**Ministère de l’Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique**

**Université Abderrahmane-Mira**

 **Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Thème :**

 **Cas pratique : L’entreprise AL.CO.VEL d’Akbou**

**Mémoire de master**

**En vue de l’obtention d’un diplôme de Master en sociologie**

**Option : Sociologie du travail et des ressources humaines.**

**Réalisé par : Encadré par :**

**Melle SALHI Ndjima M.  MELLOUD Sidali**

**Année universitaire**

**2012-2013**

**Remerciements**

J’adresse tout mes remerciements les plus vifs et les plus sincères à mon promoteur, pour sa grande disponibilité, son soutien et ses remarques attentives tout au long de mon travail.

Je tiens à remercier également, tout le personnel de l’entreprise ALCOVEL ainsi les femmes interviewées.

Mes remerciement à toutes les personnes qui mon soutenues durant la réalisation de ce travail.

**Dédicaces**

Je dédie ce modeste travail

A mes chers parents.

A mes chères sœurs Keltoum et son fiancé, Assia, Safia.

A mon fiancé Akli et toute sa famille.

|  |  |
| --- | --- |
| **Abréviation**  | **Signification**  |
| **- AL.CO.VEL**  | -Algérienne des cotonnades et velours. |
| **- C.C.D** | -Contrat à durée déterminée. |
| **-C.D.I**  | -Contrat à durée indéterminée. |
| **-CRASC** | -Centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle. |
| **-G.E.F** | -Grandes écoles aux féminins |
| **-INSEE** | -Institution national de la statistique et des études économiques. |
| **- O.N.S** | -Organisation nationale statistique |
| **-O.I.T** | -Organisation internationale du travail. |
| **-SMIG** | -Salaire minimum garantie |
| **-SPA** | -Société par action. |
| **-U.R.S.S** | -Union des républiques socialistes soviétiques. |
| **-U.S.A** | -united states of America  |
| **-WSPU** | -Women’s social and political union (l’union sociale et politique des femmes) |
| **-W.L.M** | -Women’s liberation movement (mouvement de libération des femmes). |
|  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N° de tableau** |  **Titre de tableau** | **La page** |
| 01 | Représentation du taux d’activité des femmes en Algérie (1977-2000). | 36 |
| 02 | La comparaison entre la femme Algérienne traditionnelle et moderne. | 38 |
| 03 | La répartition des enquêtées selon l’âge. | 103 |
| 04 | L’identification des enquêtées selon la situation civile. | 103 |
| 05 | L’identification des enquêtées selon le type de famille ou elles vivent. | 104 |
| 06 | L’identification des enquêtées selon le lieu de résidence. | 104 |
| 07 | L’identification des enquêtées selon la catégorie socioprofessionnelle. | 104 |
| 08 | L’identification des enquêtées selon l’ancienneté dans l’entreprise. | 105 |
| 09 | L’identification des enquêtées selon le motif qu’il a poussé à travailler dans cette entreprise  | 105 |
| 10 | La répartition des enquêtées selon le niveau d’instruction. | 106 |
| 11 | La répartition des enquêtées selon le diplôme obtenu. | 107 |
| 12 |  Le statut juridique des enquêtées. | 107 |
| 13 | L’avis des enquêtées sur les modalités de répartition des postes. | 108 |
| 14 | Le niveau d’instruction comme difficulté au travail. | 108 |
| 15 | La précarité dans le poste du travail à cause du niveau d’instruction. | 109 |
| 16 | La relation entre le niveau d’instruction et les catégories sociaux professionnelles. | 109 |
| 17 | La relation entre le niveau d’instruction et l’âge. | 110 |
| 18 | La relation entre l’ancienneté dans l’entreprise et le statut juridique. | 111 |
| 19 | La relation entre l’ancienneté et les catégories socioprofessionnelles. | 112 |
| 20 | La relation entre le diplôme obtenu et la catégorie socioprofessionnelle. | 113 |
| 21 | L’avis des hommes sur le commandement féminin. | 115 |
| 22 | L’avis des femmes sur le type de comportement des hommes à leur égard. | 116 |
| 23 | La relation entre l’avis des enquêtées sur l’autorité féminine exercée à l’égard des hommes et les catégories socioprofessionnelles. | 116 |
| 24 | La relation entre l’avis des enquêtées sur l’autorité féminine exercée à l’égard des hommes et le niveau d’instruction. | 117 |
| 25 | La relation entre l’avis des enquêtées sur l’autorité féminine exercée à l’égard des hommes et l’ancienneté. | 118 |
| 26 | La relation entre l’avis des enquêtées sur l’autorité féminine exercée à l’égard des hommes et l’âge. | 119 |
| 27 |  Avis des enquêtées sur la réalité de la promotion dans l’entreprise ALCOVEL.  | 121 |
| 28 | L’équité dans l’octroi des promotions entre les hommes et les femmes. | 122 |
| 29 | Le nombre de promotions obtenues par les femmes durant leur parcours professionnel. | 122 |
| 30 | La relation entre l’obtention d’une promotion au cours du parcours professionnel et l’ancienneté des enquêtées. | 123 |
| 31 | La relation entre l’âge et l’obtention d’une promotion au cours du parcours professionnel dans l’entreprise. | 124 |
| 32 | La relation entre l’obtention d’une promotion et le niveau d’instruction. | 125 |
| 33 | La relation entre les catégories socioprofessionnelles et l’obtention d’une promotion durant le parcours professionnel. | 126 |

**Introduction :**

**Chapitre I : L’approche méthodologique de la recherche.**

**Section I :**

**1.** Problématique………………………………………………………02

**2**. Hypothèses………………………………………………………….05

**3**. Définition des concepts clés……………………………………….06

**4**. Etudes antérieures…………………………………………………..13

**Section II : Le déroulement de l’enquêté**

**1.** La pré-enquête……………………………………………………….17

**2**. La période de l’enquête……………………………………………..17

**3.** Les difficultés rencontrées………………………………………….17

**Section III : La méthode et les techniques utilisée.**

**1.** La méthode utilisée…………………………………………………18

**2**. Les techniques utilisées…………………………………………….18

**Section VI : La population étudiée**………………………...21

**Chapitre II : Le travail des femmes à travers le temps.**

**Section I : L’histoire du travail des femmes dans le monde**

**1.** Les prémices d’une reconnaissance du travail féminin………….23

**2**. Les incidences de la révolution industrielle………………………24

**3**. Le travail des femmes aujourd’hui………………………………...25

**Section II : L’évolution du travail de la femme en Algérie**

**1.** L’apparition et le développement du salariat féminin…………..31

**2.** L’Algérienne des années 50………………………………………..32

**3**. La stagnation de l’emploi féminin durant les deux premières décennies de l’indépendance…………………………………………..33

**4.** Le mouvement féminin en Algérie…………………………………34

**5.** La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne………………………………………………………………….37

**Chapitre III : La vie sociale de la femme**

**Section I : La femme comme actrice sociale**

1. Les rôles conflictuels de la femme………………………………...41

2. L’évolution sociale et stratégie des acteurs………………………43

3. Ethnocentrisme et positivisme sociologique……………………...44

**Section II : L’évolution de la scolarisation des femmes en Algérie**

1. L’importance de la scolarisation…………………………………..46

2. Le dépassement éducationnel des hommes par les femmes……..47

3. De la scolarisation au monde du travail : Le renforcement des inégalités après l’école…………………………………………………47

**Section III : Rapports sociaux de sexe**

1. les différences de sexes………………………………………..49

2. Les inégalités des rapports sociaux de sexe………………………51

**Section IV : Le féminisme**

1. Le féminisme…………………………………………………………55

2. Le patriarcat et la féminisation…………………………………….60

**Section V : La difficulté d’acceptation le travail féminin**……………………………………………………………….63

 **Chapitre IV : Travail des femmes discrimination et inégalités**

**Section I : Les inégalités**

**1.** Comment se forgent les inégalités…………………………………68

a. Les stéréotypes de sexe……………………………………………..68

b. Formation et parcours professionnel………………………………69

c. Sphère privée – sphère professionnelle……………………………71

d. Les femmes dans l’exercice des responsabilités………………….72

**Section II : Sous-emploi et précarité : les chemins de la paupérisation**

1. Emploi typique et précarité…………………………………………75

2. Travail à temps partiel et sous-emploi…………………………….76

**Section III : Pourquoi les femmes sont-elles discriminées ?**

1. Les multiples facettes de la discrimination……………………….80

2. Discrimination des femmes par le travail…………………………82

**Section IV : Comment promouvoir l’égalité professionnelle**

1. Le salut par le travail……………………………………………….84

2. Des objectifs natalistes……………………………………….........85

3. Inciter à l’accroissement des taux d’emploi des femmes………..86

4. Valorisation les talents spécifiques des femmes…………………87

**Chapitre V : La présentation de l’organisme d’accueil l’analyse et l’interprétation des résultats**

**Section I : La présentation de l’organisme d’accueil**.

1. L’historique………………………………………………………..92

2. La nature juridique de l’entreprise……………………………….94

3. L’organisation administrative du complexe……………………..96

4. Processus de production au niveau du complexe……………….98

 **Section II : L’analyse et l’interprétation des résultats**

1. Les caractéristiques de la population étudiée…………………..102

2. Le niveau d’instruction des femmes et la réalité dans l’entreprise ALCOVEL……………………………………………………………..106

* Premier résultats partiels……………………………………...114

3. L’autorité de la femme au travail………………………………...115

* Deuxième résultats partiels……………………………………120

5. Les promotions des femmes au sein d’ALCOVEL……………...121

* Troisième résultats partiels……………………………………127

6- Les résultats finaux………………………………………………..128

**Conclusion**

**La liste bibliographique**

**Les annexes.**

**INTRODUCTION :**

 Le travail des femmes a beaucoup évolué au cours des siècles. Cantonné pendant longtemps au sien du foyer, le travail féminin s’est de plus en plus rapprocher de celui des hommes.

 Toutefois, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes persistent encore de nos jours. Par ailleurs, la situation des femmes au travail diffère beaucoup d’une région à l’autre du globe, en fonction du niveau de développement des pays, mais aussi des mentalités.

 Pendant des siècles, les femmes n’ont pas bénéficié des mêmes droits que les hommes. Considérées par les hommes comme inférieures à eux, elles ont du se battre pour obtenir l’égalité des sexes dans les domaines de l’éducation, du travail industriel, de la politique, de la famille.

 Malgré des lois qui sont mises en place dans ce contexte, elles n’ont pas pu combler tous les retards, les femmes sont encore loin de bénéficier des mêmes avantages professionnels que les hommes, à diplôme égal les femmes sont beaucoup moins nombreuses à accéder à des postes de direction, le taux de chômage féminin est plus élevé que celui des hommes.

 Le travail des femmes constitue donc l’objet de notre recherche, de ce fait nous voulons connaître davantage sur l’environnement du travail et sur la vie des salariés femmes au sein de l’entreprise. Nous voulons savoir si l’égalité des chances entre les femmes et leurs collègues hommes s’impose dans les entreprises algériennes. Nous voulons déterminer aussi le degré de satisfaction des femmes salariées dans leurs postes de travail, savoir si les différences que l’on faisait entre elles et les hommes dans le milieu du travail faisaient partie du passé. On peut tout simplement dire que l’objectif général de notre recherche s’étend à tous les intervenants au sein de l’entreprise publique ALCOVEL, nous voulons savoir si le bien-être du facteur humain est bien pris en charge, en particulier celui des femmes.

 A cet effet, notre recherche s’articule en deux parties la première concerne l’analyse thématique de notre thème ; et la deuxième concerne la partie pratique de notre recherche.

 La première partie contient quatre chapitres, qui sont subdivisés à leurs tours en sections :

 **Le premier chapitre :** contient quatre sections la première contient la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, ainsi que les différentes études relatives aux concepts ; la deuxième comporte le déroulement de l’enquête, la pré-enquête et la période l’enquête et les difficultés rencontrées ; la troisième traite du cadre méthodologique de la recherche ; la quatrième de la population étudiée.

 **Le deuxième chapitre** **:** intitulé « Le travail des femmes à travers le temps », contient deux sections, la première aborde le travail des femmes dans le monde ; la deuxième se penche sur l’évolution du travail des femmes en Algérie.

 **Le troisième chapitre :** Intitulé « La vie sociale de la femme ». Il comporte cinq sections, la première s’intéresse à la femme comme article social. La deuxième traite de l’évolution de la scolarisation des femmes en Algérie. La troisième contient les rapports sociaux de sexe. La quatrième parle sur le féminisme  et enfin la cinquième traite de la difficulté d’acceptation du travail féminin.

 **Le quatrième chapitre :** intitulé « Travail des femmes : discrimination et inégalité » contient quatre sections ; la première parle sur les inégalités ; la deuxième traite le sous-emploi et la précarité ; la troisième comporte la question suivante : pourquoi des femmes sont-elles discriminées ? ; La quatrième traite le comment promouvoir l’égalité professionnelle.

 La deuxième partie c’est la partie pratique qui possède deux chapitres qui sont subdivisés en sections aussi.

 **Le cinquième chapitre :** contient deux sections la première est consacrée à la présentation de l’organisme d’accueil (L’entreprise ALCOVEL) ; la deuxième quant à elle est consacrée à la vérification des hypothèses établies dans la partie précédente, et la présentation des résultats partiels de chaque hypothèse pour arriver à des résultats finaux. Ce chapitre comporte quatre sections: La première contient les caractéristiques de la population étudiée ; la deuxième traite du niveau d’instruction des femmes et la réalité dans l’entreprise ALCOVEL ; la troisième comporte l’autorité de la femme au travail ; et la dernière se focalise sur les promotions des femmes au sien de cette entreprise.

 La conclusion générale pour faire la synthèse de cette recherche.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Le cadre méthodologique de la recherche** |
|  |  |

 Pour l’élaboration de notre thème de recherche, il faut d’abord commencer par la problématique et les hypothèses, la présentation de la méthode adoptée dans la recherche sur le terrain en décrivant les étapes suivies ainsi que les techniques utilisées dans la collecte des informations répondant aux objectifs de notre étude.

**Section I :**

**1-La problématique**

 Depuis un siècle, la vie des femmes a bien changé. Les femmes ont investi des domaines d’activités jusqu’alors « réservés » aux hommes : architectes, avocates, ingénieurs, professeurs, mais aussi secrétaires, infirmières, ouvrières, etc. Elles ont conquis le droit d’avoir une vie privée. La révolution industrielle, en s’appuyant sur le travail salarié, a donné une impulsion décisive à l’émancipation féminine : droit civique, droit à l’éducation, droit de disposer de son salaire.. [[1]](#footnote-1).

 En Algérie on trouve que les femmes quelles soient mariées, célibataires, veuves, divorcées, retraitées, quelles aient déjà exercé un emploi ou jamais, quelles soient diplômées ou non, on assiste de plus en plus à un accroissement du nombre se ces femmes cherchant un emploi dans différent domaines, la question du travail de la femme a été longtemps contestée dans notre société, de nombreux sont ceux qui pensent qu’il y a beaucoup d’emplois que la femme ne peut pas assumer, et généralement notre société renvoie à la même conclusion que la femme est dans une situation globalement rabaissée, et sa seule fonction sociale est la procréation.

 Aujourd'hui se sont les hommes, qu’ils soient pères, frères au maris, qui demandent et encouragent les femmes à allés travailler, et l’activité de la femme en dehors de son foyer est une autre question qui nécessite un débat qui révèle le degré d’implication de la femme dans le processus de développement, mais leur pénétration dans le milieu du travail a été un véritable défit pour elles, car elles sont exposées aux défirent risque et aux méfaits du travail ou on trouve principalement les inégalités entres elles et leur collègue masculin qui les aperçoivent comme des concurrentes non pas des personnes qui peuvent les aidées a aller de l’avant, et la discrimination dont elles font l’objet, celles-ci tiennent d’abord au cadre social dans son ensemble : l’école et la famille dés l’enfance, l’inégal partage des tâches familiales conditionne la division sexuelle des rôles sociaux et influencent les comportements des femmes elles-mêmes, dans les choix d’orientation, puis dans les représentations qu’elles ont de leur rôle, la sphère professionnelle reproduit des inégalités et produit de nouvelles. Seule une approche pluridisciplinaire peut en rendre copte, elle est économique, sociale, politique et institutionnelle[[2]](#footnote-2).

 La question de travail féminin est une préoccupation majeure aujourd’hui. Une écrasante majorité de femmes exerce dans les payes industrialisées une activité salariée. Pourtant, cette question n’est jamais abordée sereinement. On discute, souvent avec animation, de la place des femmes à la tête des grandes entreprises, dans les universités ou aux postes à responsabilité politique, mais ces aspects qualitatifs sont généralement esquissés au profit de considérations plus immédiates, elles ne sont pas prises en compte dans tous les cotes.

 Certaines normes ont été adoptées dans le cadre de l’Organisation des Nations unies, sur ce sujet, il s’agit notamment de la Déclaration universelle des droits de l’homme qui prévoit que tous ont droit sans aucune distinction à un salaire égal pour un travail égal, du pacte relatif aux droit civils et politiques qui prévoit que toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard la loi interdit toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toutes formes de discrimination[[3]](#footnote-3).

 Ainsi, dés son origine, qui remonte à 1919, l’OIT proclamait dans sa constitution le principe du salaire égal sans discrimination de sexe pour un travail de valeur égale. Ces principes fondamentaux initiaux ont été déclinés et certaines conventions luttent contre les discriminations à l’égard des femmes, par exemple, la convention protégeant la maternité[[4]](#footnote-4).

 On trouve en Algérie, en 2004, que la population occupée totale a été estimée a 7.8 million dont presque 1,4 million de femmes c'est-à-dire 18% seulement des occupés sont des femmes (moins 1 occupé sur 5 est une femme), le taux d’occupation globale est de 24,4% dont 8,8% seulement féminins et 40% masculins, pour tous sexe confondus 1 personne sur 5 travaille chez les femmes moins d’une personne sur 10 travaille, alors que chez les hommes 4 sur 10 travaillent.

 Dans cette perspective nous nous sommes donnés pour mission d’explorer un certain nombre de points qui sont en relation avec ce sujet qu’est les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes au sien de l’entreprise publique, nous avons essayé de voir si cette entreprise publique opte pour le bien-être de ces femmes salariées ou non.

Nous avons demandés ;

- Pourquoi les femmes doivent-elles affronter dans la vie professionnelle des problèmes particuliers précisément parce qu’elles sont des femmes ?

- Pourquoi les femmes constituent-elles une catégorie sociale à part ?

- Comment la discrimination affecte-t-elle leur situation sur le marché du travail ?

**2-Les hypothèses :**

Notre travail est basé sur les hypothèses suivantes :

- Le niveau d’instruction des femmes au sein de l’entreprise ALCOVEL n’a aucun impact sur leur statut de salariées.

- Les responsables de l’entreprise, empêchent les femmes d’accéder aux postes supérieurs, car ces derniers craignent que les hommes n’acceptent pas d’être dirigés par elles.

- La situation de précarité que connaissent les femmes dans l’entreprise freine leurs carrières et réduit leurs chances de progression professionnelle.

**3-La définition des concepts :**

**1-L’inégalité sociale** :

Phénomène social de différenciation entre les individus que chaque société interprétée à sa manière (maintien des castes en Inde, tentatives pour égaliser les chances dans démocraties occidentales)[[5]](#footnote-5).

Renvoient à la répartition inégale des richesses et des chances au sien d’une société. C’est une différence entre des individus ou groupes sociaux qui est perçue socialement comme injuste ou illégitime, une inégalité ne doit pas être confondue avec une différence. Celle-ci ne devient une inégalité qu’à partir du moment ou elle est traduite en terme d’avant âge ou de désavantages par rapport à inégalités s’apparente à des constructions sociales ayant pour fonction de fixer la limite entre une réparation jugée acceptable des richesses et une répartition considérée comme injuste[[6]](#footnote-6).

Depuis Montesquieu, Max ou Durkheim, le thème des inégalités occupe une place centrale tant en sociologie qu’en philosophique ou en science politique. En mesurant des différences de statut, de revenu ou de profession, on fait apparait des avantages ou des handicaps l’é à l’apparence à tel ou tel groupe, à la position dans la stratification sociale.

Le premier problème est ainsi celui de la mesure des inégalités. Lorsqu’on affirme, par exemple, que les inégalités de salaire entre hommes et femmes diminuent, on reste dans l’ambiguïté tant qu’on ne précise pas s’il s’agit d’une réduction de l’écart absolu (différence entre salaire moyens) ou l’écart relatif (rapport de cette différence au salaire moyen masculin). Certains débats sur la tendance, dans les sociétés développées, à une réduction des inégalités, se heurtent à ce type d’obstacle[[7]](#footnote-7).

Le deuxième problème est plus fondamental et part d’un constat. Si, en utilisant diverses, on observe une réduction de l’inégalité des chances scolaires, celle-ci ne s’accompagne pas nécessairement d’une modification profonde de la mobilité intergénérationnelle. Comment dés lors, interpréter un tel paradoxe ? Certains feront référence à une « logique de la reproduction »[[8]](#footnote-8)

**2-L’inégalité des sexes :**

L’image que la société impose aux femmes ne les incite pas à s’orienter vers des diplômes et des situations élevées. Enfin elles se heurtent encore à de nombreuses réticences masculines. De plus, la psychologie sociale devrait compléter les résultats de la sociologie en cherchant dans quelle mesure l’inégalité stimule certains et comment la facilité détourne d’autres de l’effort, enfin il existe des inégalités également essentielles dont on parle moins, sans doute parce qu’elles ne dépendent pas directement de revendications politiques et sociales[[9]](#footnote-9).

**3-La discrimination :**

Séparation, discrimination entre individus ou groupe d’après certains caractères particuliers aboutissant à une inégalité, renforcée par la coutume ou même la loi (restriction du droit de vote, interdiction de certaines professions,…). Les discriminations raciales (ségrégation, apartheid) sont les plus connus, mais il y en a d’autres (sexe, religieux, classes…)[[10]](#footnote-10).

 Le traitement indique de personnes sur la base d’arguments rationnellement sans relations avec la situation. L’utilisation de ce concept soulève pourtant de nombreux problèmes et théoriques et pratiques, comment démontrer que le traitement réservé à une personne tient au seul fait qu’elle appartient à un groupe donné, dans la mesure ou, par définition, cette appartenance n’est jamais la seule dimension de sa position sociale ? C’est ce qui explique la difficulté que connaissent les militants antiracistes pour démontrer qu’il y a en une pratique « raciste », c'est-à-dire discriminatoire. Bien entendu, cela ne signifie pas qu’il n’existe pas de pratiques discriminatoire : ce n’est pas parce qu’il ne peut être rigoureusement mesuré qu’un phénomène social n’existe pas mais il importe de ne jamais oublier l’ambigüité du sens des comportements sociaux, même si, dans les sociétés ou existe un ordre racial, il est difficile d’échapper à l’effet de cet ordre sur toutes les conduites et sur tous les échanges entre individus[[11]](#footnote-11).

Selon FRANCOISE MILEWSKI, la discrimination on peut la trouvé en deux formes, discrimination directe et la discrimination indirecte ;

 -La discrimination directe écarte un individu en fonction d’une race, d’une origine ethnique, d’un sexe, d’une religion ou de convictions, d’un handicap, d’un âge ou d’une orientation sexuelle donnés par rapport à d’autres personnes.

