifs attractifs au travail pour **6.84%** de nos enquêtées et ce quoique soit leur rapport avec le travail.

On constate aussi que **59.61%** de nos interviewées éprouvant un plaisir dans leur travail, ne sont attiré que par le salaire, contre un taux de **16.66%** des membres de notre échantillon qui ressentent un déplaisir au travail, mais besogneraient pour, à part la valeur matérielle attribuée, s'épanouir chose que le travail leur assure, le climat social et les contacts permanents entre collègues de travail, avec les supérieurs et les clients leur permettent d'apprendre d'avantage de créer des liens d'amitié, et d'enrichir ses connaissances en termes de cultures, de langues, etc. Ce est pour **5.55%** de nos enquêtées n'éprouvant aucun un plaisir dans le travail, ce qui les attireraient vers le travail, contre **11.53%** de nos interviewées heureuses dans leur travail, qui seraient attiré vers le travail par le statut que le travail peut leur garanti.

L'attraction vers le travail est absolument chez la majorité de nos enquêtées nulle, mis à part son apport monétaire, telle est l'opinion des femmes ressentant du plaisir dans l'exercice de leur travail, et celles qui n'y prouvent aucun plaisir, ce pouvant être expliqué par l'importance de l'aspect matériel du travail chez ces dernières.

Malgré l'absence de plaisir chez certaines de nos interviewées, elles songeraient travailler pour aboutir à leur épanouissement qui se réalise que par le travail et qui est entre autres une marque de satisfaction personnelle, et un moyen d'intégration qui leur permet d'appartenir à un groupe socio-professionnel qui

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

partage certaines valeurs et certaines spécificités qui les distinguent des autres et qui voire leur réserve une place et les valorise dans la société, tous ces privilèges peuvent être à l'origine de l'engagement de la femme, essentiellement celles n'éprouvant pas du plaisir dans leur travail, hormis l'atout cité majeur par nos enquêtées.

Tableau N°24: le rapport entre l'âge et la distinction entre femme active et femme au foyer.

Ce présent tableau illustre l'impact de l'âge sur la représentation de la femme au foyer et la femme active: (Question n°01 et n°35)

Distinction femme active- au foyer	Indépendance financière	Salaire	Meilleure instruction	Acquisition d'un statut	Epanouissement	Moins de fatigue et responsabilités	Rien	Total
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %
[22-34]	15 23.80	11 17.46	10 15.87	10 15.87	07 11.11	09 14.28	01 1.58	63 100
[35-47]	05 21.73	05 21.73	00 00	07 30.43	02 8.69	02 8.69	02 8.69	23 100
[48-61]	00 00	00 00	00 00	00 00	00 00	00 100	01 00	01 100
Total	20 22.98	16 18.39	10 11.49	17 19.54	09 10.34	11 12.64	04 4.59	87* 100

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

*Le total est supérieur à 87, vue la multiplication des réponses par certaines enquêtées.

D'après les données de ce tableau, nous remarquons que **22.98%** de nos enquêtées distinguant la femme au foyer de la femme active par son autonomie du portefeuille, contre un taux de **18.39%** de nos interviewées qui les différencient par le salaire apporté par la femme active, avec le même pourcentage à savoir **19.54**, les membres de notre échantillon citent le critère lié à la renommée et le statut dont jouit la femme active, la charge de travail et les responsabilités qu'a la femme active suite à ses devoirs professionnels est ce qui pourrait la différencier de la femme au foyer pour **12.64%** de nos enquêtées, contre un taux de **11.49%** de nos interrogées qui donneraient la particularité liée au niveau d'instruction qui caractérise la femme active par rapport à la femme au foyer. Avec un pourcentage de **10.34**, nos interviewées ont évoqué l'épanouissement comme critère distinguant la femme active qui par son travail, se livre à d'autres horizons et s'ouvre sur d'autres mondes à part celui du foyer, enfin pour **4.59%** des enquêtées il n'ya rien qui particularise la femme au foyer de la femme active.