-La discrimination indirecte est définie, comme l’existence d’une disposition, d’un critère ou d’une pratique apparemment neutres, mais susceptibles d’entrainer un désavantage particulier pour des personnes d’une race, d’un sexe, etc., sans qu’une justification objective et légitime puisse en être apportée. Elle est donc indépendante de la volonté des agents et concerne des mesures ou des pratiques qui respectent l’égalité formelle, mais qui impliquent des désavantages particuliers pour certaines catégories, par exemple qui produisent un effet différencié sur les hommes et les femmes[[12]](#footnote-12).

**4-Le travail des femmes :**

Le travail considéré comme un facteur de production le travail désigne au sens large toute activité productive ayant une valeur d’usage. Dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaine visant à créer, produire, entretenir des biens et des services[[13]](#footnote-13).

Le travail des femmes ; Dans toute la société la femme travaille et autant que l’homme, ce qui diffère c’est le type de travail. Dans la société primitive, la division du travail est dite naturelle ou sexuelle et les activités des uns et des autres constituent souvent deux champs nettement séparés, comme la montre P.Clastres dans la société contre l’Etat. Recherches d’anthropologie politique (1974). D’un point de vue historique, la nature du travail a considérablement évolué et le fait marquant depuis deux siècles et développement du salariat. L’extraordinaire augmentation de l’emploi des femmes et surtout entres, la marque que les femmes se réalisent plus dans un emploi perçu comme nécessaire à leur reconnaissance sociale. En 1970, en France, un salarié sur trois était une femme, à présent, elles sont presque aussi nombreuses que les hommes. Par contre des emplois partiels sont occupés par les femmes. Il est vrai aussi que le temps moyen consacré aux activités domestiques est plus élevé chez les femmes que chez les hommes d’où l’expression parfois de « double emploi » on activité invisible des femmes[[14]](#footnote-14).

**5-L’autorité :**

Terme utilisé en 1870 par les conservateurs ; « le  peut seul combattre l’anarchie. Terme difficile à distinguer de la notion de pouvoir car il désigne à la fois le droit de commander, l’organe du pouvoir et ce qui qualifie un acte de l’autorité publique. Type de pouvoir reconnu comme légitime pacque conforme aux procédures et valeurs acceptées. L’autorité suppose un échange inégal accepté. Max Weber distingue : l’autorité traditionnelle, par héritage et droit divins rationnelle légale, suppose la compétence (la bureaucratie), charismatique, charisme ou rayonnement personnel du chef[[15]](#footnote-15).

Terme désigne à la fois une forme de relation (autorité parentale) et un cadre institutionnel (autorité judicaire) qui ont en commun d’exprimer l’exercice ou la faculté d’exercer un pouvoir légitime c'est-à-dire reconnu et accepté par celui qui le subit[[16]](#footnote-16).

Vise à «  contrôler les actions des membres de la société pour tout ce qui touche à la réalisation des fins collectives ». Le type d’autorité dépend de la manière dont s’exerce le pouvoir. Différente variantes : Traditionnelle (coutume, droit divin), rationnelle (compétence, savoir spécialisé), charismatique ( prestige’ notoriété)…, les travaux de François Bourricaud, Bertrand de Jouvenel ou Richard Sennett[[17]](#footnote-17)

**6-La promotion :**

Action par la quelle on élève une personne à un grade supérieur à une dignité. La promotion professionnelle est la possibilité pour une personne d’accéder à un emploi mieux placé dans la hiérarchie sociale, elle s’accompagne généralement de gains financiers mais aussi de plus de considérations ou de prestige, elle est indispensable au bon fonctionnement de l’organisation productive, et la promotion sociale et vue aussi comme mayen de préserver une idéologie fondée sur l’idéal méritocratique[[18]](#footnote-18).

Considérer comme l’accès à un poste supérieur bien que l’on pratique parfois à un niveau égale de responsabilité, à une promotion par le salaire dans le but de motivation[[19]](#footnote-19).

**7-sanction :**

 Attitude ou action d’approbation ou réprobation d’un groupe ou d’une société, vis-à-vis des comportements de respect ou de transgression des normes[[20]](#footnote-20).

 Expression d’un jugement social qualifiant positivement ou négativement un acte ou une attitude au sien d’une collectivité, elle est l’ensemble des rapports sociaux marquer par l’appréciation portée par autrui sur le comportement de chacun, celle-ci se construit en référence aux normes et aux valeurs propres au groupe ou à la société , elle constitue un élément essentiel de la socialisation et du contrôle social, elle peut s’exercer informellement directement dans le groupe à travers les rapports interindividuels ( approbation, moqueries,..) mais lorsque l’enjeu parait important pour la cohésion sociale la sanction est confiée à des institutions spécialisées et elle n’est alors plus simplement sociale elle est juridique et formelle[[21]](#footnote-21).

Récompense accordée pour conformité aux normes ou inversement peines imposées à ceux qui les transgressent. Exprime la contrainte qui définit la règle. Plus ou moins diffuses ou, au contraint, codifiées par la tradition, la coutume ou le droit, les sanctions peuvent prendre des formes très variées : contrainte physique ou violence, corporelle, blâme, exclusion…[[22]](#footnote-22)

**8-Temps partiel :**

 C’est le temps du travail inferieur à la durée légale de travail qui varie selon les branches d’activités de 35 heurs à 44 heurs, il est habituel de distinguer le temps de travail partiel volontaire et le temps de travail partiel involontaire qui correspond à du sous –emploi et constitue une forme intermédiaire d’emploi entre le chômage et le travail, par exemple la flexibilité forme particulière d’emploi[[23]](#footnote-23).

**9-Sous-emploi :**

 L’utilisation non optimale d’une ressource productive, le capital ou le travail, Appliqué seulement au travail le sous-emploi permet de regrouper les situations de chômage et celle d’emploi partiel contraint qui masque dans les statistiques officielles une partie de la réalité de l’hommage, au sens du chômage définie par l’organisation internationale du travail (OIT) en 1998, le sous-emploi regroupe toutes les personnes pourvues d’un emploi (salarié ou non salarié, qu’elles soient au travail au absentes du travail), qui travaillent involontairement moins qui la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d’un travail supplémentaire ou disponibles pour tel travail, durant la période de référence . Enfin, au sens Keynes, le sous-emploi s’oppose à une situation de plein emploi décrite par la théorie néoclassique du marché du travail[[24]](#footnote-24)

**10-Stéréotype :**

 Perception au jugement rigide et simplifié d’une situation, d’un groupe ou d’une personne, procédé d’économie pour ne pas remettre en cause ses jugements, Préjugé est plus courant, mais plus péjoratif et chargé affectivement[[25]](#footnote-25).

 C’est une idée toute faite, non fondée sur des données précises, mais seulement sur des anecdotes qui s’impose aux membres d’un groupe ,notre connaissance des choses ne repose souvent que sur des « on-dit » : nous parlons du courage de l’Allemand, de la force du turc, sans avoir jamais vérifié la valeur de ces clichés, tous les stéréotypes, propagés par les mass média, sont faux, dit le sociologue R.T. La Pierre, variable avec l’état des relations entre groupe, ils deviennent inamicaux quand la tension monte et constituent un obstacle à la communication, car ils influencent même les perceptions[[26]](#footnote-26).

Issue des recherche nord-américaines sur la tendance à attribuer un certain nombre de traits formant clichés à des groupes nationaux, la notion de stéréotype (Walter Lippmann, 1922) désigne aujourd’hui le résultat d’un processus de condensation et de schématisation, généralisation à un ensemble d’individus les mêmes opinions simplifiées à l’extrême, parfois jusqu’à la caricature (voir le stéréotype du juif chez Adorno). La rigidité du stéréotype son

– son caractère « pétrifié », le distingue du préjugé avec lequel il partage néanmoins un rôle de justification dans des prises de position dont la base est le plus souvent affective.[[27]](#footnote-27)

**4-Les études antérieures :**

 Plusieurs études qui ont intéressé au travail des femmes mais elles ne sont pas suffisantes par rapport à l’importance de ce sujet, et aux grands rôles qu’elle joue la le développement et la modernité des pays on peut citer quelques une, qui ont relations avec notre thème :

**4-1-La situation socio-économique des femmes :**

 Il s’agit d’une étude exploratoire qu’a été réalisée en 2005 par le centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle (CRASC), auprès d’un échantillon de 419 femmes travailleuses réparties selon le secteur d’activité ainsi leurs niveaux d’instruction, afin de faire le point sur la question de l’intégration de l’intégration socio-économique des femmes.

Les résultats de cette enquête montrent que :

Plus le niveau d’instruction des enquêtées est élevé plus ont un parcours professionnel longitudinal.

Le niveau d’instruction joue un rôle différencié dans les modalités et le temps d’accès au travail ; 60,3% des enquêtées de niveau d’instruction supérieur ont intégré le travail grâce une demande ou un concours, contre 25% des femmes sans instruction.

La part des sans instructions qui ont accédé au travail grâce à une connaissance est de 65% par contre elle est de 24% chez celles de niveau d’instruction supérieur. En ce qui concerne la durée de recherche du travail selon le niveau d’instruction 62% des travailleuses de niveau supérieur ont cherché du travail durant moins d’une année  contrairement au 45% des sans instructions. En ce qui concerne l’égalité des conditions d’accès à la responsabilité pour les femmes et les hommes, les avis sont partagés : 54,3% on dit oui contre 45,7 % on dit non[[28]](#footnote-28).

Les femmes célibataires n’ont pas l’intention d’arrêter de travailler au moment du mariage et en fonction de la l’épouse et son niveau d’instruction, plus le niveau d’instruction est élevé plus l’attachement au travail est plus important, donc le statut de la femme mariée de moins au moins de facteur de suspension dans l’investissement au travail.

Le niveau d’instruction ne semble pas jouer un rôle différencié dans la détermination des rôles étant donné que 56% des travailleuses de niveau supérieur considèrent qu’avoir un foyer et des enfants comme étant plus important qu’avoir un travail.

Les femmes rencontrent des problèmes majeurs perçus par les enquêtées sont le transport, les horaires du travail, le statut juridique, l’absence de promotion dans le travail, l’indispensabilité des crèches, l’harcèlement et la discrimination…etc. Ces deux derniers problèmes ont été beaucoup plus soulevés chez les femmes entrepreneurs s’ajoute à eux les charges d’impôts, le manque de personnel qualifié, quelqu’une parlent d’une difficulté à caractère économique (la concurrence) et le manque d’encouragement[[29]](#footnote-29).

**4-2- Les difficultés d’accès à un important poste par une femme :**

 Une étude est menée en 1980, par VANDEVELDE- DAILLIERE. H en Algérie sur les difficultés d’accès à un poste important pour les femmes, cette étude à pour but d’approfondir dans les principes du travail professionnel des femmes, étude nuancer le refus des femmes d’être maintenus dans le monde privé de la maison est confirmé par les réponses à deux questions ouvertes traitant de la participation des femmes au monde extra-familial, et spécialement à la vie professionnelle ; ces questions sont :

Pourquoi les femmes accèdent-elles difficilement aux postes importants ?

Après l’enquête, les réponses à cette question sont regroupées sous six rebiques différentes, qui sont énumérées par ordre décroissant, du nombre de fois ou elles été invoquées par les femmes :

1-Les coutumes et préjugés.

2-L’opposition des hommes.

3-Le manque d’instruction.

4-l’infériorité de la femme.

5-La timidité et le manque d’initiative des femmes.

6- Les taches au foyer.

2-Quel est le meilleur travail pour la femme ?

Les réponses sont classées sous quatre rubriques qui sont :

1-Enseignement.

2-Santé.

3-tous les domaines.

4-Administration.

Elle a remarquée que le travail au foyer est ce qui vient en dernier lieu. C'est-à-dire la volonté de se détacher du pouvoir patriarcal[[30]](#footnote-30).

**4-3- La promotion des femmes cadres** :

Une enquête est rendue publique le 3 juin 2002 en France, par le cabinet de conseil Accentuer et grandes écoles aux féminins ayant pour dut principal, de montrer par les programmes, la promotion des femmes cadres dans les grandes entreprises françaises (la plupart des actions se résument à aider à la conciliation entre responsabilité professionnelle et famille).

Les G.E.F en parvenait avec le cabinet de conseil Accentuer ont voulu savoir plus sur :

-La place des femmes dans les grandes entreprises françaises.

-Les actions menées pour améliorer l’accès des femmes aux postes de management.

Leurs enquête est menée auprès de 300 premières entreprises françaises (selon le chiffre d’affaire 2001), 54 ont répondu et 10 entretiens qualitatif ont été réalisés.

« Cependant les répondants reconnaissent unanimement 93% qu’il existe des femmes a la carrière des femmes. Elles offrent notamment des priorités sur leurs supposées « moindre disponibilité » et « moindre mobilité », et malgré tout 70% des entreprises interrogées ont fait un sujet de réflexion ; les 30% qui refusent de s’en préoccuper, se fendent pour 78% d’entre elles sur un principe d’égalité de traitement mais 50% estiment que la situation des femmes est satisfaisante.

Accentuer et G.E.F ont cherché aussi à en savoir plus sur le contenu de ces programmes « femmes », « les actions qui retrouvent le plus souvent sont la sensibilisation des équipes dirigeantes car l’exemple doit venir d’en haut et la mise en place d’une flexibilité de l’organisation du travail, vient ensuite la facilitation du quotidien, la prise en compte des cycles différenciés de carrière, réflexion sur les systèmes d’évaluation et de rémunération »[[31]](#footnote-31).

**Section II :**

**Le déroulement de l’enquête**

**1-La pré-enquête :**

C’est une phase très importante précédant tout travail de recherche, qui nous permettra de découvrir les insuffisances dans nos techniques de recherche, et de vérifier nos hypothèses est-que elles sont disponibles à l’étude ou non sur le terrain.

 Notre pré-enquête s’est déroulée durant la période de 12 et 13 Décembre 2012. Elle nous a permis d’avoir une idée générale sur le terrain et de découvrir la situation des femmes dans cette entreprise, pour collecte des informations on a utilisé un entretien de 15 questions sur une de dizaine de femmes la duré de chaque entretien et de 10m à 20m, et ça par rapport aux enquêtées et leur niveau de compréhension.

 Notre pré-enquête, nous a permis de tester nos hypothèses, qui sont parmi les objectifs principaux de chaque pré-enquête, et de construire notre questionnaire d’une façon adéquate à notre terrain.

**2-La période de l’enquête** :

 Notre enquête s’est déroulée durant la période allant du 12 Décembre 2012 jusqu’au 15 Avril 2013.

**3-Les difficultés rencontrées :**

Au cours de la réalisation de notre enquête nous avons trouvé pas mal de difficultés qui nous retardé, parmi ces difficultés la non disponibilités des enquêtées, le refus de ces dernières de remplir les questionnaires de crainte d’avoir des problèmes, et la plus importante ces la malhonnête des enquêtées dans leurs réponses.

**Section III :**

 **La méthode et la technique utilisées :**

La méthode désigne «  l’ensemble des méthodes et des techniques qui orientent l’élaboration d’une recherche et qui guide la démarche scientifique »[[32]](#footnote-32).

Nous allons présenter dans cette partie la méthodologie suivie dans la collecte des données, en définissant la méthode utilisée, les techniques appliquées et l’échantillon choisi.

 **1-La méthode utilisée :**

Dans notre étude relative aux « Les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes en sien de l’entreprise publique ALCOVEL, on a opté pour une méthode quantitative.

 Selon Maurice Angers, la méthode quantitative est : « une méthode qui vise à mesurer le phénomène à l’étude, les mesures peuvent être ordinales du genre (plus grand ou plus petit que), ou numérique avec usage de calculs. La plupart des recherches en sciences humaines utilisent la mesure ; il en est ainsi quand on fait usage d’indices, de taux, de moyennes, ou plus généralement, d’outils que fournit la statistique »[[33]](#footnote-33)

**2-Les techniques utilisées :**

 Les techniques de recherche sont utilisées comme des moyens permettant de recueillir des données dans la réalité, et c’est l’ensemble cohérent de procédés, d’instruments d’investigation utilisés méthodologiquement. Et pour mieux cerner l’objet de notre étude, nous avons utilisé les techniques suivantes :

1. **Le questionnaire :**

Le choix de la technique dépend de la méthode utilisé ainsi durant la période de la pré-enquête, on a constaté que la technique la plus adéquate pour la collecte des données est le questionnaire qui est un mode d’investigation plus pratique.

Selon Grawitz Madeleine, « le questionnaire est le moyen de communication essentiel entre l’enquêteur et l’enquêté. Il est l’outil par lequel le double but de l’interview doit atteint : d’une part motiver, inciter l’enquêté à parler, d’autre part obtenir les informations adéquates pour l’enquêteur »[[34]](#footnote-34).

Dans notre étude on a utilisé le questionnaire auto-administré**:**

 « Le questionnaire auto-administré consiste à distribuer les questionnaires. C’est à dire à donner à chaque informateur un formulaire de questions à remplir ce questionnaire demande davantage d’efforts à l’enquêté puisqu’il doit s’y retrouver par lui-même [[35]](#footnote-35)».

D’une manière simplifiée, il s’agit de donner un questionnaire à la personne ou le sujet dont il note lui-même les réponses aux diverses questions qui forment l’ensemble de ce questionnaire. On adresse d’habitude ce type de questionnaire à ceux qui ont un certain niveau qui le permet de comprendre et de répondre aux questions posées.

**Section IV:**

 **Population étudiée**

 La population d’étude de notre recherche représente l’ensemble des femmes de l’entreprise ALCOVEL, de différentes catégories socioprofessionnelles (cadre, agents de maitrise, agent d’exécution). Ces femmes sont répartie entre 25 femmes appartiennent à la catégorie de permanentes et 40 femmes appartiennent à la catégorie de prés-emploi donc en total 65 femmes qui représentent la population mère, à cause des absences, congés de maternité, et le refus de certaines femmes de rependre à notre questionnaire pour des réseaux personnels, on a fait notre enquête seulement sur 60 femmes.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Le travail des femmes** **à travers le temps** |
|  |  |

 Depuis la seconde moitié du XIXe siècle, le travail des femmes s’est exercé de plus en plus hors du cadre familial et le salariat est devenu une réalité. Grace à la progression de la scolarité des jeunes filles, les femmes ont pénétré des secteurs et des professions jusqu'à alors occupés par les hommes[[36]](#footnote-36).

Si la tendance actuelle est au rapprochement entre les formes de travail masculin et de travail féminin, ce dernier a amplement varié suivant les époques et les sociétés. Il subsiste le plus souvent une inégalité notable entre les rémunérations perçues par les hommes et les femmes et, parmi les autres formes d'inégalité, des possibilités moindres pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité malgré un principe général de non-discrimination reconnu dans la plupart des législations nationales.

**Section I :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **L’histoire du travail des femmes dans le monde [[37]](#footnote-37):** |  |  |

De tout temps et sous de multiples formes, la femme a contribué à la production et, en premier lieu, par son travail domestique :

|  |  |
| --- | --- |
|  | **1-Les prémices d’une reconnaissance du travail féminin** |

Dès le haut Moyen Âge, le travail des femmes, lorsqu’il est pratiqué hors du foyer, est considéré comme une simple assistance à l’époux : pour exemple, les travaux agricoles. Néanmoins, certains emplois spécifiquement féminins bénéficient d’un statut et d’une reconnaissance particulière, comme c’est le cas de la sage-femme,[[38]](#footnote-38) de la lavandière ou de la servante.

De fait, dans l'Europe médiévale, les artisans prennent également pour habitude d'employer les membres de leur famille comme main-d'œuvre. Cas particulier de la profession, il n'est pas rare que les guildes admettent en leur sein les veuves des membres de la corporation ; en France et en Angleterre, les femmes sont dès le xive siècle acceptées au même titre que les hommes dans les corporations de tailleurs, barbiers, charpentiers, selliers ou fabricants d'éperons. À l'inverse, les guildes de couture ou de dentelle sont exclusivement réservées aux femmes.

Progressivement, les corporations sont remplacées par un système de travail à domicile : les commerçants fournissent outils et matériaux à des travailleurs, hommes ou femmes, payés à la pièce et qui fabriquent les articles à leur domicile. Ce système, appelé « nébuleuse industrielle », profite beaucoup aux femmes qui peuvent conjuguer éducation des enfants et tâches domestiques à un travail rémunéré.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **2-Les incidences de la révolution industrielle** |

Ce système périclite avec l'avènement de la société industrielle consécutive à la révolution industrielle, caractérisée par le développement du machinisme qui laisse la place à un travail mécanisé dans des manufactures. Les femmes sont particulièrement employées dans les fabriques de textile et les usines alimentaires ou d'habillement. Moins exigeantes sur les salaires et peu conscientes de l'utilité d'une syndicalisation en train de s'affirmer dans le milieu masculin, elles sont souvent exploitées : elles perçoivent en moyenne un salaire deux fois moins important que les hommes.

Bas salaires, mauvaises conditions de travail deviennent la règle jusqu'aux premières législations s'efforçant d'atténuer ces abus par des mécanismes de protection des travailleurs à la fin du xixe siècle. Puis au siècle suivant, la Première Guerre mondiale et, dans une moindre mesure, la seconde obligent la femme à intégrer le monde de l’usine, monde qu’elle ne veut plus quitter après le retour de l’époux. Même s’il est dur et peu valorisant, le travail rime alors avec l’émancipation pour la femme[[39]](#footnote-39).

La situation est moins pénible pour les femmes employées dans les services ou exerçant une profession libérale, mais les possibilités d'accès aux différentes fonctions et les niveaux de salaire restent moindres que ceux des hommes. L'utilisation croissante de la machine à écrire et du téléphone à la fin du xixe siècle crée deux nouveaux types d'emploi presque exclusivement féminins, dactylographes et téléphonistes, et a de nouveau pour résultat l'émergence de professions féminines sous-payées et mal reconnues.

L'un des premiers métiers à se féminiser est la médecine, peut-être parce que la profession d'infirmière (et plus encore de sage-femme) est traditionnellement réservée aux femmes. En règle générale, les femmes exerçant une profession libérale bénéficient plus précocement de la législation sur l'égalité de l'emploi que les employées. Actuellement encore, dans de nombreux secteurs, inégalité de salaire et de travail restent de mise[[40]](#footnote-40)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  **3-Le travail des femmes aujourd’hui :** |

Selon l'Organisation internationale du travail, si l'industrialisation permet la féminisation d'un nombre croissant de professions, la diversité des niveaux de développement, les caractéristiques du système économique et social et les particularités culturelles expliquent en partie les différences de situation entre pays.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **a-Les pays occidentaux** |

Pour les pays occidentaux,les caractéristiques de l'emploi des femmes sont globalement identiques. En Europe, la présence féminine au sein de la population active a évolué de 30 p. 100 dans les années soixante à environ 42 p. 100 dans les années quatre-vingt-dix — avec des écarts selon les pays, 38 p. 100 en Allemagne, 44 p. 100 en France et 55 p. 100 en Suède. La plupart de ces pays ont adopté des lois posant le principe de l'égalité de rémunération à travail égal, comme l’a fait la France en 1972 tandis que les conventions collectives sont souvent utilisées, particulièrement en Europe, pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail des femmes. D’ailleurs, afin de limiter toute discrimination dans le travail, une directive européenne datée du 9 février 1976 a établi le principe d’égalité entre hommes et femmes.

Néanmoins, les femmes sont inégalement présentes dans les différentes catégories socioprofessionnelles. Largement majoritaires parmi les employés (76 p. 100) et dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social (76,8 p. 100), elles ne représentent que 28,6 p. 100 des cadres administratifs et commerciaux des entreprises, 26,6 p. 100 des cadres de la fonction publique, 12,9 p. 100 des ingénieurs et des cadres techniques et 33 p. 100 des professions libérales. La situation est plus équilibrée pour l'enseignement et les professions scientifiques où le taux de féminisation atteint 53,5 p. 100 (statistiques 1994).