Pour nos enquêtées appartenant à la catégorie d'âge [22-34ans], ce qui différencie la femme au foyer de la femme active est l'indépendance financière dont jouit cette dernière et ce avec un pourcentage de **23.80**, l'acquisition d'un statut est pour nos interrogées de la catégorie d'âge [35-47ans] avec un taux de **30.43%** le critère distinguant la femme active de la femme au foyer, quant aux enquêtées de la catégorie d'âge [48-61ans], la totalité voire **01** femme sur **01** qui dit que la femme active n'a rien de plus qu'une femme au foyer.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Le fausset existant entre générations a un impact considérable sur la distinction entre femme active et femme au foyer, la catégorie des jeunes en début de carrière ayant entre la vingtaine et la trentaine se focalisent sur l'indépendance financière qui est à cet âge-là, le moyen permettant à la femme de se libérer du cocon familial, la catégorie des [35- 47ans] distinguent une femme au foyer par rapport à une femme active par la valorisation de soi et du statut, les quarantenaires et sexagénaires en fin de carrière, disent ne pas trouver de critère distinguant la femme active de la femme au foyer.

La femme active éprouve par son travail, un sentiment d'utilité et de contribution sociales, par opposition à l'impression d'inutilité de son existence ressentie par la femme non travailleuse. Elle a un salaire qui valorise son travail chose qui influence positivement son évolution psychoaffective.

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

Section 4 : Discussion des résultats de l'enquête

L'étude effectuée auprès des femmes employées de CEVITAL, nous a permis de recueillir des informations très pertinentes sur le thème, comme elle nous a permis de répondre aux questionnements à savoir identifier les motifs de l'accès de la femme au travail et ainsi nous positionner par rapport aux suggestions émises au début de la recherche concernant le rapport qui peut exister entre l'engagement de la femme au travail et son état matrimonial ainsi que son appartenance hiérarchique et son impact sur la nature de l'attachement au travail.

Ainsi nous avons constaté que de plus en plus l'entrée de la main d'œuvre féminine s'amplifie sur le marché du travail, ce qui est à la fois due à l'ouverture du marché du travail à la population féminine et la forte scolarisation de ces dernières qui trouvent évident l'accès au travail après scolarisation et fin des études.

Ce travail de recherche notamment la recherche empirique, nous a permis de dégager certains aspects du travail des femmes dans le contexte algérien, qui sont soit en accord avec les études antérieures faites dans le contexte européen, canadien ou même algérien, et d'autres qui au contraire sont en contradiction.

L'étude nous a amené à soutenir l'idée que les femmes favorisent de plus en plus le travail et la carrière au détriment du mariage et la maternité, chose qui caractérisaient les filles d'autrefois dès l'âge adulte.

Nous avons également constaté que même si, certaines familles jouissent ou un jour profiteront d'une situation économique commode, cette aisance n'empêchera pas

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

que ses membres favorisent le travail et l'intègre dans leur vie, pour combler des besoins sociaux et psychologiques.

Notre enquête a abouti au résultat qui consiste à dire que suite à la cherté de la vie et à l'insuffisance du salaire apporté par le mari, ou le père étant le pourvoyeur initial, dans la satisfaction des besoins de la famille, la femme par sa rétribution soulage ce dernier en prenant en charge certaines dépenses, payant le loyer, remboursant les prêts, etc. Notant que cette contribution féminine est omniprésente dans toutes les catégories socioéconomiques, seulement les degrés de participation et l'importance de la contribution différente selon l'appartenance socioéconomique et la situation matrimoniale.

D'après les résultats de l'enquête, le besoin d'accomplissement, la recherche de l'épanouissement et l'envie de sortir de la division traditionnelle du travail (la femme reste à la maison, s'occupe des tâches ménagères, de la procréation et de l'éducation de ses enfants alors que l'homme a pour mission travailler à l'extérieur du foyer), ainsi que la mise en pratique des connaissances théoriques seraient les raisons qui inciteraient ou plutôt motiveraient les femmes à travailler une fois l'objectif financier recherché par le travail assuré.

L'enquête nous a aussi permis de connaître les raisons de l'entrée des femmes dans la vie active, nous avons pu confirmer que le cycle de vie familiale affecte les motifs d'accès au marché du travail et le sens donné à celui-ci. Si on doit catégoriser les états matrimoniaux par rapport aux motifs d'accès au marché du travail on s'appuiera partiellement sur les résultats de l'enquête menée par **Josette COENEN-HUTHER** qui selon elle ; par obligation, le fait de vivre seul(célibat) accroît la probabilité d'avoir un emploi, ce après la fin des études, selon les résultats

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, de la population d'enquête, et motifs du travail chez les employées de CEVITAL

de notre enquête, le but c'est disposer de son propre argent, d'être financièrement indépendante, alors que la conjugalité augmente pour certaines le désir d'être économiquement indépendante, et pour d'autres la nécessité d'un second salaire qui permet au couple de faire face aux aléas économiques et à la cherté de la vie, les mères quant à elles voient par leur travail un moyen qui permet de mettre à la disposition de leurs enfants par, le biais de leur salaire, toutes les conditions nécessaires pour une vie meilleure.

Concernant l'appartenance hiérarchique de la femme et la nature de son attachement au travail, nous avons déduit que quoique ce soit le poste occupé et l'appartenance catégorielle, les femmes démontrent un attachement quantitatif au travail comme élément de rétribution d'une contrepartie matérielle du travail effectué.

Ainsi, on peut dire que la première hypothèse émise dans ce présent travail est confirmée, alors que la deuxième est manifestement infirmée.

Conclusion

Conclusion

Notre étude effectuée, sur les motifs d'accès au travail et le sens attribué à celui-ci, au près des employées de **CEVITAL** nous a permis d'expliquer ce qui peut inciter et/ou motiver les femmes à rentrer dans la vie active.

Ce travail de recherche a abouti aux conclusions suivantes celle du fait que les définitions données au travail varient selon l'état civil qui caractérise la femme, ainsi la représentation du travail chez une femme célibataire n'est pas partagée par la femme mariée, et le sens que lui donne cette dernière n'est pas celui que donnera une mère, etc.

Nous avons aussi constaté au long de la recherche, que quoique soit la nature du poste occupé et la catégorie à laquelle on peut appartenir, les femmes sont attirées par l'aspect matériel du travail donc y éprouvent un attachement quantitatif.

Toutefois notre enquête a permis de définir la relation qui peut exister entre la situation matrimoniale et les motifs du travail ainsi que le sens attribué à celui-ci ainsi que démontrer que l'attachement quantitatif au travail prime sur l'attachement qualitatif et ce quoique soit le poste occupé et la renommée hiérarchique.

Cependant, notre enquête a suscité de nouvelles problématiques de recherche qui peuvent être l'objet de futures études, notamment la favorisation du travail et de la carrière professionnelle au détriment de la vie de femme, d'épouse et de mère, tout en l'abordant dans le cadre d'une enquête qualitative, ce qui permettrait de comprendre le phénomène du travail féminin qui prime sur la vie conjugale et familiale que privilégiaient les femmes des décennies précédentes.

Références
Bibliographiques

Références Bibliographiques

Références Bibliographiques

Livres

1. ADDI. Lahouari. **les mutations de la société Algérienne. Famille et lien social dans l'Algérie contemporaine.** Édition la Découverte, Paris, 1999.
2. BATTAGLIOLA. Françoise. **Histoire du travail des Femmes.** Édition la Découverte et Syros, 2000.
3. BOUTEFNOUCHET. Mostefa. **La famille Algérienne, évolution et caractéristiques récentes.** Alger, 1982.
4. BOUTILLER.Sophie et LESTRADE. Brigitte. **Le travail des femmes : Axes d'émancipation.** Édition L'Harmattan, France, 2004.
5. COENEN-HUTHER. Josette. **Femmes au travail, Femmes au chômage,** édition L'Harmattan, 2004.
6. DAVOINE Lucie. MEDA Dominique .**Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?** [sur le net], WWW.cee-recherche.fr. PDF, publié en février 2008, consulté le 19/12/2012.
7. De SINGLY. François. **Sociologie de la famille contemporaine.** Édition Armand Colin, Édition2, 2005.
8. DUMONT. Micheline. **L'Histoire qui s'enseigne, l'histoire des femmes, le travail salarié des femmes.** [Sur le net].sphq.recitus.qc.ca .PDF, P30, Édition TRACES, Vol.28 N° 2/ Mars-Avril 1990, Consulté le 17/12/2012.
9. GARNER Hélène, MED Dominique et SENIK Claudia.**la place du travail dans les identités.** [sur le net],WWW.cee-recherche.fr. PDF, ÉCONOMIE ET STATISTIQUE, N° 393-394, 2006, page22, consulté le 19/12/2012.
10. KHODJA. Souad. **A comme Algériennes.** E.N.A.L, Alger, 1991.