Malgré ces efforts, les salaires des femmes en France restent en moyenne de 22 p. 100 inférieurs à ceux des hommes, à qualification égale (estimation de 1996). Chez les cadres, l'écart de salaire est encore de 16,6 p. 100 et de 12,7 p. 100 chez les cadres supérieurs ; il est de 16,3 p. 100 chez les ouvriers qualifiés. Les femmes sont également plus touchées par le chômage : le taux de chômage féminin s'élève à 13,9 p. 100 alors qu'il n'est que de 9,9 p. 100 chez les hommes. Déjà touchées par le chômage, les femmes le sont aussi par le salaire partiel, découlant du travail à temps partiel ; au sein de la Communauté européenne, entre 76 et 90 p. 100 de ces emplois sont exercés par des femmes (près de 85 p. 100 en France). Ces bas salaires féminins tendent à une paupérisation d’un nouveau type des pays industrialisés, paupérisation que les États-Unis, avec les *working poors* (essentiellement des femmes), ont déjà inaugurée[[41]](#footnote-41) .

Parmi les nations occidentales, la Suède est la mieux placée en matière d'égalité entre hommes et femmes. Le salaire horaire des femmes, qui il y a vingt ans était d'un tiers inférieur à celui des hommes, atteint désormais 87 p. 100 du salaire masculin. Le gouvernement suédois a entrepris une vague de réformes qui visaient à assurer aux femmes une réelle égalité des chances sur le marché du travail, tout en tenant compte des besoins spécifiques des mères de famille. Les manuels et programmes scolaires, l'éducation parentale, les politiques d'imposition, le système de garde des enfants et les lois sur le mariage et le divorce ont été revus dans cette perspective. Par ailleurs, des programmes de conseil et de soutien ont été élaborés pour les femmes ayant repris une activité professionnelle. La France a, dans ce domaine, adapté depuis peu sa législation, en adoptant, en avril 2001, un projet de loi favorisant l’égalité professionnelle entre hommes et femmes. Le législateur a voulu donner l’exemple en favorisant, au nom de la parité, l’accès des femmes aux fonctions électives et publiques, une égalité étendue au monde de l’entreprise. Ce faisant, certaines dispositions, adoptées au nom de l’égalité entre sexes, ont pu surprendre. Il en est ainsi de la législation concernant le travail de nuit qui jusque-là était prohibé pour les femmes. Celles-ci pourront être désormais affectées à des postes de nuit dès lors qu’un accord d’entreprise ou de branche le prévoit. Ce faisant, la France se met en conformité avec la législation communautaire qui, depuis 1976, autorise le travail de nuit des femmes dans l’industrie tout en prenant en compte une réalité sociale, à savoir que près de 800 000 femmes travaillent actuellement entre 21 heures et 6 heures, notamment dans les métiers de la santé. Toutefois, malgré les garanties prévues en la matière (notamment le repos compensateur offert à ces salariés travaillant selon des horaires atypiques), nombreux sont celles et ceux qui pensent que le principe de l’égalité de traitement pourrait se retourner contre les femmes en précarisant encore davantage une situation qui *de facto* est inégalitaire.

Certains pays européens se sont inspirés de ces mesures pour adapter leurs politiques sociales, mais le coût de ces réformes frein considérablement leur concrétisation. À l’opposé de la Suède, l’Allemagne ne permet pas de concilier vie professionnelle et vie familiale ; les crèches étant très coûteuses, les horaires scolaires ne correspondant pas aux horaires de travail, les femmes sont souvent obligées de quitter le monde des actifs après la naissance d’un enfant[[42]](#footnote-42).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **b-Les pays asiatiques** |

Le Japon, pays le plus industrialisé d'Extrême-Orient, a conservé certaines de ses attitudes traditionnelles à l'égard de l'activité des femmes. Si la présence féminine sur le marché du travail n'est que légèrement inférieure à celle de la plupart des pays occidentaux, les femmes continuent à abandonner leur emploi lorsqu'elles ont des enfants, même si nombre d'entre elles sortent de l'enseignement supérieur avec des niveaux de qualification élevés. Bien qu'une législation sur l'égalité du travail ait été mise en œuvre, les femmes occupent le plus souvent des fonctions subalternes. Les possibilités de carrière, notamment dans le monde politique, de l'administration et des affaires, restent moindres comparées à celles qui sont offertes dans certains pays occidentaux.

L'expansion économique de la Corée du Sud, de Singapour, de Taiwan et des autres nouveaux pays industrialisés d'Asie a offert de nouvelles opportunités d'emploi pour les femmes. La croissance économique a été l'occasion pour ces dernières de prétendre à des carrières et à des salaires qu'elles n'avaient jamais connus auparavant. Ce mouvement est encore freiné par des rigidités culturelles (attitudes paternalistes, importance de la famille dans le confucianisme et influence de l'islam dans certaines régions), mais ces pays sont de moins en moins enclins à laisser les traditions écarter cette source potentielle de richesse.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   |  | **c- Le système soviétique** |

Les politiques de l'emploi dans l'Europe de l'Est communiste et dans l'ancienne Union des républiques socialistes soviétiques, qui ont été mises en œuvre jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, se sont fondées sur l'idée du devoir et du droit des femmes au travail. Selon la Constitution soviétique, aucune législation ne pouvait déroger au principe d'égalité entre les hommes et les femmes[[43]](#footnote-43).

L'URSS et ses alliés ont facilité l'activité professionnelle féminine par des mesures relatives à la garde des enfants, la santé, l'instruction et les loisirs. Selon les estimations, environ 85 p. 100 des femmes travaillaient à l'extérieur de leur foyer dans les années soixante-dix et au début des années quatre-vingt. Elles restaient le plus souvent cantonnées dans les professions et les industries traditionnelles où elles avaient en général moins de responsabilités que les hommes. En Bulgarie par exemple, les femmes représentaient 78 p. 100 des employées du textile mais seulement 25 p. 100 des ingénieurs. En URSS, les proportions étaient respectivement de 74 p. 100 et 40 p. 100. Bien que l'emploi à temps partiel ait été découragé, il concernait environ la moitié des femmes.

L'effondrement des régimes communistes en Europe centrale et orientale a remis cette situation en question, mais il semble qu'à l'heure actuelle les femmes de l'ancien bloc communiste jouissent d'une meilleure situation sur le marché du travail que celles d'Europe occidentale[[44]](#footnote-44).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **d-Les pays du tiers-monde** |

 La plupart des pays d'Afrique, d'Asie, du Moyen-Orient et d'Amérique latine conservent une économie pauvre, fondée sur l'agriculture. La majorité des femmes travaillent dans les champs ou sur les marchés, ramassent du bois ou transportent de l'eau sans que ces activités ne soient prises en considération dans les calculs économiques. Ce sont les pays africains qui connaissent les plus forts pourcentages de féminisation de la main-d'œuvre, mais il s'agit habituellement d'un travail agricole de subsistance. Alors que les hommes partent en ville à la recherche de revenus plus élevés, nombre de femmes se retrouvent seules pour s'occuper de la famille.

La Banque internationale pour la reconstruction et le développement a défini un programme d'enseignement de base destiné aux hommes comme aux femmes des pays en voie de développement. Ce programme inclut un effort en matière d'alphabétisation, un enseignement en matière de planning familial, de santé, de protection de l'enfance, de nutrition, d'hygiène et d'instruction civique, mais l'analphabétisme reste plus fort parmi les femmes que parmi les hommes. Même dans les pays qui sont parvenus à mettre en œuvre une certaine égalité, des problèmes tels que le niveau élevé du taux de chômage frappent durement la main-d'œuvre féminine[[45]](#footnote-45) .

**Section II** :

  **Evolution du travail de la femme en Algérie :**

 Le travail salarie  féminin a commencé, avec l’émergence du capitalisme. An Algérie, durant la période d’accumulation primitive du capital, Les Français ont, non seulement exproprié des terres, mais aussi libéré une force de travail dont le développement de la colonisation avait besoin. La paupérisation rurale et urbaine a contraint beaucoup de chefs de famille à vendre leur force de travail, d’abord, au pays et, ensuite, en Europe afin qu’ils puissent subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Ce mémé phénomène de paupérisation et les effets désintégrateurs résultants a provoqué le processus de prolétarisation des femmes algériennes.

 **1. L’apparition et le développement du salariat féminin :**

 ‘A partir de la fin du XIXème siècle, un prolétariat rural aussi bien qu’urbain a pris naissance en Algérie. Son nombre s’est accru progressivement au courant du XIXème siècle. En 1925, les femmes employées dans le secteur industriel totalisaient 25 291 dont 24 557 dans l’industrie textile. En outre, plusieurs milliers d’entre elles travaillaient comme cuisinières ou femmes de ménage chez la bourgeoisie autochtone et surtout européenne ou en tant qu’ouvrières chez les grands propriétaires terriens.

 A’ la ville, la femme de ménage est souvent une paysanne récemment arrivée de la campagne car les citadines, si elles sont de familles pauvres mais « honorables », ne se « placent » pas chez l’Européen, elles effectuent divers travaux (tissage, cuisine…) ; presque toute les femmes des anciennes familles citadines possèdent un talent particulier qui occupe leurs loisirs : différentes sortes de broderies ou de dentelles traditionnelles. Pour les riches familles musulmanes : femmes de ménage, ouvrières agricoles…, cueillette des olives, des oranges, récoltes des fleurs à parfum. En dépit du manque chronique d’emploi, ce prolétariat féminin a continué d’augmenter durant les années 1930 et 1940 et le début des années 1950[[46]](#footnote-46)

 **2. L’Algérienne des années 50 :**

Le travail n’est pour les Algériennes ni un facteur d’épanouissement ni une conquête sur le monde extérieur, mais seulement une dure nécessité pour survivre.

 L’Algérienne des années 50 est paysanne, ouvrière ou domestique, elle assume des travaux pénibles, peu valorisants et mal payées : Dans la compagne, les femmes participent aux travaux agricoles, elles sont donc amenées à sortir de la maison, cela ne signifie pas un mélange des mondes : féminin et masculin. On peut dire qu’en milieu rural, l’artisan est considéré comme une source normale de revenu, en revanche l’activité des citadines doit se limiter essentiellement aux travaux ménagers.

 Presque toutes les femmes des anciennes familles citadines possèdent un talent particulier qui occupe leurs loisirs : différentes sortes de broderies ou de dentelles traditionnelles.

 L’Algérienne pendant la guerre était exclue de la vie politique, à la fois par les autorités coloniales et par les partis politiques d’opposition. Le leadeur du mouvement nationaliste Messali Hadj dit que : « En Algérie le problème de la femme, d’un intérêt vital, demeure indissolublement lié au problème politique. Qu’on le veuille ou non, la femme algérienne ne pourra jamais évoluer tant que l’Algérie pliera sous le joug du colonialisme français [[47]](#footnote-47).

 Lorsque la guerre éclate en Novembre 1954, personne n’envisageait que les femmes, jusqu’alors confinées dans la vie familiale exclues du monde extérieur, puissent émerger et jouer un rôle de premier plan dans la lutte qui s’engage.

 Les Moussebilâtes, ou les militantes civiles y compris les Fidayetes constituent la grande masse des militantes, puisqu’elles regroupent 82% d’entre elles. Leur activité essentielle consiste à assumer l’hébergement, Le ravitaillement des militants, les accents de liaison et les guides, le renseignement, la collecte de fonds et d’objets divers, activités spécialisées, les activités ponctuelles et les activités occasionnelles, et tout cela est peu différent de ses taches traditionnelles[[48]](#footnote-48).

 **3. La stagnation de l’emploi féminin durant les deux premières décennies de l’indépendance :**

 La participation de la femme dans l’économie nationale demeura très faible, Contrairement à ce que nous pouvons espérer et malgré deux décennies de développement économique et social, l’évolution quantitative de l’emploi féminin entre 1966, 1977 et 1982 est demeurée très insignifiante. Pendant ce temps, la population totale, ou les femmes représentent 50,3%, a augmenté de 5 millions. Ce faible taux de participation dans la vie active pourrait avoir des conséquences désastreuses pour l’avenir du développement socio-économique du pays qui possède l’un des taux les plus élevés de croissance démographique dans le monde. La population occupée résidente, pendent la moitié de l’année 1967, à été estimée à 2,3 millions de personnes et de 3,5 millions à la mémé période en 1978.

Ces faibles taux d’activités s’expliquent par la jeunesse de la population et la population et les tés faibles participation des femmes à la vie active. « Cette situation entraine la lourde charge de quatre personnes inactives en 1978 par actif (4,5 en 1967) ». La création de l’emploi a progressé pendant toute cette période. Durant le plan triennal 1967-1969, une moyenne annuelle d’environ 89 000 postes de travail a été crée ; pour le premier plan quadriennal 1970-1973, elle était de 99 000 et pour le second plan quadriennal de 1974-1977, de 120 000.

Selon l’O.N.S., le nombre de personnes employées est passé de 1 720 000 en 1965 à 2 830 000 et à 4 137 7365 (dont 365 094 femmes) en 1987, soit une augmentation de prés de 1 110 000 ou 64,5% entre 1966 et 1978.

 L’effectif des femmes officiellement employée n’a subi qu’un accroissement de 47 786 entre 1966 et 1977, ajouté aux 42 000 partiellement occupées, et de 106 553 entre cette dernière date et 1982. En effet, le nombre de femmes occupées est passé de 94 511 lors du recensement de 1966 à 138 lors de celui de 1977, soit des taux d’accroissement annuels moyens de 3,5% entre 1966 et 1977 et de 10,2% entre 1977 et 1987.[[49]](#footnote-49)

 La pratique discriminatoire implicite ou explicite à l’encontre de l’emploi de la femme est révélée par le taux très élevé du chômage parmi les cadres féminins. En effet, en 1993, sur les demandes d’emploi non satisfaites, on relève 154 cadres dont 95 femmes, soit 61,6% des candidats au travail. Cela est grave dans un pays qui est caractérisé par un besoin pressant de cadres techniques. Le recensement de 1987 révélera l’aggravation du chômage parmi les femmes. En effet, le nombre de femmes à la recherche d’emploi est estimé de85 000 au milieu de l’année 1989 (dont 12 000 ayant déjà travaillé).

 Quant aux catégories socioprofessionnelles les plus féminisées, il y a les techniciens de la santé (44,5% de femmes soit 28 782), les enseignants du fondamental (38% femmes, soit 98 089), les employés administratifs (8% de femmes, soit 70 769). Les cadres supérieurs (17,7% de femmes, soit 25 484).1. . Cela est du à l’amélioration de la qualification de la main-d’œuvre féminine.

 Les femmes hautement qualifiées rencontrent beaucoup plus difficultés à obtenir des emplois adéquats[[50]](#footnote-50).

 **4. Le mouvement féministe en Algérie :**

 Des années après l’indépendance de l’Algérie, on constate des mouvements féminins qui commencent à se manifester, au sein d’une union nationale des femmes, évolua de façon plus discrète. Fortement titularisé par le parti durant les deux premières décennies de l’indépendance, et chargé de tache d’éducation de la femme et de participation au développement, le mouvement féminin se subdivisa, durant la troisième décennie, en trois tendances dominantes : la tendance progressiste « démocrate », la tendance modérée nationaliste, qui est clairement la plus importante, et la tendance fondamentaliste « religieuse ». Paradoxalement, et contre toute attente, ce mouvement pluraliste représente, le mieux, et malgré sa discrétion, les grandes tendances politiques et idéologiques du pays.

 Les luttes féminines tournent autour du débat du code de la famille, différemment interprété par chacune de ces grandes tendances. Les prises de position politique des femmes algériennes, en dehors de ces mouvements organisés, ont influé de façon déterminante et définitive sur l’évolution politique du pays, lors des élections présidentielles : les voix des femmes élèvent le nouveau président, colle ce fut le cas en 1995 et en 1998. Ce mouvement électoral féminin est spontané, il n’est encadré par aucune force politique ; il est une voix de société profonde.

Des années après l’indépendance de l’Algérie, on constate des mouvements féminins qui commencent à se manifester[[51]](#footnote-51) :

 1979 : Début des premières manifestations de femmes devant l’Assemblée Populaire Nationale contre l’adoption du code de la famille.

 Le 8 mars 1979 : constitution de la première association indépendante de femmes : le collectif des femmes indépendante de l’Université d’Alger.

 Décembre 1981 : Publication du premier manifeste des femmes.

 En 1989 : Création de la première association pour l’égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association de femmes reconnue officiellement).

 En 1990 : Création à partir de cette date de plus de 15 associations de femme.

 En 1993 : Création, en vue de la conférence mondiale des femmes à Pékin, du Collectif Maghreb Egalité. Adaptation de cent mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.

 En 1995 : Participation à Pékin au parlement symbolique des femmes. Adaptation de 100 mesures en faveurs

 Des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.

 En 1996 : Rencontre libérale entre le gouvernement et l’association des femmes[[52]](#footnote-52).[[53]](#footnote-53)

 En l’an 2000 : Le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et indivisible

-Taux d’activité féminin en Algérie :

 Le tableau ci-dessous nous montre le taux d’activité féminin et sa progression régulière de 1977 jusqu’au 2000 :

**Tableau n’1** : **Représentant du taux d’activité des femmes en Algérie**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Année | 1977 | 1987 | 1991 | 1996 | 1998 | 2000 |
| Population féminin. | 860 500 | 1 123 000 | 1 281 100 | 1 403 600 | 1 447 100 |  - |
| Population active féminin. | 15 944 | 430 345 | 466 360 | 988 000 |  - | 92 687 |
| Taux d’activité. | 3,5% | 7% | 6,3% | 11,94% |  - |  - |

**Source**: O.N.S. Spéciale statistique n’35 rétrospective 1962-1991

 D’après ce tableau, on remarque que l’évolution de la population féminine est plus rapide que celle de la population active féminine, successivement à savoir que 860 500 en 1997 jusqu’à 144 710 en 1998 par rapport à 159 44 en 1977 jusqu’à 92 687 en 19 687 en 2000. Ainsi le taux d’activité féminin est en croissance : de 3,5 % en 1977 jusqu’à 7% en 1987.

 Il a connu une rupture durant les années allant de 1991 à 1996, peut être à cause des événements qu’a connus l’Algérie durant cette époque, ce qui a le retour des femmes au foyer. Et puis, durant les années allant de 1996 à l’an 2000, le taux des femmes travailleuses « augmente » pour arriver à 11,94% seulement en 1996[[54]](#footnote-54).

 Le point qu’il faut signaler, c’est que « L’activité féminine demeure mal cernée par les statistiques autant nationales qu’internationales, car elles n’en quantifient pas une grande partie. Ainsi les femmes qui travaillent ou qui participent aux travaux de l’entreprise familiale, agricole ou autre, n’ont pas toujours été prises en considération dans les divers recensements. On peut dire que les femmes elles mêmes, omettent de déclarer ce type d’activité » car à leur tété ces activités ne sont que des activités complémentarité pour les travaux domestiques et traditionnelles, se qui nous à conduits de faire une comparaison entre la femme traditionnelle et la femme moderne et le type d’activité choisie.

 **5- La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne**

 Le passage de la famille algérienne d’une famille ancienne traditionnelle, de type patriarcal obéit aux conjonctures de la coutume, de la religion, combinées à chaque fois de façon spécifique à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engagement deux personnes considérées comme égales, responsable et autonomes cela a engendré le changement de statut et de rôle de la femme, d’un « modèle traditionnel à un modèle contemporain »[[55]](#footnote-55) presque opposés ; et malgré cela vivant en harmonie.

 La différence qui peut exister entre les deux modelés, c’est que :

 Dans le premier modèle, la femme est marquée par la manière de s’habiller, par la manière de se comporter, et de la structure familiale. « Tout semble indiquer que le statut de la femme dans le groupe socio-familiale-traditionnel est théoriquement toujours valable à savoir : Existence privée et effacée intégrité physique et procréation, existence domestiquée, femme entretenue, sans pouvoir économique important[[56]](#footnote-56) ». Dont la situation idéale est celle de la vieille mère. Dans le deuxième modèle, il y’a la femme contemporaine, qui présente un aspect vestimentaire à l’occidentale, et un comportement plus ouvert sur le monde extérieur4.

 BOUTEFNOUCHET Mostafa a proposé un tableau comparatif entre le statut de femme du type traditionnel et le statut de la femme de type contemporain1.

**Tableau n’2** : **La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne :**

|  |  |
| --- | --- |
| Femme type traditionnel | Femme type contemporain |
| Existence privée et effacée. | Existence partagée entre publique et privée : moins effacée. |
| Intégrité physique et procréation. | Intégrité physique procréation planifiée. |
| Existence domestique, maitresse dans la maison, lieu féminin par excellence. | Existence partagée entre domestique et marché ou travail, maitresse dans la maison, lieu féminin par excellence. |
| Statut de la femme entretenue, sans pouvoir économique. | Statut de la femme entretenue avec une marge de pouvoir économique. |
| Situation idéale : la vielle mère, belle mère et veuve. |  Situation idéale : épouse, mère, mais aussi vieille mère, belle mère et veuve. |

On peut dire que, la famille n’est pas une structure stable, des changements progressifs y sont introduits par les nouveaux systèmes de productions de richesses et de rétribution du travail, par l’urbanisation des populations, ainsi que par l’école et par les masses média, la démocratisation contemporaine des Etats intensifie ces changements, ces éléments exogènes[[57]](#footnote-57).

Constituent aujourd’hui, autant de facteurs participants à une transformation en profondeur de la structure familiale partout dans le monde.

 Mais comme le dit BOUTEFNOUCHET. M : « L’évolution de la femme vers la modernité est étroitement accompagnée par la culture traditionnelle. » On ne peut changer la situation de la femme sauf si en change la tradition dans la quel elle est condamnée, et la tradition ne peut être changée donc la situation de la femme algérienne ne change pas, elle reste entre tradition et modernité[[58]](#footnote-58).

|  |  |
| --- | --- |
|  | **La vie sociale de la femme** |
|  |  |

Grace aux combats féministes la femme a pue arracher sa place à coté de l’homme dans la société en exerçant des métiers ou professions et l’émancipation de la femme est devenue une réalité.

La femme à présent dans la société ne représente pas seulement une reproductrice mais un être qui peut contribuer dans le développement de tous les domaines de la société.