Références Bibliographiques

11. LUNGHI. Christina. **Et si les femmes réinventaient le travail.** Édition Eyrolles, 2002.
12. MARUANI. Margaret. **Travail et emploi des femmes.** Édition la découverte, 2003.
13. MORIN. E. M. **Donner un Sens au Travail : Promouvoir le bien-être psychologique.** [sur le net], WWW.irsst.qc.ca .PDF, P16, 2006, consulté le 19/12/2012.
14. Nast Mercier et autres. **la femme dans le monde contemporain.** Édition Fernand, paris, 1971.
15. QUIVY. Raymond et LUC VAN. Campenhoudt. **Manuel de Recherche en Sciences Sociales.** Édition2, Édition Dunond, Paris, 1995.
16. SEGALEN. Martine. **Sociologie de la famille.** Édition Armand Colin, Édition7, Paris ,2010.
17. THÉVENET Maurice. **Le plaisir de travailler: Favoriser l'implication des personnes.** [sur le net], WWW.editions-organisation.com .PDF, Page85, Éditions d'Organisation, Deuxième édition, 2000-2004 consulté le 19/12/2012.

Revue et articles

1. CHENNTOUF. TAYEB .**L'Évolution du Travail en ALGERIE au XIX siècle, La Formation du Salarial.** [Sur le net].www.persee.fr .Revue de l'occident musulman et de la méditerranée, 31,1981-1, P85.consulté le 18/12/2012.
2. LACOURCELLE. Céline. « Travailler pour être heureux? ». Revue Hebdomadaire des Ressources Humaines, Entreprise et Carrières .In Baudelot.C et Gollac.M, du18 au 24 Février 2003, N°657.
3. Guy Rocher, **Les modèles et le statut de la femme canadienne-française.** [sur le net]. Www.Classiques.uqac.ca, publié dans la Revue internationale des sciences sociales, vol. 14, no 1,1962, p7, Édition numérique réalisée le 29 octobre 2004 à Chicoutimi, Ville Canada, consulté le 21/02/2013.

Références Bibliographiques

Mémoires et Thèses de doctorat

1. HAYOUNE. Malika. **Approche socio-anthropologique sur le travail des femmes et investissement de nouveaux espaces professionnels (Cas des vendeuses des boutiques de la ville /commune de Bejaia).**Mémoire de magister en Anthropologie, Université ABDERRAHMEN MIRA de Bejaia, École doctorale d'Anthropologie, Année universitaire2010-2011.
2. Mamadou Gando BARRY. **Devenir professionnel des diplômés du système universitaire guinéen : étude exploratoire à partir des diplômés de l'Université de Conakry**, Université de Montréal-Maîtrise en Sociologie, 2003, [Sur le net],<http://www.memoireonline.com>. consulté le 21/02/2013.

Dictionnaires

1. GRAWITZ. Madeleine. **Lexique des Sciences Sociales**. Édition7, Édition Dalloz, Paris, 2000.
2. Head- König.Ane-Lise .**Travail Féminin**. [Sur le net].<http://www.hls-dhs-dss.ch>. Dictionnaire historique de la Suisse, Berne, publié le06/12/2012, consulté le 17/12/2012.
3. PERETTI. Jean-Marie. **Dictionnaire des Ressources Humaines**. Édition2, Édition Vuibert, Paris, 2001.
4. www.larousse.fr. [Sur le net], consulté le 01/07/2013.

Références électroniques

1. **Le statut de la femme en Islam, le travail de la femme**. [Sur le net].WWW.Womeninislam.ws, consulté le 30/11/2012.
2. Talahite. Fatiha. **L'emploi féminin en transition**. [Sur le net].<http://econpapers.repec.org>, publié le10/01/2008, consulté le17/12/2012.

Références Bibliographiques

3. COLLET Anne. **État des lieux du travail féminin en Algérie**. [Sur le net].blog.slateafrique.com, publié le 25/06/2012, consulté le 17/12/2012.
4. Merani. Hacène. **Le Travail Féminin en ALGERIE à l'aube du 21^{ème} siècle**. [Sur le net], www.vitamedz.com, publié le 03/03/2008, consulté le 17/12/2012.
5. Wikipédia. **Insertion sociale et professionnelle**. [Sur le net]<http://fr.wikipedia.org>, consulté le 21/02/2013.
6. Elsa Fayner. **Les Français attendent plus du travail que les autres Européen**. [Sur le net], <http://voila-le-travail.fr/>, consulté le 21/02/2013.
7. Aouzelleg F. **Le retour en force du travail des femmes**. [sur le net]. <http://www.liberte-algerie.com>, publié le Dimanche, 15 Août 2010 à 10:48, consulté le 24/02/2013.
8. **Les femmes et le travail**. [sur le net]. www.cmha.ca, publié le 9 Février 2012, consulté le 24/02/2013.
9. www.becompta.be. [Sur le net], consulté le 01/07/2013.
10. Capit. **Le couple et le travail féminin**. [sur le net]. www.affection.org, consulté le 21/02/2013.
11. MEBTOUL Abderrahmane, **Quelle place de la femme algérienne dans le monde du travail ?**. [sur le net]. www.algerie-focus.com. publié le 4 novembre 2010 à 11:56, consulté le 21/02/2013.
12. R. Leila. **La femme musulmane et le travail**. [sur le net]. <http://anwaroul-islam.over-blog.com/>, publié le Jeudi 12 juin 2008 à 23:06, consulté le 20/02/2013.
13. Hayat. **La femme en Algérie, Il faut continuer le combat**. [sur le net]. www.algerie-focus.com/, publié le 23 mai 2009 à 11:31, consulté le 21/02/2013.

Références Bibliographiques

14. Nissou. **Femmes et Travail en Algérie.** [sur le net].
Http://www.genreenaction.net, publié le Samedi 10 mai 2008, consulté le 23/12/2012.
15. Linhart. Danièle. **Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail.** [sur le net].
hassan.blog.tdg.ch, Pages: 334, Édition Ères, 2008, Publié le 21/02/2010, consulté le 30/12/2012.
16. Michelet. Sylvain. **Ils ont choisi de ne plus travailler.** [sur le net].
www. Psychologies.com, consulté le 21/02/2013.
17. World African Online..W.A.O. **Les Algériennes refusent le sexe fort.**
[sur le net]. www.w-afric-on.com, consulté le 21/02/2013.
18. Bensouia. Azzedine. **Le long combat des femmes algériennes.** [sur le net].
zawaya.magharebia.com, consulté le 21/02/2013.
19. KHERBOUCHE. Karim. **Les femmes et le travail en Kabylie.** [sur le net].
chanteuseskabyles.over-blog.com, publié le Vendredi 07 mars 2008, consulté le 21/02/2013.
20. Aouam. Ibtissem. **Ces algériennes qui ont pris leur envol.** [sur le net].
www.dziriya.net, publié le 17/02/12, consulté le 21/02/2013.
21. Algérie ISP. **Et si les femmes prennent le pouvoir ? Une femme, présidente de l'Algérie ?** [sur le net]. www.emedia-dz.com, publié le 08 Mars 2011, consulté le 21/02/2013.
22. ATI Djaweb. **Ministère Délégué Chargé de la Famille et de la Condition Féminine (MDCFCF).** [sur le net].
www.ministere-famille.gov.dz/, publié en 2008, consulté le 21/02/2013.

Annexes

Université ABDERRAHMANE MIRA de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sociologie
Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Entretien Exploratoire sur

**Le travail rémunéré des femmes, entre Nécessité de Revenu et
Besoin d'Émancipation**

Dans le cadre de CEVITAL- BEJAIA

Dans le cadre de la finalisation de notre mémoire fin de cycle, nous comptons sur votre sincère collaboration pour répondre à nos questions.

Nous tenons à préciser que les données recueillies à travers vos réponses seront strictement confidentielles et ne seront utilisées que pour des fins scientifiques.

A cet effet, nous vous remercions pour votre aide précieuse.