**Section I :**

 **La femme comme actrice sociale**

La domination que subit la femme ne prend pas source dans la psychologie masculine mais dans la culture patriarcale à laquelle s’identifient de nombreuses femmes dés lors que leurs intérêts individuels sont en jeu. La femme n’a pas un rôle passif dans la reproduction sociale à laquelle elle participe à travers différents rôles qui, souvent, sont divers. La dynamique conflictuelle de ces rôles différents ouvre des perspectives d’évolution qui permettent au moins à certaines femmes de ne pas être confinées dans la sphère domestique. Mais, pour discerner ces évolutions, il faut se dégager du discours ethnocentriste qui dévalorise la société sur laquelle se porte le regard extérieur, qui réduit la dialectique de l’évolution à une contradiction hommes-femmes, dans laquelle les premiers imposeraient par la violence aux secondes des normes sociales qu’elles n’ont pas le choix de refuser. Psychologisant le rapport hommes-femmes, le discours des médias européens tombe dans la caricature lorsqu’il présente la femme algérienne comme un individu vivant dans la terreur des hommes qui l’entourent : son père, son mari, ses fils, ses frères, etc.[[59]](#footnote-59)

**1-Les rôles conflictuels de la femme** :

L’intégration d’une société est assurée par l’identification à son système de normes et, si un individu ne se reconnait pas dans celui-ci, il se sentira contraint et déchiré entre sa volonté et la pression qu’exerce la société à travers le système normatif, enraciné sous forme de croyance et donnant «  subjectivement sens ». Façonnés par les différentes cultures, les systèmes de valeurs sont loin d’être universels, et il serait vain d’en rechercher la rationalité ou l’utilité en dehors du contexte social dans lequel ils opèrent. D’où cet étonnement neuf des médias en Occident sur ses millions de femmes adhérant et participant à la reproduction de ce système normatif qui organise leur domination, à travers l’éducation qu’elles donnent à leurs enfants, qu’elles élèvent dans le respect de la culture patriarcale. Dans les pages qui ont précédé, nous avons évoqué l’exercice du pouvoir de la mère des fils et leurs épouses manipulant la symbolique la patriarcale, ce qui amène à un groupe social domine peut exercer un pouvoir. C’est que la femme devenue mère n’exerce pas un pouvoir féminin, explique Camille Lacoste-Dujardin, allant jusqu’à dire qu’elle est socialement la plus masculine des femmes. Comment, cependant interpréter ce rôle actif de la femme-mère dans la reproduction de la domination masculine ? « Céder n’est pas consentir », objectent certains auteurs, qui suspectent que le discours sociologique et anthropologique, produit par les hommes, déforme la réalité observée au détriment de la femme, en passant sous silence mille faits et quotidiens par lesquels elle résiste et refuse sa condition de dominée.

 Apparemment politique, cette question est en fait théorique dans la mesure où elle est relative à la reproduction de la société et au rôle que jouent tous les acteurs-dominants et dominés-dans la reproduction de la domination. En réfléchissant sur les conditions de possibilité de l’inégalité et de la domination, la sociologie soulève la question de la légitimité de la domination et de la liberté des dominés. Cette question est donc au cœur de la sociologie, et c’est à elle que tentent de répondre les problématiques de l’aliénation, de l’anomie, des représentations collectives, de l’intériorisation des normes sociales ou encore de la servitude volontaire, problématiques qui entreront en crise dés les années cinquante et que la sociologie de Bourdieu tentera de dépasser avec le système conceptuel de l’habitus et de la violence symbolique[[60]](#footnote-60).

 Toute société est inégalitaire et toutes les sociétés patriarcales- qui sont répandues dans l’histoire- se sont structurées autour de la domination de la femme par l’homme. Et toute socialisent leurs membres en leur inculquant que l’inégalité est voulue par la nature ou par dieu. Remettre en cause la structure inégalitaire profitant aux hommes revient pour ces derniers à remettre en cause l’ordre naturel ou celui voulu par Dieu, ce qui équipant à sortir de l’humanité que constitue cette société, et c’est incarner le diable. L’assimilation de la femme au diable, sa diabolisation, provient sans doute de la crainte qu’ont toujours eue les hommes qu’elle veuille modifier l’ordre naturel des choses. Aussi, ne voulant pas incarner le diable et ne voulant être ni en marge de sa société ni en opposition avec sa famille et ses parents, la femme participe à la reproduction de l’inégalité tout en étant consciente de celle-ci. Sa stratégie sera alors de la rendre supportable, en l’humanisant et faisant appel à Dieu[[61]](#footnote-61).

**2-Evolution sociale et stratégie des acteurs** :

 La femme est donc actrice dans l’espace social, participant à la reproduction des mécanismes sociaux qui l’insèrent dans un système ou elle simultanément dominée et dominante à diverses étapes de la sa vie. Il est vrai que les situations individuelles sont différentes, en fonction de la position sociale, des personnalités mais le schéma type, prépondérant dans les années soixante- quatre-vingt en Algérie, est celui de la culture patriarcale détournée par la mère à son profit, ce qui induit d’autres évolutions. Partir du moment où le statut de la mère se renforce, ses filles améliorent leur situation par rapport au père et aux frères, et parfois par rapport à leurs maris respectifs. Les changements dans les comportements attestent que les acteurs jouissent d’un degré de liberté à l’égard des représentations culturelles, lesquelles s’incarnent dans des individus qui les réinterprètent et leur donnent un sens. Ces représentations ne sont jamais reproduites mécaniquement ; étant le produit de tous les jours, elles sont loi d’être cohérentes et homogènes, chacun les vivant selon ses intérêts, divergeant de ceux d’autres membres du groupe domestique, y compris parmi les femmes. Nous avons vu comment le père est dépossédé de son pouvoir par son épouse et son fils dans la famille élargie. Cette dépossession n’est pas un refus de la culture patriarcale, c’est au contraire un attachement à elle, quitte à marginaliser sa figure symbolique principale : le père.

 Quel que soit son statut et quelles que soit les conditions, la femme tente d’améliorer sa position, animée par des aspirations qui la soutient et qui lui donnent espoir. C’est à partir de ses aspirations que se dessine sa stratégie d’actrice sociale utilisant les marges de liberté possibles pour se réaliser selon son idée de bonheur et de justice. Dans les conversations avec les siens, elle laisse entendre que, même si elle ne réalise pas ses aspirations, elle fera tout pour que ses filles puissent les réaliser par l’école et par le travail rémunéré. Mais ces aspirations des femmes sont différentes selon leurs statuts (la mère, belle-fille, jeune-fille)[[62]](#footnote-62).

**3-Ethnocentrisme et positivisme sociologique :**

Le regard extérieur ne perçoit pas la complexité et les contradictions du milieu dans lequel vivent les femmes et, s’arrêtant à la domination, se demande pourquoi et comment les femmes « acceptent leur oppression ». Le fait que des centaines de milliers de femmes portent volontairement le hijab et votent pour les islamistes est considéré comme de l’aliénation, comme si celle-ci était le propre des sociétés musulmanes. Ce qui est en cause ici, ce n’est pas la solidarité des femmes à l’échelle internationale, lesquelles, à des degrés divers, que ce soit au Nord ou Sud, subissent la domination masculine. Mais cette solidarité des femmes occidentales vis-à-vis des femmes musulmanes serait plus efficace si elle se débarrassait du regard ethnocentriste qui dévalorise la société musulmane dans son ensemble, présentée comme extérieure aux femmes qui en subissent l’oppression. La femme fait partie intégrante de cette société, qu’elle reproduit non seulement biologiquement- avec la participation de l’homme – mais aussi culturellement[[63]](#footnote-63).

**Section II**

 **Evolution de la scolarisation des femmes en Algérie :**

La société algérienne traditionnelle ne semble pas avoir favorisé la scolarisation des filles. Cependant, de rares femmes lettrées ont été signalées ici et là dans le passé lointain et récent de l’Algérie.

L’école type moderne a été introduite par les français pur les besoins de la colonisation. En effet, quatre écoles coloniales en faveur des jeunes filles musulmanes ont été installées vers 1850. Le but avoué était d’enseigner l’arabe, le français et les travaux manuels (couture, broderie, cuisine,..).

Conscience que la finalité réelle de cet enseignement était diffuser un mode de vie et de pensée qui lui était étranger, la population refusait d’y envoyer les fillettes. Néanmoins, à long terme, l’école coloniale a fini par en attirer un nombre quand bien même limité.

 Le Cheikh Ben Badais, qui était beaucoup plus en avance, a eu la perspicacité d’affirmer : éduquer un homme, c’est éduquer un seul individu ; éduquer une femme, c’est éduquer toute une famille. Et les écoles qu’il a fondées étaient mixtes, ouvertes à la jeune fille

algérienne. Le Cheikh était convaincu que la mixité finira, tôt ou tard, par persuader les garçons, les futurs hommes que les filles, mais leurs véritables partenaires ayant les mêmes droits les mêmes devoirs, c'est-à-dire égaux[[64]](#footnote-64).

Néanmoins, les femmes algériennes étaient , durant la période de colonisation , doublement opprimées et exploitées par le colonialisme français , mais à l’Independence nationale ; les portes ouvertes des écoles, lycées et collèges ne tardèrent pas en l’espace de peu d’années à se remplir jusqu’à la limite des possibilités d’accueil ; la barrière psychologique, existante entre colonisation et colonisé une fois tombée, le père algérien ne voyait plus d’inconvénient majeur à ce que sa fille fasse comme la fille du voisin, du parant ou de l’ami dans la poursuit des études. La réussite scolaire des enfants, y compris celle de la fille, est devenue un but à atteindre par les parents, donnant ainsi à leur enfant la meilleure chance pour la vie La vois de l’enseignement, comme condition fondamental de l’évolution de la femme est une voie royal, introduit à l’âge de six ans dans un milieu scolaire réservé aux fillettes, la fille algérienne de plus encouragées et suivie par un ou plusieurs membres de la famille dans la réussite scolaire, est initiée insensiblement aux différentes phases du mécanisme de la société algérienne dans ses aspect culturel, économique et politique.

Au niveau de l’école primaire, la fillette obtient ses premiers outils alphabétiques et numériques : dés lors, elle peut lire ou rédigé une lettre, lire le journal, les revenus…etc. au niveau de l’enseignement secondaire ; la jeune fille atteint un degré minime de spécialisation ou de réflexion , au niveau de l’enseignement supérieur , la femme atteint la pleine conscience des possibilités sociale, culturelle, économique et politique qui lui sont offertes par nécessité du développement global et intégré du pays[[65]](#footnote-65).

**1-L’importance de la scolarisation :**

Parmi les facteurs important de changement du rapport de domination, relégation existant entre hommes et femmes en Algérie, on peut parler du travail salarié et de la scolarisation. Parce qu’elle donne le moyen d’affronter correctement la vie publique, parce qu’elle lui donne la possibilité de s’ouvrir sur de nouveaux horizons lui permettant de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer, la scolarisation est élément fondamental dans la constitution par la femme d’une image positive d’elle –même[[66]](#footnote-66).

 En 1998 : le taux de scolarisation des femmes de 6 à 14 ans est 80,73% de cela, en 1987, 14,2% en enseignement fondamental, et en 1997 : 46,7% dans l’enseignement supérieur, le pourcentage est de 48,3% ce qui corés pend à 100 000 étudiantes en 1997 est le taux d’alphabète en 1998 sur 14 171 318 femmes est 4 492 000 .Et alphabète est de 9 679 000 femmes.

Plus la jeune fille évolue dans ses études scolaire et universitaire, et plus sans statut socioculturel et socio-économique prend forme et se modèle autour d’une spécialité précise répondante à un besoin socio-économique d’envergue nationale ; la jeune fille devient alors non seulement une force de travail mais aussi une force de développement, force ajoutée à l’immense effort déployé par l’homme algérien pour sortir le pays du sous-développement[[67]](#footnote-67)

**2-Le dépassement éducationnel des hommes par les femmes : une dynamique générationnelle**

Une source majeure d’inégalités entre femmes et hommes au sein des générations anciennes était l’inégalité scolaire : les familles et la société tendaient à investir plus dans l’éducation de leurs garçons, réservant aux filles une formation plus courte, orientée notamment vers des activités pratiques dans la sphère domestique, et vers services aux personnes (éducation ou santé, par exemple).

Ainsi , dans ses grandes lignes, le modèle générationnel d’explication de la tendance à l’égalisation est à la réalité empirique : naguère situées en moyenne plus bas dans la hiérarchie scolaire, et généralement minoritaires aux niveaux les plus élevés de la pyramide des diplômes , les femmes ont maintenant rattrapé voire dépassé les hommes . En effet, l’inégalité scolaire entre femmes et hommes qui caractérisait les générations anciennes à leur sortie de l’école s’est maintenue au long de leur vie ; au contraire, par l’entrée de générations féminines de mieux en mieux dotés par rapport aux hommes, l’inégalité de genre s’est réduite, et pourrait même s’inverser durablement[[68]](#footnote-68).

**3- De la scolarité au monde du travail : le renforcement des inégalités parés l’école :**

Le processus d’acquisition du statut social ne s’arrête pas à la sortie de l’école : l’accès à l’emploi et la carrière peuvent contribuer à remanier les classements issus de la scolarité. La difficulté est que, apriori, ces processus peuvent aussi bien contrer que renforcer les inégalités de genre telles qu’elles sont déjà structurées par l’école. De fait, la révolution en matière scolaire va de pair avec un conservatisme certain de la structure sociale.

Une des façons de juger de l’égalité de genre ou de son absence dans le monde social consiste à mesurer la part des femmes à différents niveaux de la hiérarchie socio- professionnelle ou économique. La hiérarchie socio- professionnelle est difficile à concevoir, parce qu’elle correspond à des positions qui ne sont pas évidentes à organiser selon une seule et unique dimension ; il en faudrait au moins deux, l’une, culturelle, relevant avant tout d’un prestige inhérent au niveau d’éducation requis et une autre, économique, mettant en jeu la rétribution. Ces deux échelles ne classent pas exactement les populations selon un ordre semblable et unique : les professeurs des écoles seront bien classés du point de vue du diplôme, et moins du point de vue économique, au contraire des entrepreneurs ; les médecins et avocats en revanche sont systématiquement d’un coté d’un tel axe, et les ouvriers agricoles de l’autre.

 Par ailleurs, au cours de la première moitié de la carrière des femmes, les écarts tendent à se creuser. Alors qu’en termes de diplômes, le rang des femmes tend à se maintenir au long de leur cycle de vie, en terme socioprofessionnel, il tend à décliner relativement aux hommes.

Les diplômes des femmes rapportent moins que celui des hommes, et relativement de moins en moins[[69]](#footnote-69).

**Section III** :

 **Rapports sociaux de sexe**

La variable sexe occupe une place ambigüe en sociologie : omniprésente si on se réfère au nombre d’études empiriques, quantitatives ou qualitatives, qui utilisent de façon privilégiée la distinction entre hommes et femmes pour décrire les données recueillies, quasi absente si on s’intéresse à la façon dont elle est prise en compte par la plupart des grands courants théoriques.

Marcel Mauss évoquait déjà la question : « l’étude sociologique de la partie féminine de l’humanité tout entière n’a pas encore été approfondie d’une façon suffisamment grande et suffisamment spécifique »[[70]](#footnote-70)

Dans la période récente, les interrogations sur les catégories de sexe tendent cependant à devenir plus nombreuses et à déborder le champ de la famille ou de la parenté ou elles ont été pendant longtemps confinées. D’autres domaines (travail, stratification ou éducation) sont ainsi examinés. On peut distinguer trois grands modes d’approches de cette question dans l’analyse sociologique : la problématique des différences, celle des inégalités et celle des rapports sociaux de sexe[[71]](#footnote-71).

1- **Les différences de sexes :**

Cette première façon d’aborder le problème est la plus ancienne. L’école culturaliste, en particulier, s’est inspirée de ce paradigme. Dans « L’un et l’autre sexe » (1966, p.13), Margaret Mead affirme l’universalité de la différenciation entre homme et femme dans des civilisations aussi dissemblables que les tribus de Nouvelle-Guinée et la société américaine de son temps. « On connait aucune culture qui ait expressément proclamé une absence de différence entre l’homme et la femme en dehors de la part qui leur revient dans la procréation de la génération suivante ; qui ait professé l’idée qu’ils ne sont, hors cela, que les êtres humains aux attributs variables dont aucun ne peut être exclusivement assigné à l’un ou à l’autre sexe.» La compréhension de ces différences nécessite de se prononcer sur le choix entre trois possibilités : sommes-nous confrontés à un impératif naturel lié à l’anatomie, physiologie, la biologie ? S’agit-il d’une façon commode pour les sociétés de résoudre les problèmes de la division du travail de production et de reproduction ? Faut-il mettre en exergue une ressource précieuse pour les progrès des civilisations ? Si on privilégie la dernière option, l’étude anthropologique des variations multiples de la répartition des rôles sociaux entre hommes et femmes permet de balayer les préjugés et les lieux communs que véhiculent les sociétés dans lesquelles nous vivons pour dégager «  des conclusions positives, issues de l’étude comparative des civilisations, sur les constantes de la virilité et de la féminité dont toutes les société doivent tenir compte, qu’il s’agisse de similitudes ou bien de disparités ». Se situant dans une perspective comparative, le projet poursuivi par l’auteur est de saisir ce qui «  a conduit tantôt un sexe, tantôt l’autre à s’arroger, a négligé ou même à abandonner une partie de son humanité commune si chèrement acquise. »[[72]](#footnote-72)

Plus récemment, cette problématique de la différence amène à poser la question de la définition sociologique des catégories de sexe. De nombreux auteurs font remarquer que la plupart des travaux anthropologiques ont une approche dissymétrique des catégories du masculin et du féminin (Mathieu, 1991). La langue française elle-même porte la trace de cette ambiguïté de sens, lorsqu’elle parle de droits de l’homme pour désigner les droits de la personne humaine. Quant aux étudies sociologiquement, nombreuses sont celles qui n’analysent les spécificités féminines que comme une variante ou même une déviation par rapport à un modèle général qui, de fait, ne traite que du genre masculin.

Les caractéristiques physiologiques permettent, par ailleurs, de faire l’impasse sur l’étude des rapports sociaux de sexe dans une société donnée. Le problème est évacué du champ de la sociologie ou, plus insidieusement, il y est traité de façon dissymétrique, ancrant la vision féminine du monde dans le biologique (fait de nature) et les pratiques masculines dans le sociologique (fait de culture). Si la plupart des sociétés utilisent un tel clivage pour imposer, voire justifié, certaines réalités ou certaines situations, le travail du sociologue ne consiste pas à donner une caution scientifique à ce type de représentations, mais à comprendre comment se produisent et se reproduisent socialement ces inégalités[[73]](#footnote-73).

**2- Les inégalités des rapports sociaux de sexe** :

Le point de vue des inégalités, en centrant les investigations de l’activité masculine et féminine, néglige la part importante, quoiqu’en diminution, des femmes dites « inactives » ; mais il occulte également la part considérable du travail social qu’est le travail domestique, qui représente plus de la moitié des heures travaillées. En privilégiant, pendant une longue période, l’analyse des rapports de classe, la sociologie s’est intéressée à la division sociale du travail de production et a utilisé la position professionnelle comme indicateur privilégié de l’appartenance de classe. En centrant ses investigations sur les actifs, elle a embrassé la quasi-totalité de la catégorie des hommes, mais pas celle des femmes ; en limitant ses préoccupations à la sphère de la production, elle ne s’est pas donné les moyens d’analyser la position sociale des femmes, ni de comprendre les processus de reproduction.

C’est en remettant en cause la notion de « travail féminin » que débutent les recherches concernant l’analyse des rapports sociaux de sexe. L’analyse du travail domestique, exclue dans la problématique dominante des rapports sociaux de classe, sert de support à cette tentative de reconstruction théorique, qui vise à étudier l’ensemble de la division sociale du travail (travail professionnel et travail domestique) et la place des hommes et des femmes dans l’ensemble des structures sociales. La perspective centrale n’est alors plus celle de l’analyse des inégalités de situation, ni même celle de la comparaison systématique des trajectoires masculines et féminine.

Deux pistes de recherche peuvent alors être explorées : à un niveau plus microsociologique, celle des interactions entre hommes et femmes dans les sphères professionnelles et familiales ; à un niveau plus macrosociologique, celle de la construction des systèmes d’actions et de représentations qui sont au principe d’une division qui apparait comme étant « dans l’ordre des choses ».

Dans le premier cas, les travaux dont on dispose concernent surtout les modes de construction des trajectoires professionnelles et familiales des femmes, l’articulation des stratégies au sein du couple ou encore l’appropriation par le mari des richesses scolaires et sociales de son épouse. Sont ainsi mises en évidence l’infériorisation des femmes et l’existence de rapports de pouvoir au sein du couple, mais aussi les conditions très différentes dans elles se situent, selon l’importance des capitaux économiques, culturels et sociaux de chacun des conjoints. L’analyse des rapports sociaux de sexe vient ainsi enrichir et non réfuter celle des stratégies es de reproduction et de reconversion des groupes sociaux.

Si nous nous plaçons à présent sur un plan plus global, la discussion reste ouverte sur les fondements même de la perpétuation de la domination masculine, qu’on observe aussi bien dans les sociétés industrialisées ou postindustrielles que les sociétés étudiées par les anthropologues, y compris les sociétés matrilinéaires[[74]](#footnote-74).

Pour les auteurs de l’ouvrage collectif (paru en 1984) Le Sexe du travail, le point de départ est la remise en cause de l’idée dominante en science sociale selon laquelle l’infériorisation sociale des femmes serait due aux mécanismes de sélection que subit cette partie de la population, moins bien armée sur le marché de l’emploi. En rejetant les modes d’analyse du travail des femmes, groupe analysé comme marginal, inadapté aux contraintes de la production compte tenu de ses charges familiales, il s’agit de « promouvoir des recherches centrées sur l’analyse simultanée, tant pour les femmes que pour les hommes, de la situation dans le travail et dans la famille ».En refusant la dichotomie production/reproduction et en analysant leurs interactions, les représentations en termes de métier ou d’activité se transforment, la mise en relation de la sphère professionnelle et de la sphère domestique permettant le renouvellement de l’analyse de la division du travail. En réfutant la notion de rôles masculins et féminins, il s’agit de s’interroger sur les rapports sociaux entre hommes et femmes, et pas seulement dans la sphère privée, objet traditionnel de la sociologie de la famille. Ces recherches impliquent la construction d’objets nouveaux, transversaux aux disciplines, sociologie du travail et de la famille, sociologie et psychologie… Elles débouchent sur des discussions animées concernant les évolutions actuelles et l’avenir des rapports sociaux de sexe : «  Pour certains, la famille reste la matrice explicative du comportement au travail des ouvrières ; à leur subordination en son sein, correspondrait leur soumission à l’usine. Pour d’autres, au contraire, l’expérience du travail salarié induirait de façon plus ou moins souterraine ou frontale une remise en cause de l’ordre patriarcal »[[75]](#footnote-75).

Un texte de Pierre Bourdieu fournit, à propos de l’analyse des pratiques été présentation d’une civilisation traditionnelle celle des Kabyles, une interprétation d’ensemble des fondements de la « domination masculine » et de la construction sociale des catégories de sexe. Selon l’auteur, rejoignant l’analyse de Claude Lévi-Strauss, « c’est dans la logique de l’économie des échanges symboliques, et plus précisément, dans la construction sociale des relations de parenté et du mariage qui assigne aux femmes, universellement, leur statut social d’objet d’échange définis conformément aux intérêts masculine (c'est-à-dire primordialement comme filles ou sœurs) et voués à contribuer ainsi à la reproduction du capital symbolique des hommes, que réside l’explication du primat universellement accordé à la masculinité dans les taxinomies culturelles ». Loin d’être un fait naturel, il s’agit d’une construction sociale, mais qui tire son efficacité symbolique de sa retraduction en termes biologiques dans les systèmes de représentation et la mythologie collective. « La force particulière de la socio-dicée masculine lui vient de ce qu’elle cumule deux opérations : elle légitime une relation de domination en l’inscrivant dans un biologique qui est lui-même une construction sociale biologisée ». Dans ces conditions, seules la « lutte symbolique » et la « conversion collective des structures mentales » des hommes comme des femmes sont susceptibles de permettre une réelle transformation des structures sociale. En privilégiant la force et la stabilité des systèmes symboliques qui sont, selon l’auteur, le fondement de l’infériorité du statut social des femmes, ne risque-t-on pas cependant de minimiser l’importance des changements de pratiques et des modifications des représentations collectives qui affectent les rapports sociaux de sexe dans la période actuelle ?[[76]](#footnote-76)

**Section IV:**

 **Le féminisme**

Le féminisme est un mouvement social caractéristique des sociétés industrielles occidentales. Le mouvement féministe poursuit l’objectif de l’égalisation des statuts de l’homme et de la femme, dans les domaines économique, politique et juridique.