Réalisé par :
Chekroune Narimen

Encadré par :
Mr Ahouari

Année Universitaire 2012-2013

Questions pour l'entretien exploratoire

Questions concernant l'enquêtée et son travail

- Quel est votre situation matrimoniale? niveau d'instruction?
- De quand date votre premier emploi?
- Comment a surgi dans votre vie (les raisons) la question du travail ? Autrement dit, Qu'est-ce qui vous a incité à aller travailler?
- Vous qualifiez votre entrée dans le monde du travail de: contrainte, choix ou nécessité, quels sont ces contraintes, nécessité?

Questions concernant la famille de l'enquêtée

- Quel est le niveau d'instruction de votre mari?
- Votre père est-il en vie? Quelle est sa fonction du mari / père ?
- Quel est la situation économique de votre mari / votre famille [pouvoir d'achat]?
- Quel est le nombre d'enfants / frères et sœurs en charge?
- Quels sont les réactions de votre entourage; mari/ père et frères vis a vis de votre travail?
- Ou habitez-vous? [chez les beaux-parents, chez soi, locataires, etc.]
- Possédez-vous un véhicule familial / propre à vous?

Questions concernant le fruit du travail [salaire] de l'enquêtée

- Quel poste vous occupez dans cet organisme? Êtes-vous bien payée?
- Vous recevez en contre partie de votre travail un salaire, en quoi le dépensiez-vous, vous le dépenser, et en quoi vous envisagez le dépenser? C'est-à-dire dans quel genre d'achats aimez-vous dépenser votre argent?
- Vous contribuez dans les dépenses de la famille/ménage?
- Sur 100 de votre paie, combien consacrez-vous aux dépenses personnelles? et avec combien de pourcentage vous contribuez aux dépenses du ménage/ famille?

Questions concernant le sens du travail chez l'enquêtée

- Si vous aviez assez d'argent pour vivre confortablement, de la façon qui vous plaît, le reste de votre vie, continueriez-vous ou arrêteriez-vous de travailler?
- Jusqu'à quel point jugez-vous le travail important et significatif dans votre vie et celle de votre famille/ ménage ?
- Après l'exercice d'une activité rémunérée, qu'est ce qui a changé dans votre vie? Donc, pour vous, travailler signifie ?

**Université ABDERRAHMANE MIRA de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sociologie
Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines**

Questionnaire sur

**Le travail rémunéré des femmes, entre Nécessité de Revenu
et Besoin d'Émancipation**

Cas pratique: CEVITAL - BEJAIA

Étudiante en fin de cycle (LMD Master II) en Sociologie du Travail et des Ressources Humaines, je me prénomme Narimen Chekroune, et je m'intéresse dans mon étude au travail féminin; les motifs d'entrée des femmes dans le monde du travail et le sens que celles-ci lui y donnent.

Dans le cadre de la finalisation de mon mémoire, je compte sur votre sincère collaboration pour répondre à mes questions.

Dans un contexte anonyme, je tiens à préciser que les données recueillies à travers vos réponses seront strictement confidentielles et ne seront utilisés que pour des fins scientifiques.

A cet effet, je vous remercie pour votre aide précieuse.

Réalisé par:

Chekroune Narimen

Encadré par :

Mr Ahouari

Année Universitaire 2012-2013

Annexes

I. Les Caractéristiques Personnelles de l'Enquêtée

1. Âge
2. Situation matrimoniale
Célibataire Mariée Divorcée Veuve
3. Niveau d'instruction
Moyen Secondaire Universitaire
4. Domaine d'étude.....
5. Année de recrutement.....
6. Poste actuel.....
7. Catégorie hiérarchique
TM EPL MI
8. A quand remonte votre premier emploi?.....

II. Données relatives à la Famille initiale (parents) de l'Enquêtée

9. Vos parents sont-ils en vie?

Le père: Oui Non

La mère: Oui Non

10. Fonction du Père.....

Fonction de la mère.....

11. Situation économique de votre Famille (vos parents)

Faible Modeste Aisée

12. Avant votre mariage (si c'est le cas) et par le biais de votre salaire, prenez-vous en charge vos parents, frères et sœurs?

Oui Non

Si oui, en termes de quel genre de dépenses?

Habits Santé Charges et dépenses quotidiennes Cours de soutien

Autres, précisez.....

Annexes

III. Données relatives à l'enquêtée mariée et sa famille

13. Niveau d'instruction du Mari

Sait lire et écrire Primaire Moyen Secondaire Universitaire

14. Fonction du Mari.....

15. Comment estimez-vous le pouvoir d'achat de votre mari?

Faible Modeste Très bon

16. Une fois mariée, votre époux vous a-t-il demandé de cesser de travailler?

Oui Non

Vous a-t-il, au contraire, encouragé et motivé à continuer et même à chercher du travail (dans le cas où vous étiez sans emploi lors de votre mariage) Pourquoi, selon vous?.....

.....
.....

17. Avez-vous des enfants?

Oui Non
Si oui, combien.....

18. Qui s'investit le plus dans leur prise en charge matérielle?

Vous-même Le père ensemble G.P Paternels G.P Maternels

19. Une fois que vous aviez / auriez des enfants envisagez/envisageriez-vous d'arrêter de travailler?

Oui Non

Dans les deux cas de réponses, pourquoi?.....

.....

20. Est-ce que le travail change de sens avec le passage d'un état matrimonial à un autre?

Oui Non

Si oui, comment?.....

21. Vous habitez

Votre propre maison Chez vos beaux-parents Locataires

Autre, précisez.....

Annexes

22. Possédez-vous un véhicule du couple?

Oui

Non

Si non, pourquoi?.....

Et un propre à vous?

Oui

Non

Si non, pourquoi?.....

IV. Questions liées aux facteurs incitant l'accès de l'enquêtée au travail

23. Comment a surgit dans votre vie de femme l'idée de travailler?.....

.....

24. Si vous étiez issue d'une famille et/ ou mariée a un mari aisé et que vous disposiez de tout ce que dont vous avez envie, que serait la raison de votre travail?.....

V. Données relatives à la contrepartie perçue (Salaire) du travail de l'enquêtée

25. Comment jugez-vous votre salaire par rapport au travail exercé?

Moyen

Au-dessous

Satisfaisant

26. Vous perceviez en contre partie de votre travail un salaire, en quoi le dépensez-vous dans le passé?

Habits

Bijoux

Aide Familiale

Financement d'un projet

Épargne

Autres, précisez.....

Actuellement, vous le dépensez dans

Constitution du trousseau

Achats personnels

Voyage

Épargne

Aide familiale

Autres, précisez.....

Et dans le futur, en quoi vous envisagez le dépenser?

Achat d'un bien

construction d'une maison

créer sa propre entreprise

Épargne

Autres, précisez.....

Annexes

27. Contribuez-vous dans les dépenses de la famille / ménage?

Oui

Non

Si oui, dans quel genre de dépenses?

Dépenses quotidiennes Charges mensuelles/trimestrielles Remboursement de crédit Nourrice/ crèche des enfants cours de soutien pour les enfants
Épargne pour projets

Si oui, sur l'intégralité de votre paie, avec quelle proportion vous contribuez?.....

Et combien consacrez-vous aux dépenses personnelles?.....

28. En plus du salaire, qu'est-ce qui vous attire vers le travail?.....

.....

VI. Questions relatives au poste occupé et son rapport avec le sens du travail

29. Comment qualifiez-vous le poste actuellement occupé par rapport à votre qualification (Diplôme)?

Adéquation supérieur inférieur

Et par rapport à votre compétence?

Adéquation supérieur inférieur

30. Que signifie la notion « promotion » pour vous?

Élévation de statut Condensation de charge Responsabilisation
Augmentation de salaire
Autres, précisez.....

31. Assumez-vous des responsabilités dans votre poste actuel?

Oui

Non

Expliquez?.....

Avez-vous une autonomie de gestion dans le poste actuellement occupé?

Oui

Non

Expliquez?.....

Si non, considérez-vous que cela entrave votre implication dans l'accomplissement de votre travail, voire innover et prendre des initiatives?

Oui

Non

Annexes

32. Avez-vous bénéficié d'une ou de plusieurs promotions depuis votre recrutement?

Oui

Non

Si oui, combien? Cela à t-il influencé la vision que vous aviez du travail?.....

Comment.....

Autrement dit, le fait d'appartenir a une catégorie hiérarchique supérieure affecte-t-il les motifs et motivations de votre engagement dans le monde du travail?