Le féminisme est un mouvement social mais une idéologie dont le contenu est la fin du pouvoir des hommes, par l’abolition du patriarcat. Le patriarcat est considéré par les féministes comme un état de supériorité politique des hommes en général, et par voie de conséquence, un comportement d’exclusion de la femme de la vie publique.

 L’origine exacte du féminisme est mal connue, ses premières expressions remonteraient à la Révolution Française de 1789, à laquelle les femmes participèrent activement. Les idéaux de la Révolution défendraient les droits de la femme.

La première revendication sérieuse de la femme concernait le droit à l’égalité de l’éducation. Un pamphlet de Mary Woblstonecraft’s (AVindication of the rights of women, 1792, London) provoqua un scandale en exigeant l’ouverture d’école des filles. La lutte des féministes durant le 19eme siècle s’orienta spécifiquement vers l’ouverture d’écoles pour filles et collèges pour jeunes femmes. Les quelques succès, soutenus par des politiciens acquis au principe de l’éducation de la femme, première à une élite féminine d’accéder aux universités, notamment aux études médicales et de s’introduire dans des professions réservées jusque là aux hommes[[77]](#footnote-77).

 La seconde revendication est relative à l’âge au mariage de la jeune fille ; les exagérations fréquentes des mariages de jeunes filles pubertés suscita un mouvement de revendication de limitation de l’âge du mariage de la jeune fille à quinze ans, comme elle exigea le maintien de l’autorité parentale sur la jeune fille jusqu’à cet âge pour éviter son exploitation par le commerce de la traite des blanches, à un temps ou la misère poussait à la prostitution.

Le mouvement réussit à abolir la loi de la maladie (sexuelle) contagieuse (Contagions Diseases Acts) en Angleterre par laquelle toute femme suspecte de maladies pouvait être examinée de force par l’autorité policière, portant souvent atteinte à son respect.

Ces deux revendications l’éduction et le mariage, se déroulèrent durant le 19eme siècle par circonstances et conjointures sociales et politiques. Hors de là, la femme occidentale continuait à travailler en usine plus que l’homme, à être moins payée et à remplir la double vacation (foyer, usine).

La troisième revendication est plus directement liée à l’exercice de la démocratie, par exigence féministe du droit de vote. Cette lutte est mieux connue : elle fut menée par une union de femmes, la WSPU ( Women’s social and Political Union) en Angleterre, communément appelées les « suffragettes », entre 1903,année de la création de l’Union, 1914, année de début de la première guerre mondiale. Les femmes participantes massivement à l’effort de guerre, notamment dans les services médicaux. En 1918, une première loi anglaise permit le vote conditionnel des femmes (conditions de travail et l’éducation), mais en 1926, la loi donna à la femme le même droit de vote que l’homme. La grève sauvage de la prison Hollomy, en 1914, pour le droit de vote de la femme, marque le caractère agressif et violent de la WSPU[[78]](#footnote-78).

 Par la suite, entre les deux guerres mondiales, les féministes trouvèrent dans l’idéologie des partis et mouvements socialistes des résonances à leur propre idéologie et revendications. En appelant à la libéralisation de l’homme, le mouvement socialiste appelait en même temps à celle de la femme, et en exigeant la fin de l’exploitation de l’homme, il exigeait en même temps celle de la femme. Aussi le mouvement féministe prit des relents contestataires et idéologiques socialistes, par l’exigence de « Libération » un mouvement terme introduit par ce courant de la femme, des droits de la femme et d’égalité avec l’homme. Après la seconde et la Nouvelle Gauche (New Left) aux U.S.A et en femmes par leurs camarades hommes au sein même du mouvement. Socialisme féminisme se croisèrent entre deux guerres mondiales et se séparèrent après la seconde guerre mondiale[[79]](#footnote-79).

Dans les années soixante, apparut en Angleterre et aux U.S.A. le W.L.M. ( Women’s Liberation Movement) eu caractère révolutionnaire ouvertement déclaré. Ce mouvement moderne à la fois petit-bourgeois et prolétaire à la question de la femme au foyer des classes moyennes, frustrée et en détresse morale, comme il adhère à la lutte des femmes au travail, demandant l’égalité des salaires avec les hommes.

Ces deux pôles du féminisme moderne profilèrent deux orientations théoriques différentes : la première liée à la révolte contre le patriarcat la seconde en rapport avec l’exploitation économique de la femme, inscrite plus largement dans le contexte de l’exploitation de l’homme au travail. Ces pôles divergent laissent apparait deux tendances opposées au sein du W.L.M[[80]](#footnote-80).

La première tendance, historiquement la plus ancienne, est celle de la défende des droits de la femme au travail. Cette tendance remonte au 19eme siècle, notamment avec la participation des femmes au travail à la révolte et aux grèves de leurs camarades hommes. A la fin de la première guerre mondiale, la femme au travail prend fait et cause du mouvement socialiste dans les pays européens, seul mouvement défendant vigoureusement les droits de la femme. Clara Zetkin, un des fondateurs du parti socialiste Allement en 1919, créa la première section féminine d’un parti politique, dans l’histoire moderne des partis. Alexandra Kollontai créa en U.R.S.S., après 1917, une section des droits de la femme. Ces exemples firent tache d’huile et influèrent les partis socialistes dans les autres pays d’Europe qui suivirent l’exemple. L’entre deux guerres fut marquée par ce mouvement socialiste partisan de la défense des droits de la femme. Au niveau théorique, la thèse de Engels dur le statut de la femme dominait : pour Engels (L’origine de famille, de la propriété et de l’état, 1884), le patriarcat naquit avec et accompagna le développement de la propriété privée, la femme y est un objet d’exploitation domestique ; l’émancipation de la femme, avec l’avènement du socialisme, est conditionnée par la volonté de la femme de sertir du foyer et d’aller travailler ; ce faisant, elle rejoindra le mouvement prolétaire et luttera pour le socialisme ; l’un des objectifs du socialisme est aussi la libération de la femme. V. Lénine arguera, à son tour, que le travail domestique (dépersonnalise) la femme, et que celle-ci devrait s’occuper plus à des taches d’utilité publique.[[81]](#footnote-81)

Après la seconde guerre mondiale la Nouvelle Gauche (New Left), en Europe occidentale, se démarque de ces premières thèses socialistes relatives au Statut de la femme. La compréhension du féminisme n’est pas en rapport avec le patriarcat, ni avec le travail domestique de la femme ; l’exploitation de la femme est de façon déterminante économique et d’origine capitaliste ; elle est le résultat des différences biologiques naturelles. En enfantant et en s’occupant du bébé, la femme s’isole momentanément de la sphère économique, que l’homme durant cette absence organise en dehors de la femme, même si le pouvoir domestique de l’homme , a travers le patriarcat garde son importance, en dernière instance, la détermination économique, pour Althusser , reste de façon décisive dominante. Althusser s’insurge contre le Marxisme Vulgaire et soutient l’idée que la domination de l’économie n’est pas une source mais un aboutissement ; les processus sociaux se déroulement en dehors de, ou avant, la formation de la domination économique, et ces processus eux-mêmes déterminent la forme de domination. Le statut de la femme et le féminisme, est un élément de processus sociaux, il n’est pas déterminé mécaniquement par des formes de vie per-existante. Pour Althusser, lier le féminisme au capital, de façon directe, est une erreur dans la lecture des écrits de K. Marx : le féminisme et le capital se rejoignent seulement en fin de parcours de leur développement réciproque. Ils développent chacun de façon autonome et se rencontrent en fin de parcours.

 A seconde tendance de W.L.M. n’est pas prolétarienne mais de classe moyenne, cette tendance différente de la première n’est pas agressive, elle se caractérise par un radicalisme révolutionnaire. L’origine du féminisme est pour ce courant dans les relations inégalitaires d’un système familial et social patriarcal. La femme est d’abord une catégorie sexuelle, distinguée de l’homme et séparée se lui sur la base de l’appartenance sexuelle, de là, l’homme bâtit sa domination sur un système de spécialisation des rôles familiaux. La femme est préparée pour assumer le travail domestique, et la domination de l’homme réside dans le maintien du rôle économique domestique de la femme. Cette spécialisation des rôles est sous-tendue par un système de contrôle exerçant la violence ou en menaçant la femme. Ce mode relationnel vise à la reproduction du pouvoir masculin et au contrôle du statut de la femme. Ce contrôle du statut de la femme se fait à travers deux types de comportements masculins opposés : l’amour et la violence ; dans un cas, l’homme développe les significations affectives telles que la relation romantique avec la femme ; dans l’autre cas, il développe un système de violence, comme la violence physique, sexuelle la sexualité forcée), la menace ou le chantage. Le s deux comportements divergents assoient de manière identique le pouvoir de l’homme[[82]](#footnote-82).

La violence contre la femme et la privation, ou la réduction, de la liberté de la femme sont les deux thèmes de la lutte de cette tendance radicale révolutionnaire. Elle réclame non seulement l’abolition du patriarcat, par la fin de la domination de l’homme, mais aussi l’égalité avec lui à tous les plans. La femme est biologiquement différente de l’homme, mais il ne revient pas à l’homme d’interpréter cette différence par des considérations de pouvoir, imposant et perpétuant un ordre patriarcal dans laquelle elle est condamnée à rester un être dépendant. Cette tendance radicale révolutionnaire, relativement intellectualisée, insiste sur l’oppression de la femme, dont la violence est un niveau palpable, et sur la structuration du patriarcat, c'est-à-dire sur les modes de domination masculine, au foyer et au travail. La révolte de la femme est une révolte contre l’histoire[[83]](#footnote-83).

**1-Le patriarcat et la féminisation :**

Le féminisme se structure dans le moule du patriarcat, qui lui-même produit une conception de la féminité que le féminisme rejette, mais qui marque l’ensemble de l’évolution du statut de la femme, tant au foyer qu’au travail.

Trois périodes, depuis la révolution industrielle, marquent les étapes d’évolution de l’idéologie patriarcal : de 1842 à 1914, de 1914à 1960, de 1960 à nos jours.

 En 1842, sur le marché du travail, l’accord des Mines, en Angleterre, met fin au travail des femmes et des enfants de moins de 12ans au fond de la mine, abolissant une forme d’exploitation au travail que l’idéologie dominante estima contraire à l’éthique de la famille et de la société. A la suite de cet accord, diverses réglementations apparurent portant des conditions au travail pénible de la femme ; la femme au travail n’était pas affectable aux taches dangereuses et aux travaux de force. L’objectif déclaré était la protection de la femme et de l’enfant au travail, ceci eut pour effet de réduire l’effectif de la femme au travail ; il y avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle serait de soutenir le mari au travail et d’aider la reproduction de sa force de travail. Un des éléments stratégiques de cette orientation était le salaire de l’homme : le salaire était calculé de manière, et éviter de ce fait de pousser la femme et les enfants à travailler. De plus en plus, le salaire moyen correspondait à un budget familial moyen[[84]](#footnote-84).

Durant cette période, le travail des femmes était surtout encouragé dans les secteurs de l’éducation, de la santé et dans les services publics, profilant ainsi les bases de la division par sexe du travail : les hommes à l’usine, les femmes était obligée de cesser de travailler.

En 1914, les besoins en main-d’œuvre de l’économie de guerre nécessitèrent le recours élargi au travail de la femme dans les usines de fabrication d’arme ; mais ceci était conditionnel : en accord avec les unions de travailleurs, l’emploi de la femme à l’usine cesserait avec le retour des hommes du front, à la fin de la guerre.

Mais à la démobilisation des hommes, en 1918, la moitié des femmes au travail continuèrent dans les secteurs des services développés durant la guerre et maintenu après (garderies d’enfants, cantines, laveries).

 Après la guerre, le mariage excluait moins le travail de la femme ; de plus en plus de femmes mariées continuaient à exercer une activité salariée. Les secteurs d’occupation était cependant limité : le nettoyage, les textiles et l’habillement, l’enseignement primaire, les travaux de bureau, l’infirmerie. Cette spécialisation prolongeait la tendance à la division du travail de la période antérieure.

L’inégalité des salaires accentuait cette division du travail : en général, les femmes percevaient l’équivalent de la moitié du salaire d’un homme au travail. Cette pratique salariale perdura et se prolongea jusqu’après la seconde guerre mondiale[[85]](#footnote-85).

Le planning familial apparut, entre les deux guerres mondiales, parmi la population de femme

au travail : pour maintenir leur activité professionnelle et percevoir un salaire, les femmes réduisaient ou espaçaient les naissances. Le planning familial, après la seconde guerre mondiale, s’élargit à l’ensemble de la population féminine.

Dans les années cinquante, la contraception moderne fit son apparition : au début des années cinquante aux U.S.A., à la fin de ces années dans la plupart des pays européens. La famille occidentale tendait vers la famille de trois enfants. Ceci eut effet de libérer la femme du rôle de procréatrice ininterrompue et de changer sa vision du monde. L’idéologie de l’Etat devant l’organisation familiale pour l’organisation de la société, idéologie du pouvoir définissant le nouveau statut de la femme en matière de contraception, provoqua une vague féminine nouvelle. La femme exigea deux choses : la reconnaissance du statut de la femme au foyer, et l’égalité du salaire de la femme au travail[[86]](#footnote-86).

La tendance à l’égalité du salaire apparut, dans les années soixante dix en Europe ; l’une des législations la plus nette en la matière est la législation britannique : en1970, fut votée par le parlement la loi sur la Paye Egale entre l’homme et la femme ; et en 1975, une seconde loi confirme la première au niveau de l’emploi même, la loi sur la discrimination de sexe. Cependant la décennie suivante révéla les limites de ces lois : le travail de la femme, souvent, ne pouvait pas être comparé à celui de l’homme, la difficulté de comparaison entrainant la difficulté d’évaluation du salaire. De plus, dans la compréhension courante, le salaire de la femme est souvent un second salaire, à coté de celui du mari, salaire utilisé pour les besoins propres de la femme et peu fréquemment pour le foyer. Les hommes développent leur responsabilité familiale à travers l’emploi et le soutien financier. Pour les femmes, l’emploi est un second travail autour duquel les responsabilités domestiques prioritaires doivent être adaptées. L’unité familiale est maintenue à travers l’homme et le mari qui représente l’image du pouvoir social. Les féministes répliquent que l’unité familiale est imposée, non pas à travers l’homme, mais à son bénéfice, et cette imposition reproduit à la fois les rapports capitalistes, par le pouvoir économique, et les rapports patriarcaux, par le pouvoir familial.

Féminisme et patriarcat sont les deux faces d’une même pièce, l’une ne va pas sans l’autre ; intimement soudés, ce que montre l’un est au coté inverse de ce que perçoit l’autre. Le féminisme grandit à l’ombre du patriarcat qui en vit les désirs d’émancipations. Leur rencontre et séparation est l’histoire même de la femme et de l’homme depuis l’origine du monde.[[87]](#footnote-87)

**Section V:**

 **La difficulté d’acceptation du travail féminin** :

 La colonisation et la politique d’industrialisation lancée par le gouvernement ont largement participé à la destruction des formes collectives de production familiales. La séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l’apparition d’un marché de travail… ont été quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle, Aussi bien en ville qu’a la campagne, les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail. Ce processus, qui n’est qu’à son début, nous donne une idée des lignes générales de l’évolution de la famille algérienne.

L’identité de l’homme dans la société traditionnelle se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille.

« Dans ce contexte, 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 d »fini en termes de contrôle et de droit de commander. »

Un homme dont la fille ou l’épouse la sœur exerce une activité salariée » n’est plus un homme », pour reprendre une opinion populaire courante. Etre un homme, c’est donc disposer d’un pouvoir absolu sur les femmes, ce pouvoir étant lui-même conditionné par l’entretien économique de cette même femme. La femme vient-elle à vouloir participer à l’activité économique pour des raisons multiples et c’est l’identité  même de l’homme qui s’en trouve menacée. Ne plus dominer mais établir des apports de respect mutuel et de reconnaissance totale et entière de l’autre, au lieu et place d’être perçu comme l’accès à des formes supérieures des relations humaines, est considéré comme une déchéance et une démission de l’homme[[88]](#footnote-88).

 On se demande ou la peur de l’expression totale et enterre de la personnalité de la femme va-t-elle chercher ses justifications irrationnelles ? Une femme qui travaille parce que n’étant plus à même d’entretenir avec ce dernier des relations d’égalité plus humaines et, certainement, plus épanouissantes pour les deux. Ignorante de ses droits encore, le rôle de la femme au travail supposant à lui seul tout un apprentissage, elle demeure l’intruse qui subira toutes les vexations réservées aux femmes qui ont désobéi à la norme sociale.

D’autre part, 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 taches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui la valorise, participer à l’œuvre d’édification d’une moderne, s’insérer socialement pour ne pas rester marginale. Les femmes qui travaillent dans divers secteurs, notamment industriels, subissent des vexations, des pressions et des harcèlements sexuels qu’elles passent sous silence par peur de perdre leurs emplois ou de se retrouver à la maison. Pourtant, l’article 8 du statut général du travailleur doit prévoir ce genre de situation très courante quand il stipule : « La loi garantit la protection du travailleur dans l’exercice de ses fonctions ou l’accomplissement de ses taches contre toute forme d’outrage, de diffamation, de menace, de pression ou de tentative visant à l’inféoder »[[89]](#footnote-89).

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Travail des femmes discrimination et inégalité** |
|  |  |

 Malgré son insertion dans le monde du travail, la femme jusqu’à aujourd’hui rencontre des difficultés et des contraintes qui rend sa vie professionnel difficile à vivre.

**Section I :**

 **Les inégalités**

C’est actuellement la façon la plus courante d’aborder le problème qui nous intéresse ici. A notre époque, la croissance de l’activité des femmes tend à approcher les modes de vie masculins et féminins, caractérisés par l’alternance d’activités professionnelles et familiales. Cependant, les inégalités entre les sexes, aussi bien dans la sphère du travail que la sphère domestique, restent considérables[[90]](#footnote-90).

Quelques repères historiques permettent de mesurer l’évolution des statuts et des rôles au XX’ siècle. La famille traditionnelle reposait sur une partition très tranchés : aux hommes, le dehors, l’activité professionnelle, la production, la charge de pourvoyeur des ressources financières de la famille ; aux femmes, le dedans, l’activité domestique, la reproduction, les taches d’entretien ménager et éducation des enfants. Cela ne veut pas dire qu’il n’y avait pas d’activité productive des femmes. Comme le font remarquer de nombreux autres, celles-ci ont toujours travaillé, mais le cadre de cette activité a d’abord été celui de la petite exploitation familiale agricole ou artisanale ou artisanale, ou taches productives et taches domestiques, fortement imbriquées, se situaient le plus souvent à l’intérieur même de foyer. Dans la famille moderne, ou les deux conjoints ont une activité professionnelle, les rôles masculins et féminins évoluent et le partage traditionnel est remis en cause. La baisse de la nataliste, la diminution de la mortalité infantile, l’allongement de la durée de vie diminuent la part d la vie des femmes consacrée à la reproduction, l’activité professionnelle salariée s’effectuant en dehors du cadre familiale. Les oppositions structurantes entre le dehors et le dedans, la production et la reproduction qui caractérisent les rôles masculins et féminins dans les sociétés traditionnelles, perdent leur efficacité symbolique. Cependant, les inégalités demeurent et, dans certains cas, se renforcement[[91]](#footnote-91).

Dans les recherches privilégiant la problématique des inégalités, le thème du travail féminin occupe une place centrale. La comparaison systématique des données concernant les emplois fournit un panorama détaillé qui aboutit à un constat : celui de la spécificité de la population des femmes actives, occupant les emplis les moins qualifiés et les moins payés, davantage soumises à la précarité, aux aléas de la conjoncture économique et au chômage, ayant une vie professionnelle plus discontinue que celle des hommes et de moindres possibilités de mobilité et surtout de promotion. Cette spécificité de la place des femmes dans la sphère de la production sociale trouve généralement une explication en dehors de cette sphère : c’est en raison de leur place au sien de la famille, de l’importance de leurs charges domestiques et éducatives, de leur responsabilité privilégiée dans la sphère de la reproduction que les femmes ne peuvent occuper qu’une place subordonnée et infériorisée sur le marché du travail. L’analyse comparée des budgets-temps fournit un appui statistique à cette interprétation. Pour les individus les individus vivant en couple avec deux enfants en 1995, le temps de travail total par semaine des hommes actifs (55 heures), presque équivalant à celui des femmes au foyer (57 heures), est inférieur à celui des femmes actives (65 heures), mais c’est au niveau de la réparation entre travail professionnel et travail ménager que les inégalités sont les plus marquées : 13 heures de travail ménager pour les hommes, 39heures pour les femmes.

 L’étude des inégalités entre les sexes déborde le cadre de la sociologie du travail. S’intéressent par exemple aux femmes cadres supérieurs, ou femmes en politique, ses analyses posent le problème du partage du pouvoir[[92]](#footnote-92).

**Comment se forgent les inégalités :**

 On parlera d’égalité et d’inégalité, non de différence et de similitude. Le contraire de l’égalité est l’inégalité et non la différence. L’analyse doit porter sur les raisons qui font des différences gênèrent des inégalités. La distinction des termes est importante. Et souvent « oubliée » volontairement ou involontairement, d’autant qu’a contrario, vouloir l’égalité ne revient pas à vouloir la ressemblance.  ..

**1. Les stéréotypes de sexe[[93]](#footnote-93)** :

Les inégalités tiennent d’abord et avant tous au cadre de la société dans son ensemble. Le déterminisme social et culturel forme les filles en tant que filles et les garçons en tant que garçons dés l’enfance. La société, la famille, l’école ont, de ce point de vue, un rôle majeur. Les jeunes filles elles-mêmes intègrent au bout du compte les contraintes sociales, en se définissant spécifiquement dans leur orientation scolaire.

L’analyse de la différence des sexes dans l’éducation et la formation permet de comprendre la force des stéréotypes et leur impact dans la construction des inégalités entre les femmes et les hommes, et comment la division sexuelle des rôles sociaux traverse ensuite les sphères privée, publique et professionnelle.

L’idée que les femmes et les hommes ne différent pas seulement sur le plan strictement biologique mais sur le plan intellectuel, affectif et social est ancienne et perdure encore de nos jours. On a souvent indiqué ces différences pour justifier l’absence ou la mise à l’écart des femmes de certains champs du savoir, de certaines fonctions sociales, professionnelles ou politiques. Actuellement, un discours un peu différent apparaît.

Toujours fondé sur l’existence de différences intellectuelles ou de personnalités entre les sexes, ce discours met en avant la «  spécificité » des femmes et ce que cette spécificité peut apporter dans les milieux et fonctions traditionnellement réservés aux hommes.

**2. Formation et parcours professionnel :**

Une part importante de l’origine des discriminations dans le travail apparaît dés l’école, à commencer par la différenciation des filières. Le rôle social des filles, comme celui des garçons, est forgé dés la prime enfance, et détermine ensuite leur orientation plutôt vers le social que vers le technique, et plutôt vers la biologie que vers les mathématiques et la physique. Les femmes sont ainsi davantage portées vers les services aux personnes (services de santé et d’assistance, enseignement), les sciences humaines et les sciences de la vie : stéréotype classique qui leur est transmis et qu’elles intériorisent dans leurs choix.

Les filles sont présentes dans le système scolaire, y ont de bons résultats, puis deviennent minoritaires dans les filières les plus sélectives.

Les inégalités se trouvent sur le marché du travail, contribuant à la persistance de la ségrégation entre les sexes. L’orientation, qui distingue les filles et les garçons, conduit plus tard à un accès inégal aux qualifications porteuses. Les différences dans les qualifications pèsent ensuite tout au long de la carrière professionnelle. Au regard de l’égalité de droit n’implique pas une égalité de fait, même si les progrès scolaires des filles créent un mouvement vers l’égalité. Mais ils rendent aussi plus visibles les inégalités.

Les parcours professionnels jalonnent d’obstacles supplémentaires le travail des féminins. Temps partiels contraints pour certaines, pleins temps « étendu » pour d’autres, méfiance des employeurs à embaucher des femmes qui interrompront leur activité pour des maternités, difficultés d’accéder à des postes de responsabilité, voire sexisme ordinaire au quotidien constituent autant de discrimination qui s’ajoutent à celles du cadre de la société dans son ensemble[[94]](#footnote-94).

 Dans certains secteurs, des règles statutaires- conçues à l’origine pour établir une égalité entre les salariés- se révèlent pénalisantes pour les femmes. Par exemple, dans la fonction publique, les conditions d’âge et d’ancienneté dans les déroulements de carrière peuvent s’avérer fortement contraignantes. Le vivier composé de fonctionnaires ayant déjà exercé des responsabilités et qui peuvent donc prétendre à des fonctions supérieures, concerne la tranche d’âge des 30-45 ans. Or les femmes, qui ont pris du retard dans leur carrière, sont décalées par rapport à ce profil-type. Entre 30 et 45 ans, elles sont le plus souvent pénalisées par leurs responsabilités familiales ; après 45 ans, il est souvent trop tard pour accéder à des emplois supérieurs. Les limites d’âge pour les concours, ou les anciennetés exigées dans un poste pour s’y présenter, peuvent les mettre en difficulté car elles ont allongé la durée de leurs études et souvent repoussé l’âge de la première maternité. L’obligation de mobilité est également, en pratique, une contrainte plus forte pour les femmes que pour les hommes qui vivent en couple. Souvent, les femmes y renoncent, qu’il s’agisse d’une mobilité en cours d’étude, à la charnière du diplôme et du recrutement (séjours pot-doctoraux dans l’enseignement et la recherche), ou dans l’exercice professionnel, pénalisant ainsi leur carrière. Ainsi, le milieu professionnel reproduit et produit lui-même des inégalités[[95]](#footnote-95).

En outre, les discriminations dans le travail se construisent également autour des représentations des deux sexes. Les stéréotypes conduisent les filles à s’autocensurer dans la manière dont elles se projettent dans l’avenir. Cela se vérifie dés l’adolescence, dans les projets d’orientation, puis dans les voies d’accès spécialisées. Par exemple, toujours dans la fonction publique, lorsque les élèves des écoles qui préparent aux catégories A ou B ont à définir leurs projets d’avenir, il apparait que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à se saisir des opportunités de promotion. Les parcours sont diversement valorisés, même s’ils sont identiques, et les ambitions différent : les femmes ont tendance à sous-évaluer leurs capacités. L’articulation vie professionnelle-vie privés est considérée d’emblée par les femmes, et non par les hommes, comme un obstacle à la carrière ; elles anticipent ainsi des choix de moindre investissement professionnel : ce qu’elles perçoivent comme une difficulté future à gérer le temps les conduit à une auto-éviction. Cette difficulté entre en résonance avec leurs interrogations sur leurs compétences et leur légitimité à accéder à certain secteur professionnel s ou à postuler à des emplois à responsabilité

Les discriminations à l’encontre des femmes existent toujours, qu’elles aient, ou non, des enfants. Les difficultés sont évidemment plus grandes dés lors que des tâches parentales existent et qu’elles sont inégalement réparties, mais les parcours professionnels sont dans tous les cas différents. Diverses études de l’INSEE montrent que cinq ans après l’entrée dans la vie active, les écarts se sont déjà creux. Pour les femmes dont la formation permet d’accéder aux emplois supérieurs, la vie professionnelle demeure un parcours d’obstacles, illustré par expressions : plafond de verre », «  plancher collant », etc.

Les écarts de salaires traduisent le cumul de toutes ces discriminations accumulées, qui conduisent à des déroulements de carrière différenciés[[96]](#footnote-96)1

**3 .Sphère privée-sphère professionnelle** : Une question de temps

Les relations entre la sphère privée (domestique) et la sphère professionnelle pénalisent particulièrement les femmes dans leur parcours professionnel. Peu de progrès ont été réalisées dans le partage des tâches d’éducation[[97]](#footnote-97) des enfants et des tâches ménagères. La mode des «  nouveaux pères » fut éphémère dans les années 1970. Les années 1980ont consacré le triomphe de la réussite professionnelle individuelle dans un environnement où triomphait le libéralisme. Les écarts restent considérables.

Dans les faits, l’inégal partage des tâches parentales et domestiques est un facteur essentiel de blocage à l’égalité professionnelle. Le concept de temps parental, et plus généralement du temps privé (pas seulement celui de l’enfant, mais aussi le temps social) est important. Les rapports sur la place des femmes au travail abordent comme une question centrale la question de la «  conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale.

Or les femmes ne « concilient » pas : elles cumulent, sous tension. Le marathon quotidien des femmes au travail est abondamment décrit : il vaut pour toutes les femmes, et, pour celles qui pourraient accéder à des fonctions de responsabilité, il constitue un obstacle qu’elles intériorisent souvent en les refusant. Même lorsque les pères assument leur rôle c’est le plus souvent sur les mères que repose l’organisation des taches à accomplir[[98]](#footnote-98).

**4. Les femmes dans l’exercice des responsabilités : rôle exemplaire ou femmes-alibi**

Dans notre société, le pouvoir a appartenu quasi-exclusivement aux hommes. Il a donc été perçu, et l’est encore, comme un attribut de la masculinité. Les femmes sont donc confrontées représentations et à une définition sociale largement cédées par les hommes et qu’elles ont souvent intériorisées. Une femme arrivées à un poste de pouvoir, c’est –à-dire en position tout à la fois d’autonomie et de puissance symbolique et abstraite, est en quelque sorte « masculinisée » par le pouvoir, devenue « homme de pouvoir », alors qu’elle redevient femme dans sa vie privée les remarques des journalistes sur le physique des femmes politiques, leurs questionnements sur leur « vie de femmes » (on ne questionne pas l’homme de pouvoir sur «  sa vie d’homme ») laissent entendre qu’il y’a contradiction entre féminité et exercice du pouvoir, que le pouvoir reste pour la femme un interdit, un tabou qu’il lui faut briser. Si le pouvoir n’est pas désexualisé, s’il reste perçu (et parfois vécu) comme un attribut de la masculinité, il est alors fréquent que des femmes préfèrent y renoncer.

Pourtant, coexistent des stéréotypes opposés de l’autorité, montrant bien par là, s’il en était encore besoin, leur absurdité : dans l’exercice du pouvoir, les femmes seraient plus consensuelles ; ou elles seraient drée les femmes dans leur ensemble. Or, il est traditionnel que le groupe dominant soit individualisé, tandis que le groupe dominé est globalisé et considéré comme un ensemble : tel homme, exerce le pouvoir de telle ou telle façon, les femmes l’exercent de telle ou telle façon[[99]](#footnote-99).

Dans l’accès aux postes de direction, elles se voient parfois attribuer un rôle d’exemplarité, qu’elles n’assument en général pas. En contrepoint, la féminisation des emplois supérieurs pose souvent problème lorsque les femmes sont ultra-minoritaires dans des instances. L’expérience montre que, souvent, elles interviennent moins ; si elles « symbolique » de femmes ne résout donc rien. Tout au plus peut-elle aider à faire prendre conscience de la sous-représentassions des femmes, et donc conduire l’instance concernée à s’interroger. Seule une représentation équilibrée, voir la partie, peut résoudre le handicap. La notion de seuil permet d’éviter les trop nombreuses nominations de femmes-alibi, isolées. Soit elles finissent par renoncer, arguant d’un non reconnaissance, voire d’un sentiment de compétence insuffisante. Soient elles s’épuisent) affirmer leur autorité, avec la conviction qu’elles doivent en faire davantage pour convaincre qu’elles sont présentes pour leurs qualité.

L’intériorisation des contraintes par les femmes elles-mêmes :

Dans la formation, les filles s’orientent vers des filières spécifiques. Dans l’organisation du travail telle qu’elle actuellement, et en l’absence de partage des tâches entre hommes et femmes dans la famille, certaines femmes refusent d’accepter des responsabilités professionnelles. Cette autocensure repose à la fois sur les difficultés objectives (notamment matérielles) à assumer ces fonctions, et plus généralement sur les représentations que les femmes ont d’elles-mêmes.

Les difficultés objectives sont évidentes et apparaissent dans tous les « romans de vie » que les travaux des sociologues mettent en lumière. L’impossibilité ou la difficulté de faire garder les enfants lors de réunions tardives ou de déplacements professionnels est toujours mise en avant. Au-delà de l’impossibilité de trouver des modes de garde satisfaisants, la volonté d’être présentes auprès des enfants en fin de journée et dans leurs moments importants constitue un aspect essentiel[[100]](#footnote-100).

L’organisation sociale doit y contribuer. L’autodérision est une forme de discrimination subtile, car elle repose sur la volonté de ne pas se mouler dans un modèle de fonctionnement impossible. Elle concerne à la fois les processus qui conduisent à des déroulements de carrière différenciés. Plus généralement, la représentation que les femmes ont d’elles-mêmes (l’image de soi) en est l’aboutissement. L’idée demeure souvent qu’elles ont leur place dans l’encadrement intermédiaire et non dans l’encadrement supérieur1[[101]](#footnote-101).

**Section II :**

 **Sous-emploi et précarité : les chemins de la paupérisation**

Le chômage n’est évidemment pas la seule manifestation de la crise de l’emploi : la précarité et le sous-emploi font partie du tableau de la dérégulation du marché du travail- et de la recrudescence des inégalités de sexe devant l’emploi. Les a-t-on évalués à leur juste mesure ?

Dans l’inventaire des dégâts collatéraux du chômage, la précarité apparaît spontanément comme une sorte d’évidence. La déstabilisation multiforme des conditions d’emploi (travail intérimaire, contrat à durée déterminée, stages en tous genres), est une conséquence avérées du chômage, connue et reconnue de longue date.

Le sous-emploi, en revanche, échappe très largement au décompte des méfaits du chômage. Parce qu’il se confond, pour partie, avec le travail à temps partiel que les stéréotypes sociaux qualifient systématiquement de bon pour les femmes. Il est tout à fait frappant, en effet, de voir comment le travail à temps partiel est très généralement exclu de toute la réflexion sur les formes d’emploi atypique.

Englué dans les palabre sur le temps de travail partiel est rayé des débats sur l’emploi et le chômage, alors même qu’il constitue le pilier du sous-emploi. Il est donc urgent de réintégrer le travail à temps partiel, le sous-emploi et la pauvreté laborieuse au cœur de la réflexion sur les dommages du chômage et la montée de la précarité.[[102]](#footnote-102)[[103]](#footnote-103)

**1 -Emploi typique et précarité :**

 Qu’entend-on par «  emplois typiques » ? Il s’agit d’un terme générique englobant tous les types d’emploi qui, d’une manière ou d’une autre, dérogent à la norme du travail sur contrat à durée indéterminée et à temps plein. Deux sortes d’emploi atypiques doivent donc être distinguées :

-Celles qui se différencient de la norme du point de vue de la durée et de la stabilité du contrat de travail. Ce sont les femmes particulières d’emploi, c'est-à-dire les contrats à durée déterminée, l’intérim, les contrats aidés et les stages divers.

-Celles qui se distinguent de la norme du point de vue du temps de travail et du salaire mensuel. Il s’agit là, pour l’essentiel, du travail à temps partiel, dont une bonne partie peut être identifiée à du sous-emploi, c'est-à-dire à une situation ou l’on travaille moins que ce que l’on souhaiterait.

Ces formes d’emploi masquent, évidement, des situations très h hétérogènes : l’intérim, réputé pour la précarité des conditions d’emploi qu’il offre, embauche aussi parfois des salariés très qualifiés ; certains CDD régulièrement renouvelés peuvent s’avérer plus stables que des CDI qui débouchent sur un licenciement.

C’est pourquoi l’identification des emplois temporaires à la précarité ne peut être totale, même si elle est globalement juste et justifiée. Ce qui réunit ces diverses formes d’emploi, ce n’est pas seulement le fait qu’elles soient, d’une manière ou d’une autre, hors normes. C’est aussi instabilité qui les assimile à la précarité et qui les rapproche du chômage. Car ce sont souvent les mêmes personnes qui oscillent entre contrat à durée déterminée, intérim, pette boulot et chômage. Il et elles sont souvent lunes, peu qualifiée et naviguent à vue dans l’instabilité ambiante[[104]](#footnote-104).

**2 - Travail à temps partiel et sous-emploi** :

Mais ils ne sont pas les seuls à travailler sous le sceau de l’instabilité. Les salariés à temps partiels font aussi du paysage de la dérégulation du marché du travail. Rarement inscrit dans le tableau de l’emploi, généralement oublié des débat sur le rationnement du travail, le temps partiel est pourtant au cœur du problème. C’est là, parmi les salaries qui travaillent 12,15, ou 25 heures par semaine que se trouve l’essentiel des personnes en sous-emploi, c'est-à-dire ceux et celles qui travaillent moins que ce qu’ils souhaiteraient. Les discussions sur la réduction du temps de travail ont complètement balayé la question : à se focaliser sur tous ceux qui aspirent à travailler moins, on oublie ceux et celles qui veulent travailler plus mais n’y parviennent pas. Ceux et celles qui ont besoin d’un salaire, mais ne trouvent qu’un emploi partiel.

Les débats sur le travail à temps partiel ne rendent pas compte de ce problème. En l’identifiant à temps choisi, en le présentant comme un art de vivre qui permet la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, on gomme le problème du sous-emploi, on efface la question des bas salaires. Et on l’assigne aux femmes[[105]](#footnote-105)1.

Bien entendu le travail à temps partiel recouvre des réalités sociales extrêmement di versifiées. Pour certaines femmes, il s’agit d’une décision individuelle de réduction du temps de travail. Pour d’autre, de plus en plus nombreuses aujourd’hui, il s’agit d’une toute autre logique : dans des secteurs entiers de l’économie on a vu se multiplier des offres d’emplois à temps partiel.

Depuis vingt ans en effet, le travail à temps partiel s’est développé dans certains secteurs (le commerce, la restauration, les services aux particuliers et aux entreprise) et dans une catégorie professionnelle particulière : plus de la moitié des femmes travaillant à temps partiel sont des employées. Caissières, vendeuses, femmes de ménage... la plupart de ces femmes n’ont pas choisi de travailler à temps partiel. Elles ont préféré avoir un emploi de quelques heures plutôt que d’être au chômage. Beaucoup d’entre elles travaillent pour un salaire bien en dessous du SMIG mensuel et avec des horaires extrêmement éclatés et décalés[[106]](#footnote-106).

Il est donc grand temps de tordre le cou à l’idée de choix. Temps choisi, temps subi : en dépit des apparences, telle n’est pas la question pertinente. Que signifie choisir quand les pressions sont tellement fortes qu’il n’y a pas d’autre solutions ? Quand les emplois qui sont proposés ne sont jamais à temps pleins ? Quant les contraintes de la vie familiale deviennent trop complexes ? Les pressions ne sont pas uniquement d’ordre économique ou domestique. Elles sont également et fortement idéologiques : le travail à temps partiel a été  construit de toutes pièces comme la Forme d’emploi idéale pour les femmes et l’idée de choix est implicitement inscrite dans sa définition[[107]](#footnote-107).

La question n’est pas donc tant de savoir si le travail à temps partie la été choisi un peu, beaucoup ou pas du tout, mais voir les conséquences. Au fil des ans, le travail à temps partiel est devenu la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail. Il est également devenu le moteur du sous-emploi et de la pauvreté laborieuse[[108]](#footnote-108).

**Section III**

 **Pourquoi les femmes sont-elles discriminées ?**

 Pour quelles raisons les femmes sont-elles discriminées ? N’a-t-on pas intérêt collectivement à valoriser leur véritable productivité et leurs véritables capacités ?

 Dans un cadre néoclassique, par exemple, dans quel l’objectif des employeurs est de maximiser le profit, une attitude discriminatoire de la part de l’employeur n’est pas dans son intérêt. En effet, une entreprise qui discrimine voit son profit dans la mesure où l’adéquation entre la productivité réelle des femmes et les postes qu’elles occupent est faussée. Les employeurs qui ne discriminent pas voient au contraire leur profit augmenter, parce que la discrimination en situation de concurrence pure et réduit le cout d’utilisation de la main d’œuvre féminine pour des compétences données. Ces employeurs ont intérêt à embaucher des femmes. Ils éliminent ainsi leurs concurrents qui discriminent. La discrimination n’est donc une situation tenable que si tous les employeurs discriminent et adoptent un comportement de collusion à l’encontre des femmes, à défaut de quoi la discrimination est éliminée par les forces du marché[[109]](#footnote-109).

Les théories de la discrimination (Becker, 1957 ; Phelps, 1972 et Arrow, 1973) ont été développées pour tenter d’expliquer les raisons pour lesquelles un groupe donné peut être discriminé sur la base de signe externes (sexe, couleur de peau) sur le marché du travail. Dans leur version initiale, ces approches se focalisent sur les seules attitudes discrimination de la situation des femmes sur le marché du travail. Ces derniers ont un gout pour la discrimination ou n’observent qu’imparfaitement la productivité des femmes (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973), ce qui aboutit à des rémunérations plus faibles pour les femmes que pour les hommes. Mais ces théories peinent à expliquer les raisons pour lesquelles la situation des femmes sur le marché du travail est une situation pérenne alors qu’en toute logique, les employeurs n’ayant pas intérêt à discriminer, cette situation ne devrait pas perdurer.

Dit autrement, la structure du marché de l’emploi peut rester sexuée même en l’absence de discrimination de la part des employeurs si cette dernière trouve son explication dans seul gout à l’encontre des femmes ou le seul manque d’information sur leur productivité.

D’autres mécanismes, qui ne se manifestent pas seulement dans la sphère productive et dépassent le seul domaine économique, interférent avec les décisions des employeurs, notamment le fait que femmes et hommes ne se voient pas attribuer le rôle dans l’organisation de la société. Ce n’est que lorsque les théories de la discrimination ont intégré les développements de la théorie du capital humain et de l’analyse économique de la division du travail dans les ménages, qu’elles ont produit des explications robustes des observations de la situation des femmes sur le marché du travail[[110]](#footnote-110).

1-**Les multiples facettes de la discrimination :**

De manière générale, la discrimination sexuelles consiste à traiter différemment des hommes et des femmes se trouvant par ailleurs dans une situation comparable. Ajoutons que la discrimination est une action, ce qui suppose de pouvoir identifier les acteurs en jeu, notamment le ou les auteurs du comportement discriminatoire.

A un moment donné du temps, les femmes peuvent subir une discrimination sur le marché de l’emploi de la part des employeurs. Il peut s’agir d’attitudes qui consistent à restreindre l’accès à certains postes ou niveaux hiérarchiques (la discrimination à l’embauche) ou à rémunérer différemment des femmes dont les caractéristiques seraient par ailleurs identiques à celles des hommes (la discrimination salariale).

Enfin, la discrimination ne s’exerce pas la seule sphère productive. Les femmes peuvent subir des attitudes discriminatoires tout au long de leur cycle de vie dans des domaines aussi divers que l’éducation, les sphères domestiques ou encore politique (encadré)[[111]](#footnote-111).

Ces comportements discriminatoires sont, par exemple, identifiables dans le domaine de l’éducation. Un traitement différencié des garçons et des filles à l’école peut influencer sensiblement les choix d’orientation. Des travaux sociologiques montrent que les professeurs n’encouragent pas les mêmes aptitudes chez les filles et les garçons. Ils favorisent l’esprit de compétition des garçons et le respect des règles pour les filles. Ces dernières développent alors une capacité à intériorisé les règles de l’institution, ce qui les avantage dans les premières années de scolarité, mais au moment des choix d’orientation, l’avantage est aux garçons. En effet, la culture de la compétition inculquée aux garçons les conduit plutôt à surestimer leurs capacités, ce qui peut être un atout lors des vœux d’orientation. On constat en effet qu’à niveau égal, les filles hésitent davantage à demander les filières scientifiques.

La multiplication de ce type de comportements discriminatoires peut avoir des effets à long termes sur la répartition des emplois entre hommes et femmes et par voie de conséquence sur les inégalités de salaires.

Autre exemple, le rôle traditionnellement attribué aux femmes dans la sphère domestique n’est pas non plus sans effet sur les interruptions de carrière ou le choix du travail à temps partiel, donc là encore sur le niveau des salaires. Cependant peut-on parler de discrimination à ce sujet ? La spécialisation dans les tâches domestiques n’est pas la conséquence d’une action clairement définie, on peut difficilement désigner les acteurs responsables, celui ou ceux qui discriminent. Sans pour autant parler de discrimination, on retiendra que ces interactions entre sphère domestique et sphère productive sont susceptibles de jouer sur les divers comportements sur le marché de l’emploi. Nous y reviendrons dans la dernière partie. 2[[112]](#footnote-112)

**2-Discrimination des femmes par le travail :**

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. Cela se reflète dans la structure de l’emploi féminin, indiquant que le travail n’a pas la même signification sociale pour toutes les employées. Pour les unes, il dévalorise ; pour d’autre, il valorise. Dans la société féminine, les femmes qui travaillent à l’exception des enseignantes, des médecins, des avocates…, sont socialement dévalorisées. On dira de la femme salariée qu’elle est pauvres, malheureuse et qu’elle est obligée de travailler pour aider son mari à subvenir aux besoin de la famille, ou encore qu’elle est obligée de travailler parce qu’elle n’a personne sur qui compter : ni mari, ni fils adulte, ni gendre généraux.., A l’inverse, la femme qui ne travaille pas et dont le mari est aisé est un modèle, et les jeunes filles aspirent à avoir sa chance, surtout lorsque, dans les fêtes de mariage, elle étale ses différentes tenues vestimentaire et ses pour montrer l’attachement qu’a pour elle son mari.

L’activité rémunérée de l’enseignement ou de la femme médecin est mieux acceptée que celle de l’ouvrière, comme si à la ségrégation homme, femme imposée par la culture patriarcale s’ajoutaient d’autres ségrégations parmi les femmes : celles relatives aux statuts social et à ses marques distinctives. A cet égard, il n’est pas inutile de rappeler les chiffres de la structure de l’emploi féminin par branche et par âge[[113]](#footnote-113).