Oui

Non

Expliquez?.....

33. Le travail vous

- Permet de gagner un salaire.
- Donne le sentiment de contribuer au développement de la société.
- Procure du prestige et de l'autorité.
- Permet d'utiliser vos habiletés, développer votre potentiel et être en rapport avec la technologie.
- Procure le sentiment d'utilité.
- Sert de source d'identité et de réalisation de soi.
- Permet d'obtenir un statut valorisé dans une société et de gagner le respect des autres.

34. Éprouvez-vous un plaisir dans l'exercice de votre travail?

Oui

Non

Justifiez?.....

35. Selon vous, qu'est-ce qui vous distingue en tant que femme active d'une femme au foyer? Qu'est-ce que vous avez de plus qu'elle ?.....

LEXIQUE

Catégorie :

La catégorie constitue un regroupement de plusieurs niveaux de responsabilités pour définir un ensemble homogène où le degré d'autonomie est comparable.

Il n'existe pas de grade inférieur à 6 chez Cévital.

Pour les grades de **6 à 9** : les responsabilités correspondant davantage à des qualifications qu'à des responsabilités proprement dit. On regroupe ces 4 grades dans la catégorie « **ouvrier - Employé** ».

Pour les grades de **10 à 12** : les responsabilités correspondent à la maîtrise d'une technicité ou d'un métier. On regroupe ces 3 grades dans la catégorie « **Technicien - Maîtrise** ».

Pour les grades de **13 et 14** : les responsabilités correspondent à des missions à atteindre à moyen terme en faisant preuve d'autonomie dans la planification du travail. Ces missions s'accompagnent parfois d'encadrement de structure. On regroupe ces 2 grades dans la catégorie « **Encadrant de Première Ligne** ».

Pour les grades **15 à 20** : les responsabilités correspondent à des missions à atteindre à un terme éloigné en faisant preuve d'une autonomie importante dans l'organisation des tâches. On regroupe ces 6 grades en 2 catégories : « **Manager Intermédiaire** » pour les grades **15 à 17** inclus et « **Manager Confirmé** » pour les grades **18 à 20**.

Pour les grades supérieurs à **20** : les responsabilités relèvent de problématique de direction générale et/ou les postes nécessitent un degré d'expertise et de connaissances faisant référence. On distingue dans ces grades 2 catégories : « **Manager Dirigeant** » pour les grades **21 et 22**, et « **Manager Exécutif** » pour les grades **23 et plus**.

PERSONNEL FEMENIN DE CEVITAL BEJAIA PAR GRADE ET PAR STRUCTURE

Grade	EPL		MI			OE			Total OE	TM			Total TM	Total général	
	13	14	15	16	17	6	7	9		10	11	12			
Direction															
Approvisionnement	5		1							2	1	3	6	12	
Commerciale	2											1	1	3	
Conditionnement sucre										1			1	1	
Finance et Comptabilité	6	1	2	1							1	4	5	15	
Direction Générale	2									1			1	3	
Maintenance & Travaux neufs	6	4	1		1					1			1	13	
DRH	12		3				16	1	2	19	1	3	8	46	
DSI		1	1								1		1	3	
Energies & Utilités	1	1									1		1	3	
Logistique	2										2		2	4	
Marketing	6		2		1									9	
Direction des Projets												1	1	1	
QHSE	6	6		1								4	4	17	
Recherches & Développement				1										1	
Raffinerie d'huile											1		1	1	
Raffinerie de sucre											1		1	1	
Sucre Liquide											1		1	1	
Transit	1											5	5	6	
Total général	49	13		10	3	2		16	1	2		13	5	26	140

Cevital BEJAIA

Categorie	Designation	Grade	Nombre existant cevital Bejaia	Nbre récolté	reste
ouvrier -employé	oe	6à9	19	0	0
technicien et maitrise	TM	10à12	44	11	33
Encadrant de premier ligne	EPL	13 à 14	62	12	50
Manager intermédiaire	MI	15à17	15	2	13
Manager confirmé	MC	18à 20	0	0	0
Manager dirigenat	MD	21 à 22	0	0	0
Manager exécutif	ME	23 et au	0	0	0
		Total	140		
			total echantillon		121