Même si leur proportion demeure assez faible, les femmes sont suffisamment nombreuses à exercer une profession dans les grands centres urbains ou le taux d’activité féminine est de loin supérieur à la moyenne nationale. Mais cette activité ne bénéficie pas du même jugement de la valeur, ce qui signifie que l’insertion dans le monde du travail et dans l’espace public, en général jusque-là réservés aux hommes, se fait par des modalités et obéit à des motivations différentes selon le critère du niveau culturel, voire de classe. Au lieu de voir dans ces modalités des freins à l’extension du travail féminin, il faut au contraire les considérer comme des dynamique sociales de remise en cause de la culture patriarcale obligée d’accepter le statut de l’enseignante, forcée de tolérer l’activité salariée de la femme divorcée ou veuve, faisant des concessions sur le salariat des jeunes femmes célibataires, etc. Avec la montée du chômage et la paupérisation qui touchent de plus en plus de familles, ces dynamiques vont s’approfondir pour jeter sur le marché du travail de plus en plus de femmes, et la couture patriarcale n’aura pas d’autre solution que de s’adapter et de trouver des circonstances atténuantes à des comportements non tolérés il y a à peine deux ou trois décennies[[114]](#footnote-114).

**Section IV :**

 **Comment promouvoir l’égalité professionnelle** :

**1. Le salut par le travail** :

On pourrait penser que l’on a dépassé les temps où l’ordre moral considérait que les femmes devaient s’occuper de leur enfant et ne pas travailler à l’extérieur. Mais ces temps sont-ils vraiment dépasses ? Refleurissent périodiquement des thèses qui, sous couvert de l’éclatement de la famille traditionnelle, et/ou de baisse de la natalité dans certains pays, et/ou de la montée de la violence chez les jeunes, etc., en attribuent la responsabilité à l’absence de la mère, trop occupée par son travail, et à la « dilution de la fonction d’autorité du père ».

Une forme plus subtile, plus populiste, mais tout aussi douteuse consiste à poser la question : est-ce qu’il vaut mieux pour une femme avoir un travail épuisant, inintéressant, courir sans cesse du fait d’horaires atypiques de grande amplitude, ne pas avoir le temps de s’occuper de ses enfants comme elle le souhaiterait, au nom d’une théorie générale sur l’indépendance économique (sous-entendu : une théorie portés par des intellectuelles ou des femmes aisées, pire des féministe…), au nom d’une indépendance économique en partie illusoire puisque son salaire n’est qu’un revenu d’appoint ? Les femmes elles-mêmes auraient montré que la réponse est négative. Par exemple, le succès d’une organisation a été plus important, car elle offre à celle qui sont défavorisées, de faible qualification et en emplois précaires, une certaine forme de stabilité, financière et de statut. Pour un temps.

Ce point de vue est aussi vieux que le travail des femmes. Il oublie la distinction, pourtant fondamentale, entre le droit au travail décent et le travail tel qu’il est. Il est tout simplement démenti par la tendance historique de l’insertion croissante des femmes sur le marché du travail. Ce serait donner beaucoup d’importance qu’escompte, aux intellectuelles que de considérer qu’elles ont un tel impact sur les évolutions sociales, à l’encontre des intérêts immédiats des femmes des couches populaires…[[115]](#footnote-115)1

Plus subtil aussi, mais non moins pervers, consiste à s’étonner que l’on puisse être à la fois partisan de la réduction du travail et « condamner » le temps partiel. Mais c’est d’abord oublier que le temps partiel est en grande partie contrait, faute de mieux. Et lorsqu’il est « choisi » (d’ailleurs le plus souvent par les femmes dont le statut professionnel est le plus protégé), il s’avère toujours pénalisant. I l y a toujours à faire la différence, dans l’analyse, entre ce qui apparaît comme une solution individuelle à un moment donné et les solutions collectives. On y reviendra[[116]](#footnote-116).

**2. Des objectifs natalistes**

La plupart des rapports sur la place des femmes au travail intègrent à leurs analyses la question de la politique familiale, voire des préoccupations natalistes. On ne se situ plus dés lors, dans la logique de l’ordre moral (exclusion du travail), mais dans une logique plus complexe, délibérément favorable à l’accès des femmes à l’emploi et aux carrières professionnelles.

La typologie de pays selon l’existence ou non d’un conflit sphère publique, sphère privée opposé, on l’a vu , les pays ou l’Etat a permis de concilier activité des femmes et maternité, d’où à la fois un haut niveau d’activité, un moindre handicap dans les parcours professionnels et un regain de natalité. A l’inverse, lorsqu’existe un conflit entre activité et parentalité, la fécondité diminue, en général.

La charge de la petite enfance reposant sur les femmes et induisant un cout individuel en temps et en pertes d’opportunités professionnelle, l’égalité des sexes imposerait d’externaliser les couts vers l’Etat, pour mieux articuler famille et carrière, en allégeant la contrainte de temps. D’où une nouvelle conception de la politique familiale pour favoriser l’égalité. Dans la même logique, est souligné le fait que la participation des femmes à l’activité professionnelle est un facteur d’amélioration des performances économiques puisqu’il permet un développement des services, notamment de gardes et de proximité, à fort contenu en emploi. Pour simplifier, on pourrait traduire cela en disant que le travail des femmes est lui-même créateur d’emploi, car pour que les femmes travaillent, il faut des assistantes maternelles pour s’occuper de leurs enfants dans la journée, et des traiteurs nombreux pour qu’elles puissent acheter des repas tout préparés et consacrer ainsi leur soirée an leurs enfants. On est loin du compte de l’égalité.

 Plus sérieusement, l’ambiguïté de telles analyses repose sur le fait qu’il y a bel et bien des typologies de pays dans lesquels ont émergé du contrat social entre les sexes. Mais la question demeure du sens vers lesquels les faire évoluer, et de l’intégration, ou non, de préoccupation natalistes. Le rôle de l’Etat est certes important : il doit permettre aux femmes d’avoir le nombre d’enfants qu’elles souhaitent ; les politiques publiques doivent ainsi contribuer à des services publics étendus et de qualité. Les mesures visant à lever le conflit entre les taches professionnelles et les taches domestiques et parentales sont essentielles, mais du point de vue de l’égalité des femmes et des hommes, c'est-à-dire du point de vue de l’émancipation des femmes, non du point de vue de l’impact éventuel sur la natalité. Les choix en termes de nombre d’enfants appartiennent aux hommes ; le rôle de l’Etat est assurer les conditions pour ce choix puisse être réaliste, rien de plus ; mais c’est déjà beaucoup[[117]](#footnote-117).

**3. Inciter à l’accroissement des taux d’emploi des femmes :**

Face aux perspectives de recul de la population active à l’horizon de moyen terme, nombre d’économistes voient dans l’accoisement de la participation des femmes au marché du travail le moyen d’y pallier.

Puisque les taux d’emploi des femmes sont encore bien inférieurs à ceux des hommes, il y a là le moyen de résoudre, ou d’aider à résoudre, les questions du tassement de la croissance consécutif à l’évolution de la population active, et celle du financement des retraites. D’ailleurs, les projections de population active différent principalement selon les diverses hypothèses de taux d’activité des femmes. Les femmes sont donc un enjeu pour la croissance. La poursuite et l’intensification de leur insertion sur le marché du travail permettraient d’élever le potentiel de croissance, comprimé par les perspectives de tassement de la population active lié au vieillissement de la population.

Il demeure néanmoins plusieurs ambiguïtés. L’objectif d’accroissement de la participation des femmes au marché du travail relève-t-il d’un objectif d’accroissement de la population active totale, ou bien d’un souci d’égalité professionnelle ? La nuance n’est mineure et l’on ne peut arguer que le résultat serait identique. Dans le premier cas, le risque existe de considérer le travail des femmes comme une force d’appoint à laquelle on fait appel en cas de besoin, ou que l’on rejette en période de chômage de masse La seconde ambiguïté relève de la cohérence entre cet objectif et les autres. Sans l’accompagnement de recommandations concernant les services publics de garde de la petite enfance, l’utilisation du temps partiel, etc., cet objectif est formel ou bien porteur d’inégalités croissantes, car il fait peser sur les femmes la charge de l’articulation entre la sphère professionnelle et la sphère privée. 1[[118]](#footnote-118)

 **4. Valoriser les talents spécifiques des femmes** :

Cette question suscite aujourd’hui débat. Selon certaines analyses, les inégalités dont les femmes font l’objet, en particulier l’inégal accès aux responsabilités, viendrait du fait que les femmes ont leurs propres talents et que ceux-ci ne sont pas reconnus en tant que tels. Une série d’affirmation relevée de ce cadre d’analyse :

-Il existerait des qualités professionnelles de genre spécifiquement féminines

-Les femmes témoigneraient, dans leur exercice professionnel, de qualités spécifiques de coopération et de solidarité, en étant plus à l’écoute de leurs collaborateurs. Elles seraient plus attentives à l’observation de résultats concrets qu’à la définition d’objectifs généraux, plus désireuses de transparence en veillant à ce que rien ne soit caché.

- Les talents et compétences des femmes ne seraient pas ceux qui sont mis en valeur et sélectionnés dans les concours.

-Les épreuves choisies, dans leur contenu, et les modalités de connaissance favoriseraient une forme sexuée des talents et capacités, laissant sans emploi d’autres valeurs plus féminines.

La reconnaissance de qualités spécifiques conduit à des recommandations particulières. Il faudrait ainsi privilégier les critères seraient de nature à favoriser les femmes. Il faudrait valoriser ces compétences particulières, ces talents spécifiques dans les déroulements de carrière.

Mais y a-t-il des compétences particulières et de quel ordre sont-elles ? Derrière cette question, se situe le débat récurrent des différences de nature évoqué plus haut. Dans l’histoire, ces analyses ont servi à bien des démarches d’asservissement. Comment prétendre à l’émancipation si la nature a forgé des différences de cerveaux ? Comment viser l’égalité si les capacités innées sont inégales ? Pourquoi même alors viser l’égalité si l’adéquation aux potentiels spécifiques est plus efficace ? A chacun sa place…[[119]](#footnote-119)

On peut douter du bien fondé de telles explication, le plus souvent suscitées par la nécessité de donner un pseudo-éclairage théorique à une situation de fait. La définition des compétences dites spécifiques des femmes a évalué dans l’histoire, ce qui suffit à fondement biologique des talents spécifiques, l’hypothèse sociale de talents conditionnés par l’éducation est souvent mise en avant. Dans le cadre professionnel, on affirme fréquemment[[120]](#footnote-120) que l’inégale répartition des taches domestiques conduirait les femmes à des talents d’organisation du temps, utiles pour tous dans la vie professionnelle ; que dans l’exercice de responsabilités, quand elles les acceptent, elles seraient plus consensuelles et plus attentives à la collectivité que les hommes. C’est la version bienveillante des compétences spécifiques. Version bienveillante puisqu’elle s’appuie non sur des différences biologiques d’infériorité, mais sur le fait que l’histoire sociale et personnelle des femmes, différente de celle des hommes, ferait qu’elles ont des comportements en matière d’encadrement en phase avec les besoins actuels. La reconnaissance de talents spécifiques, quelle qu’en soit l’origine biologique ou produit social, est pour le moins ambiguë, car elle conduit à reconnaître l’accès des femmes aux postes de responsabilité non pour leur identité universelle, mais pour l’identité qu’a construite l’oppression dont elles sont victimes. Même si une identité féminine s’est forgée au travers des conditions particulières qui leur sont faites, ce n’est pas sa valorisation qui résoudra l’égal accès à toutes les fonctions sociales. Car, d’une part, cette valorisation les cantonnera aux fonctions supposées liées à des objectifs sociaux lors de la formation initiale, plutôt les fonctions de communication, de ressources humaines et les services aux personnes dans leurs responsabilités professionnelles. D’autre part, puisque l’objectif doit demeurer de contrecarrer ce qui forge les inégalités dés la petite enfance, comment vouloir en valoriser le produit ? Plus fondamentalement, les valeurs de partage, de participation, cts. Sont des valeurs humaines qui devraient être portées par les hommes autant que par les femmes. Stages divers[[121]](#footnote-121).

-Celles qui se distinguent de la norme du point de vue du temps de travail et du salaire mensuel. Il s’agit là, pour l’essentiel, du travail à temps partiel, dont une bonne partie peut être identifiée à du sous-emploi, c'est-à-dire à une situation ou l’on travaille moins que ce que l’on souhaiterait.

Ces formes d’emploi masquent, évidement, des situations très h hétérogènes : l’intérim, réputé pour la précarité des conditions d’emploi qu’il offre, embauche aussi parfois des salariés très qualifiés ; certains CDD régulièrement renouvelés peuvent s’avérer plus stables que des CDI qui débouchent sur un licenciement.

C’est pourquoi l’identification des emplois temporaires à la précarité ne peut être totale, même si elle est globalement juste et justifiée. Ce qui réunit ces diverses formes d’emploi, ce n’est pas seulement le fait qu’elles soient, d’une manière ou d’une autre, hors normes. C’est aussi instabilité qui les assimile à la précarité et qui les rapproche du chômage. Car ce sont souvent les mêmes personnes qui oscillent entre contrat à durée déterminée, intérim, pette boulot et chômage. Il et elles sont souvent lunes, peu qualifiée et naviguent à vue dans l’instabilité ambiante[[122]](#footnote-122).

|  |
| --- |
|  |
|  | **La présentation de l’organisme d’accueil, analyse et interprétation des résultats obtenus**  |
|  |  |

 A coté des différentes études qui ont été faîtes sur les inégalités qui subissent les femmes au travail, on a choisie de traité se sujet dans une entreprise de textile qu’est ALCOVEL et de vérifie les hypothèses qui ont été précédâmes sites on analysant les résultats obtenues.

**Section I : Présentation de l’organisme d’accueil**

**1-1Historique :**

# a)- Présentation L’entreprise mère (SONITEX) : La SONITEX a été crée par ordonnance n° 66-128 du 21/07/1966, elle fait parti des premières à mettre en application le système de gestion socialiste en1977. Pour ce faire, la société nationale des industries textiles a mis en place un réseau dense d’unités de production et de commercialisation.

La société a prie une dimension telle qu’elle ne peut plus gérer par sa seule direction ; c’est alors que les pouvoirs publics on entamé des réformes au sein de l’entreprise mère en 1983, ces réformes ont donné plusieurs entreprises qui sont :

* INDITEX
* ECOTEX
* ELATEX
* SOITEX
* DISTRITEX
* COTITEX

Au terme de la deuxième réforme économique du 07 1986, la COTITEX donne naissance à quatre entreprises qui sont :

* COTITEX de Batna.
* COTITEX de Sebdou.
* COTITEX de Draa Ben Khedda.
* COTITEX de Laghouat**.**

 **b)-** **Présentation de l’organisme d’accueil (AL.CO.VEL)** **:**

 Le complexe velours d’Akbou est inscrit comme projet au deuxième plan quadriennal signé le 31/09/1977 entre la SONITEX et l’association Sybertra le Peigné de Belgique. L’individualisation du projet est intervenue le 15/05/1978 et la mise en vigueur du projet le 25/09/1978 et les travaux de réalisation sont débutés le 11/1978, par contre la réception définitive est le 07/11/1984 et la date de la mise du complexe au régime de croisière dont la période est établit jusqu’à 1985.

 A partir du 28/01/1998 le complexe velours d’Akbou , unité de Laghouat est transformé en S.P A. au capital de 1 500 000 000,00 DA dénommé « Algérienne des cotonnades et velours », Al.CO.VEL par abréviation.

 **C)- Données générales :** le complexe est situé à environ 7 km du chef lieu de la daïra d’Akbou et à 70 km du chef lieu de la wilaya de Bejaia. Sa superficie est de 158 400 m2  dont 62 340 m2 couverte. Son effectif total est de 898 dont :

Le complexe est l’unique en son genre dans le tiers monde et le quatrième dans le monde. Il se compose d’un pavillon administratif, trois magasins de produits chimiques, pièces de rechanges, marchandises et trois ateliers de filature, tissage, finissage et un bloc de services généraux et un centre de formation et d’orientation. Sa capacité de production est de 05 millions de mètres linéaires de velours par année.

**1-2 Nature juridique de l’entreprise :**

AL.CO.VEL est une société par action (SPA) à caractère industrielle et commercial.

 **a)- Commerciale :** Une fois les matières premières transformées en produits finis, l’entreprise procède à leur commercialisation après avoir déterminé leur prix.

**b)- Industrielle :** elle achète des matières premières et fourniture qu’elle transforme en produits finis.

**c)- Prestation de services :** outre la transformation et la commercialisation l’entreprise réalise aussi des prestations de services où elle reçoit des matières premières comme le tissu pour le traitement (teinture) et le coton et l’acrylique pour sa transformation en file.

## D)- Processus de réalisation des produits finis au niveau du complexe :

# Fournisseurs

Achat de matière première

# Production

# Stock de matière première

# Stock de produits finis

Commercialisation

###### Fin de cycle de production

# Stock de produits fini

 **Phase1** : Approvisionnement en matières

 Premières.

 **Phase2** : Stockage des matières premières

 **Phase3**: Transformation des matières

 Premières.

 **Phase4** : Stockage de produits semi-finis.

 **Phase5** : Transformation des produits

 Semi-finis ou produits finis

 **Phase6**: Stockage de produits finis

 **Phase7** : Mise en vente des produits finis.

**1-3 Organisation administrative du complexe :**

**a)- Direction du complexe :** La direction du complexe est assuré par un directeur (PDG) elle constituer par un secrétariat, service hygiène et sécurité formé par une section prévention, section protection incendie et par une section gardiennage.

**b) Direction administration et finance :**

* **Sous direction des ressources humaines :** Elle regroupe le service de personnel, le service social, le service des moyens généraux et le centre de formation.
	+ **Service du personnel :** Il gère la paie, les carrières et il est subdivisés en section (section paie, section gestion des carrières et section administrative).
	+ **Service social :** Il regroupe la section des œuvres sociaux (cantine et coopérative, cité d’hébergement), de médecines sociales et la section cultures et loisirs.
	+ **Service des moyens généraux :** Il a pour mission essentielle la gestion des services généraux à savoir l’approvisionnement du complexe en matières et fournitures de bureau, en produits d’entretien et il responsable des réparations et de l’entretien des bâtiments. Il est constitué par trois sections (section générale, section assurance, section transports du personnel).
		- **Sous direction finance et comptabilité :**

 Elle a pour mission la gestion financière et comptable du complexe, elle est constituée de :

* + - * **Service de la comptabilité générale :** il est chargé de la saisie des différentes dépenses, recettes et de la fiscalité. Il regroupe une section trésorerie, une section des opérations divers et d’une section fiscalité.
			* **Service de la comptabilité analytique :** Il a pour mission l’établissement des coûts de production et prix de revient, il est chargé aussi de l’établissement des inventaires comptable et physique de fin d’année et ce en collaboration avec la sous direction approvisionnement et commerciale.Ce service gère les opérations énumérées ci-dessus grâce à l’existence d’une section de comptabilité analytique et d’une section de comptabilité matière.

 **c)- Direction commerciale et approvisionnement :**

* **Sous direction des approvisionnements :**

Elle regroupe deux services à savoir :

**Service gestion des stocks :** Il assure la gestion des magasins matières Premières, produits chimiques et magasin pièces de rechanges.

**Service achat :** Il regroupe deux sections achat locaux et achat extérieur.

* + - * + **Sous direction commerciale :**
* **Service commercial:** C’est un service constitué par la section magasin et expédition des produits finis, une section des ventes et une section de marketing.

**d)- Direction production et maintenance :**

* **Sous direction technique :**

Elle joue un rôle très important au niveau du complexe, elle est le régulateur de la production et elle agit par l’intermédiaire d’un département contrôle de qualité et d’un service de programmation.

* + - **Service contrôle de qualité :** C’est une structure qui agit directement sur la production, elle possède des sous structures au niveau de la ligne technologique par l’intermédiaire des sections contrôle de qualité filature, contrôle de qualité tissage et contrôle de qualité finissage.
		- **Service programmation :** Il fait la programmation des articles par métrage et par colorie et le calcul des taux de réalisation par rapport aux objectifs fixés.
			* **Sous direction recherche et développement :**

Elle a pour mission la recherche de nouveaux produits, suivi les projets d’investissements ainsi que la réorganisation.

 **1-4 Processus de production au niveau du complexe :**

* **Matière première utilisée :** Les principales matières premières utilisées dans la fabrication du velours sont : le coton, l’acrylique, le

Polyester, divers produits chimiques et colorants, outre ces matières le complexe utilise d’autres a savoir l’eau, gaz naturel, énergie électrique, carburant, lubrifiant, pièces de rechanges….etc.

**Différentes étapes de production :**

 **a-Filature :** Elle est divisée en trois lignes de fabrication :

 **-** Ligne cardée.

 - Ligne peignée.

 - Ligne d’acrylique.

 Au niveau de ces lignes la matière première subit les traitements suivants :

* Battage : la matière première (coton / acrylique) ouvraison de balles et subit des traitements et de nettoyage.
* Cardage : cette phase a pour rôle de complimenter le nettoyage,

Démêlent et parcellisent les flocons pour former un ruban cardé.

* Réunissage : les rubans de carde sont réunis en nappe de 20.
* Peignage : les nappes homogènes subissent un nettoyage et la suppression des fibres courtes.
* Etirage : le ruban qui sort du réunissage subit un affinage par doublage et par étirage pour donner un ruban régulier.
* Filage : les rubans obtenus subissent une série des opérations (étirage, torsion) pour obtenir du fil avec un diamètre voulu.
* Bobinage : Après avoir obtenu des fuseaux, les fils sont soumis a d’autres traitements de finissage ensuite ils sont bobinés pour permettre une meilleur manutention et un meilleur stockage.

**b) Tissage :** L’atelier de tissage est composé de deux salles :

- Salle de velours trame.

 - Salle de velours chaîne.

Au niveau du tissage la fabrication du velours passe par trois opérations

* Ourdissage : l’ourdissage a pour but d’enrouler les files de chaînes sous une même tension et parallèlement entre eux et selon un ordre déterminé
* Encollage : Dans cette phase les files sont enduites de colle de façon à le rendre souple, glissant et résistant.
* Réunissage : Cette opération concerne les files retords, elle consiste à réunir autant d’ensouples d’ourdissage direct pour obtenir une ensouple de tissage désirée.
* Ensouplage : Son but est d’assembler autant de sections de files pour une ensouple de tissage.
* Rentrage : Elle consiste à introduire les files de chaîne dans les lamelles de casse chaîne, dans les lis et dans les dents de peignés.
* Canetage : Son rôle consiste à rouler sur des canettes qui sont destinées à alimenter la trame.

 **c-Finissage :** Il est constitué de trois services :

 **-** Préparation coupe.

 **-** Blanchiment et teinture.

  **-** Apprêts.

* Préparation coupe : Cette phase procède à la coupe du tissu au lavage et le flambage.
* Blanchiment et teinture : Elle consiste à laver, teindre et à blanchir le tissu.
* Apprêts :

 - Apprêts trame chimique pour traiter le tissu d’habillement.

 - Apprêts trame mécanique pour le brossage du tissu.

 - Apprêts trame chaîne pour traiter les articles de chaîne.

 - Apprêts trame acrylique et jacquard.

**Section II : L’analyse et l’interprétation des résultats.**

Les femmes algériennes qui fréquentent le monde extérieur par l’exercice du travail salarié se trouvent dans des situations d’inégalités : dans la répartition des tâches, non accès aux postes supérieurs, non accès aux promotions et autres. C’est ce que nous allons vérifier dans la partie pratique.

Ce chapitre comprend essentiellement l’analyse des données recueillies par le moyen du questionnaire et l’interprétation des résultats obtenus, l’analyse porte sur les données quantitatives contenues dans les tableaux statistiques qui expriment les relations constituées entre les variables de notre recherche.

**I-Les caractéristiques de la population d’étude.**

Il est très important de connaitre les caractéristiques de chaque salariée enquêtée tel l’âge, la situation civile, le type de famille, le lieu de résidence, la catégorie socioprofessionnelle, l’ancienneté dans l’entreprise etc., car toutes ces données nous permettent de bien identifier notre population étudiée de manière générale.

**1-L’identification des enquêtées par l’âge :**

L’âge est une variable très importante ; qu’il faut identifier dans une recherche sociologique, car le niveau d’exposition et la sensibilité au problème diffère d’une tranche d’âge à l’autre. L’âge des répondants aux questions de recherche peut jouer un rôle dans la fiabilité des informations recueillies.

**Tableau N°3: La répartition des femmes selon l’âge**.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Age** | **Effectif** | **Pourcentage** |
|  **21ans à 31ans** | **36** | **60** |
|  **32ans à 42ans** | **20** | **33,33** |
|  **43ans et plus** | **4** | **6,67** |
|  **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **60%** des femmes de cette entreprise sont âgées de 21 à 31ans, suivi par un pourcentage de **33,33%** des femmes âgées entre 32 à 42ans, et **6,67%** pour les femmes âgées de 40ans et plus.

Cette variable nous montre que l’entreprise ALCOVEL dispose d’une main d’œuvre jeune, car **60%** des femmes ont entre 21 et 31ans.

**Tableau N°4 : L’identification des enquêtées selon la situation civile :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Situation civile** | **Effectif** | **Pourcentage%** |
|  **Célibataire** | **36** | **60** |
|  **Mariée** | **22** | **36,68** |
|  **Divorcée** | **1** | **1,66** |
|  **Veuve** | **1** | **1,66** |
|  **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **60%** des femmes de l’entreprise ALCOVEL sont célibataires, **36.68%** sont mariées, et une seule femme divorcée et une autre veuve.

**Tableau N°5 : l’identification des enquêtées selon le type de famille où elles vivent :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Type de famille** | **Effectif** | **Pourcentage%** |
|  **Petite famille** | **44** | **73,33** |
| **Grande famille** | **16** | **26,67** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **73,33%**des femmes de l’entreprise ALCOVEL vivent dans des petites familles, en contre partie seulement **26,67%** vivent dans des grandes familles.

 **Tableau N°6 :L’identification des enquêtées selon le lieu de résidence :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lieu de résidence** | **Effectif** | **Pourcentage%** |
|  **Ville** | **34** | **56,67** |
|  **Compagne** | **26** | **43,33** |
|  **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que la grande partie des femmes d’ALCOVEL résident dans la ville avec un taux qui représente **56,67%**, et seulement **43,33%** résident dans la compagne.

 **Tableau N°7 :L’identification des enquêtées selon la catégorie socioprofessionnelle:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **C.S.P** | **Effectif** | **Pourcentage%** |
|  **Cadre** | **23** | **38,34** |
| **Agent de maitrise** | **29** | **48,33** |
| **Agent d’exécution** | **8** | **13,33** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **48,33%** de femmes appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle d’agent de maîtrise, **38,34%** de ces femmes sont des cadres, et seulement **13,33%** appartiennent à la catégorie d’agent d’exécution.

**Tableau N°8 :L’identification des enquêtées selon l’ancienneté dans l’entreprise** :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **L’ancienneté dans l’entreprise** | **Effectif** | **Pourcentage** |
|  **Moins d’un 1 an** | **15** | **25** |
|  **1an à 2ans** | **19** | **31,67** |
|  **3ans à 4ans** | **11** | **18,33** |
|  **5ans et plus** | **15** | **25** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **31,67%** des femmes d’ALCOVEL leur ancienneté dans l’entreprise varie entre 1 et 2ans, les femmes qui ont une ancienneté de moins d’un an et plus de 5ans enregistrent un pourcentage de **25%**, et **18,33%** seulement des femmes ont une ancienneté qui varie antre 3ans à 4ans.

 Il faut savoir que les facteurs d’ancienneté et d’expérience dans l’entreprise sont très importants, car plus les salariées sont anciennes plus elles sont porteuses d’habilités et de compétences spécifiques à l’exécution de la tâche.

**Tableau N°9 :L’identification des enquêtées selon le motif qu’il les a poussé à travailler dans cette entreprise :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Le choix de travailler dans cette entreprise** | **Effectif** | **Pourcentage%** |
| **C’est votre choix** | **14** | **23,33** |
| **C’est le seul que vous avez trouvé** | **45** | **75** |
| **Par défit** | **1** | **1,67** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre, **75%** des enquêtées qui travaillent dans cette entreprise disent qu’elles ont opté pour cette entreprise parce que c’est le seul choix qu’elles avaient devant elles, et **23,33%** entre ellesdisent que c’est par choix personnel, et **1,67%** seulement des enquêtées disent qu’elles travaillent dans cette entreprise par défit.

**II- Le niveau d’instruction des femmes et la réalité dans l’entreprise ALCOVEL :**

Le niveau d’instruction est un élément très important dans l’entreprise car il permet de déterminer les catégories socioprofessionnelles, et de favoriser l’obtention des promotions, dans cette entreprise … et d’autres éléments qui sont en relations avec le niveau d’instruction dans l’entreprise.

La première hypothèse que nous avons présentée à l’occasion de cette étude s’annoncée comme suit: « Les femmes qui ont un niveau d’instruction moins élevé sont plus exposées au sous emploi et la précarité », cependant la réalité du terrain nous a montré le contraire, ce qui nous a contraint de proposer une hypothèse remplaçante avec comme énoncé : «**Le niveau d’instruction au sien de l’entreprise ALCOVEL n’a aucun impact sur le statut des salariées ».**

 Nous avons analysés les différentes corrélations entre les modalités des variables personnelles et organisationnelles de notre première hypothèse, qu’on commence par:

**Tableau N°10** **: La répartition des enquêtées selon le niveau d’instruction.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Le niveau d’instruction** | **Effectif** | **Pourcentage** |
|  **Primaire** | **1** | **1,67** |
|  **Moyen** | **6** | **10** |
|  **Secondaire** | **20** | **33,33** |
|  **Universitaire** | **33** | **55** |
|  **Total** | **60** | **100** |

 Le tableau ci-dessus montre que plus de la moitié des femmes de l’entreprise ALCOVEL ont un niveau d’instruction universitaire avec un pourcentage de **55%**, **33,33%** des femmes ont un niveau d’instruction secondaire, **10%** des femmes ont un niveau d’instruction moyen, et **1,67%** des femmes ont un niveau d’instruction primaire.

Ces résultats nous informent que les enquêtées de cette l’entreprise ont un bon niveau d’instruction car la majorité ont un niveau universitaire et secondaire.

**Tableau N°11 : La répartition des enquêtées selon le diplôme obtenu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Le diplôme obtenu** | **effectif** | **pourcentage** |
| **Diplôme universitaire** | **35** | **58,33** |
| **Formation professionnelle** | **25** | **41,67** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **58,33%** des enquêtées de cette l’entreprise ont un diplôme universitaire, par contre **41,67%** des enquêtées ont une formation professionnelle seulement faite dans les centres de formations professionnelles.

**Tableau N°12: Le statut juridique des enquêtées.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statut juridique** | **Effectif** | **Pourcentage** |
|  **Permanentes** | **16** | **26,67** |
|  **Prés emplois** | **44** | **73,33** |
|  **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **73,33%** des enquêtées de cette entreprise appartiennent à la catégorie des pré-emplois, et **26,67%** appartiennent à la catégorie de permanentes.

Ces résultats montrent que la grande partie des femmes de cette entreprise appartiennent à la catégorie des pré-emplois c'est-à-dire qu’ils ont des postesprécaires.

**Tableau N°13** : **Avis des enquêtés sur les modalités de la répartition des postes.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Répartition des postes** | **Effectif** | **Pourcentage** |
| **Les postes sont répartis selon le niveau d’instruction.** | **28** | **46,67** |
| **Les postes ne sont pas répartis selon le niveau d’instruction.** | **32** | **53,33** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **53,33%** des enquêtées voient que la répartition des postes d’emploi n’est pas faite selon le niveau d’instruction, mais il y a d’autres facteurs qui déterminent cette dernière, par ailleurs **46,67%** des enquêtées voient le contraire, car la répartition est faite selon les liens et les réseaux sociaux qu’on entretien dans l’entreprise, plus particulièrement les relations qu’on aura tissé avec les responsables hiérarchiques.

**Tableau N°14 : Le niveau d’instruction comme difficulté au travail**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Les difficultés rencontrées à cause du niveau d’instruction** | **Effectif** | **Pourcentage** |
| **Oui** | **8** | **13,33** |
| **Nom** | **52** | **86,67** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **86,67%** des enquêtées de cette entreprise ne rencontrent pas des difficultés à cause de leurs niveaux d’instruction, et seulement **13,33%** des enquêtées affirment cette réalité.

Ces résultats montrent que la grande partie des femmes de l’entreprise ALCOVEL ont un niveau d’instruction élevé et ces femmes n’ont pas de problèmes dans leur travail à cause de leur niveau d’instruction.

**Tableau N°15 : La précarité dans le poste du travail à cause du niveau d’instruction.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **La précarité dans le poste du travail** | **Effectif** | **Pourcentage** |
| **Oui** | **24** | **40** |
| **Non** | **36** | **60** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **36%** des femmes de l’entreprise ALCOVEL ont répondu que la précarité dans leurs postes du travail n’est pas due au niveau d’instruction, et **24%** ont dit que les problèmes rencontrés sont en relation avec leur niveau d’instruction.

**Tableau N°16** : **La relation entre le niveau d’instruction et les catégories socioprofessionnelles**.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C.S.P****Niveau d’instruction** | **Cadre** | **Agent de maitrise** | **Agent d’exécution** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **Primaire** | **-** | **-** | **-** | **-** | **1** | **1** | **1** | **100** |
| **Moyen** | **1** | **16,67** | **3** | **50** | **2** | **33,33** | **6** | **100** |
| **Secondaire** | **8** | **40** | **9** | **45** | **3** | **15** | **20** | **100** |
| **Universitaire** | **14** | **42,42** | **17** | **51,52** | **2** | **6,06** | **33** | **100** |
|  **Total** | **23** | **38.33** | **29** | **48.33** | **8** | **13.34** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **48,33%** des enquêtées de cette entreprise appartiennent à la catégorie d’agent de maîtrise, **51,52%** d’entre elles ont un niveau d’instruction universitaire, **50%** de ces enquêtées ont un niveau d’instruction moyen, et le restes avec un pourcentage de **45%** ont un niveau d’instruction secondaire ; par contre on trouve que **38,33%** seulement de ces enquêtées sont des cadres avec un niveau instruction majoritairement universitaire avec un pourcentage de **42,42%.**

On peut dire d’après les résultats de ce tableau qu’au sein de l’entreprise ALCOVEL la participation des femmes à la prise de décision et leur accès aux postes de responsabilités demeurent faibles, même si elles ont un diplôme de haut niveau (universitaire).

**Tableau N°17**: **La relation entre le niveau d’instruction et l’âge des femmes de l’entreprise ALCOVEL.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **L’âge** **le** **niveau d’instruction** | **21ans à 31ans** | **32ans à 42ans** | **43ans et plus** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **Primaire** | **-** | **-** | **-** | **-** | **1** | **100** | **1** | **100** |
| **Moyen** | **4** | **66,66** | **1** | **16,67** | **1** | **16,67** | **6** | **100** |
| **Secondaire** | **13** | **65** | **6** | **30** | **1** | **50** | **20** | **100** |
| **Universitaire** | **19** | **57,58** | **13** | **39,39** | **1** | **3,03** | **33** | **100** |
| **Total** | **36** | **60** | **20** | **33,33** | **4** | **6,66** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **60%** des enquêtées sont âgées entre 21 et 31ans, parmi elles on trouve que **66,66%** ont un niveau d’instruction moyen, **65%** d’entre elles ont un niveau d’instruction secondaire, et **57,58%** ont un niveau d’instruction universitaire ; par contre **33,33%** de ces enquêtées sont âgées entre 32 et 42ans, et la grande partie ont un niveau d’instruction universitaire avec un pourcentage de **39,39%** ; et **6,66%** de ces femmes sont âgées de 43 et plus et la majorité ont un niveau d’instruction primaire avec un pourcentage de **100%**.

 Ces résultats montrent que les enquêtées qui sont âgées entre 21 à 31ans et 32 à 42ans ont un niveau d’instruction élevé, comparé aux femmes qui ont 43ans et plus. Car la majorité des nouveaux diplômés sont inscris à l’A.N.E.M, où les établissements et les entreprises sont obligées de passer par cet organisme pour recruter, par conséquent la présence de la catégorie d’âge [21ans à 42ans] est plus fréquente que les autres catégories telle que la catégorie d’âge des 43ans et plus.

**Tableau N°18**: **La relation entre l’ancienneté dans l’entreprise et le statut juridique.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Le statu juridique****L’ancienne** | **permanent** | **Prés emplois** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **Moins de 1an** | **-** | **-** | **15** | **100** | **15** | **100** |
| **1an à 2ans** | **1** | **5,26** | **18** | **94,74** | **19** | **100** |
| **3ans à 4ans** | **3** | **27,27** | **8** | **72,73** | **11** | **100** |
| **5ans et plus** | **12** | **80** | **3** | **20** | **15** | **100** |
| **Total** | **16** | **26,67** | **44** | **73,33** | **60** | **100** |

 Le tableau ci-dessus montre que **73,33%** des enquêtées de cette entreprise appartiennent à la catégorie de prés-emplois. Parmi elles **100%** des enquêtées ont une ancienneté de moins d’un an, **94,74%** de ces enquêtées ont une ancienneté dans l’entreprise de 1 à 2ans, et **72,73%** ont une ancienneté de 3 à 4ans, et **20%** de ces enquêtées ont une ancienneté de 5ans et plus. En contre partie **26,67%** appartiennent à la catégorie de permanentes où la majorité de ces enquêtées ont une ancienneté de 5ans et plus avec un pourcentage de **80%**.

 Ces résultats montrent que la grande partie des femmes de l’entreprise ALCOVEL sont des prés-emplois où leur ancienneté est de moins d’une année.

**Tableau N°19**: **La relation entre l’ancienneté et les catégories socioprofessionnelles dans l’entreprise ALCOVEL**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **C. S.P.****L’Ancienneté** | **Cadre** | **Agent de maîtrise** | **Agent d’exécution** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **Moins de 1an** | **5** | **33,33** | **8** | **53,33** | **2** | **13,34** | **15** | **100** |
|  **1an à 2ans** | **5** | **26,32** | **11** | **57,89** | **3** | **15,79** | **19** | **100** |
|  **3ans à 4ans** | **6** | **54,55** | **5** | **45,45** | **-** | **-** | **11** | **100** |
|  **5ans et plus** | **7** | **46,67** | **5** | **33,33** | **3** | **20** | **15** | **100** |
| **Total** | **23** | **38,33** | **29** | **48,33** | **8** | **13,34** | **60** | **100** |

 Le tableau ci- dessus montre que **48,33%** des enquêtées de l’entreprise ALCOVEL appartiennent à la catégorie d’agents de maîtrise, parmi elles **57,89%** des enquêtées ont une ancienneté de 1 à 2ans, **53,33%** ont une ancienneté de moins d’un an, et **45,45%** ont une ancienneté de 3 à 4ans, **33,33%** ont une ancienneté de plus de 5ans ; part contre **38,33%** sont des cadres où la majorité avec un taux de **54,55%** ont une ancienneté  de 3ans à 4ans.

Ces résultats montrent que plus les femmes de cette entreprise sont anciennes plus elles occupent des postes supérieurs.

**Tableau N°20: la relation entre le diplôme obtenu et la catégorie socioprofessionnelle**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **C.S.P****Diplôme obtenu** |  |  |  |  |
| **cadre** | 1. **maîtrise**
 | 1. **d’exécution**
 | **total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **T** | **%** |
|  **Diplôme universitaire** | **16** | **45,71** | **17** | **48,57** | **2** | **5,71** | **35** | **100** |
| **Formation professionnelle** | **7** | **28** | **12** | **48** | **6** | **24** | **25** | **100** |
| **Total** | **23** | **38,34** | **29** | **48,33** | **8** | **13,33** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **48,33%** des enquêtées de l’entreprise ALCOVEL appartiennent à la catégorie d’agent de maîtrise, parmi elles **48,57%** ont un diplôme universitaire, le reste ils ont seulement une formation professionnelle avec un pourcentage de **48%** ; en contre partie **38,34%** des enquêtées de cette entreprise appartiennent à la catégorie des cadres où **45,71%** ont un diplôme universitaire.

Ces résultats montrent que plus les femmes ont un diplôme élevé plus elles occupent des postes de responsabilité.

* **Le premier résultat partiel :**

Le niveau d’instruction est l’un des facteurs sélectif majeurs dans l’accès au travail, dans cette perspective nous avons essayé de savoir quel été son impact sur la position de la femme au travail, ainsi on a proposé l’hypothèse suivante : « Les femmes ayant un niveau d’instruction moins élevé sont les plus exposées au sous emploi et à la précarité ». Cependant, l’enquête a relevé que même celles qui ont un niveau d’instruction supérieur font face à ce phénomène (le sous emploi et la précarité). À partir de ces résultats on a constaté qu’il fallait changer d’hypothèse, et face à cette contrainte nous l’avons reformulée sous la forme suivante: **« Le niveau d’instruction des femmes au sien de l’entreprise ALCOVEL n’a aucun impact sur leur statut de salariées ».**

Les résultats que nous avons obtenus montrent que les femmes de cette entreprise ont un niveau d’instruction élevé, puisque plus de la moitié ont un niveau universitaire avec un pourcentage de **55%**, aussi elles sont diplômées à hauteur de **58,33%.**  En contre partie **41,67%** ont une formation professionnelle. Malgré leurs capacités, la grande partie des femmes occupent des postes précaires (prés-emploi) avec un pourcentage de **73,33%**, contre **26,67%** des salariées qui occupent des postes permanents.

A partir des résultats obtenus, on a trouvé qu’avec un niveau d’instruction élevé ou bas, les femmes sont exposées au sous emploi et à la précarité, car la majorité des femmes de l’entreprise ALCOVEL ont un niveau d’instruction universitaire, ce qui n’est pas empêchées pour elles d’être des prés-emploi précaires.

Après ce qui a été dit, on peut affirmer que notre hypothèse alternative est confirmée puisque le statut de la femme au sein d’ALCOVEL n’est aucunement déterminé par son niveau d’instruction.

**III- L’autorité de la femme au travail**

Les postes de pouvoir et de décision sont généralement réservés aux hommes du fait de leur domination au sein de la société en général et dans la famille en particulier**.** A travers cette partie on tentera de vérifier si vraiment **« les responsables de l’entreprise, empêchent les femmes d’accéder aux postes supérieurs, car ces derniers craignent que les hommes n’acceptent pas d’être dirigés par les elles »** ; pour vérifier cette hypothèse on va analyser les relations qui existent entre les différentes variables de cette étude.

 **Tableau N°21 : L’Avis des hommes sur le commandement féminin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **L’acceptation de l’homme de l’autorité de la femme** | **Effectif** | **Pourcentage** |
| **L’homme Accepte l’autorité de la femme.** | **15** | **25** |
| **L’homme n’accepte pas l’autorité de la femme.** | **45** | **75** |
| **Total** | **60** | **100** |

D’après les résultats du tableau, les femmes voient que les hommes n’acceptent pas facilement d’être dirigés par des femmes car **75%** des enquêtées partagent cet avis, en contre partie **25%** seulement de ces enquêtées contrarie cette idée.

D’après ces résultats on constate que selon les femmes, les hommes d’ALCOVEL n’acceptent pas facilement d’être dirigés par des femmes, car d’une part ces hommes aiment toujours être dominant, se voient supérieurs par rapport à elles. D’autre part lorsqu’on trouve des hommes qui acceptent d’être dirigés par des femmes, soit que ces dernières ont un niveau d’instruction plus élevé par rapport à eux, soit qu’elles utilisent leur droit d’autorité garanti par le règlement de l’entreprise, qui permet dans la plus part des cas de faire obéir n’importe qui via à la force de la loi, mais jamais par soumission (reconnaissance de l’autorité féminine).

**Tableau N°22 : L’avis des femmes sur le type de comportement des hommes à leur égard**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Les comportements des hommes envers les femmes** | **Effectif** | **Pourcentage** |
| **Le comportement comme celui avec les hommes**  | **23** | **38,33** |
| **Le comportement spécifique aux femmes** | **37** | **61,67** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que les femmes de cette entreprise voient que la grande partie des hommes ont un comportement spécifique et différent à leur égard avec un pourcentage de **61,67%** ; en contre partie le reste des femmes avec **38,33%** disent le contraire.

Donc ce tableau montre que selon les femmes, les hommes font une distinction entre les sexes. C’est vrai qu’il faut avoir un certain respect dans ses relations avec autrui, mais il ne faut surtout pas faire de différence pour ce qui concerne les promotions, le travail, la prise de décision et d’autres aspects qui concerne la vie professionnelle.

**Tableau°23 : La relation entre l’avis des enquêtées sur l’autorité féminine exercée à l’égard des hommes et les catégories socioprofessionnelles.**

|  |  |
| --- | --- |
| **C.S.P** | **L’acceptation de l’homme de l’autorité de la femme au travail.** |
| **Acceptent** | **N’acceptent pas** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **T** | **%** |
| **Cadre** |  **8** | **34,78**  | **15** |  **65,22** | **23** | **100** |
| **A. maitrise** | **5** | **17,24** | **24** | **82,76** | **29** | **100** |
| **A. d’exécution** | **2** | **25** | **6** | **75** | **8** | **100** |
| **Total** | **15** | **25** | **45** | **75** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **75%** des enquêtées de cette entreprise croient que les hommes n’acceptent pas l’autorité de la femme au travail, **82,76%** de ces enquêtées appartiennent à la catégorie d’agent de maîtrise , **75%** appartiennent à la catégorie d’agent d’exécution, et **65,22%** appartiennent à la catégorie des cadres ; en contre partie **25%** seulement de ces enquêtées croient que les hommes acceptent leur autorité au travail, parmi elles les femmes qui appartiennent à la catégorie des cadres avec un pourcentage de **34,78%.**

Ces résultats montrent que les femmes de cette entreprise croient que les hommes n’acceptent pas l’autorité de la femme au travail notamment les femmes qui appartiennent à la catégorie d’agent de maîtrise et d’agent d’exécution.

**Tableau N°24 : La relation entre l’avis des enquêtées sur l’autorité féminine exercée à l’égard des hommes et le niveau d’instruction.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Niveau d’instruction** | **L’acceptation de l’homme de l’autorité de la femme au travail** |
|  **Oui** | **Non** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **T** | **%** |
| **Primaire** |  **-** |  **-** | **1** | **1** | **1** | **100** |
| **Moyen** | **1** | **16,67** | **5** | **83,33** | **6** | **100** |
| **Secondaire** | **8** | **40** | **12** | **60** | **20** | **100** |
| **Universitaire** | **6** | **18,18** | **27** | **81,82** | **33** | **100** |
| **Total** | **15** | **25** | **45** | **75** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **75%** des enquêtées de cette entreprise croient que les hommes n’acceptent pas l’autorité de la femme au travail, parmi elles **83,33%** ont un niveau d’instruction moyen, **81,82%** sont universitaires, **60%** ont un niveau d’instruction secondaire. En contre partie **25%** des femmes croient que les hommes acceptent leur autorité au travail, où ont trouve que **40%** des enquêtées ont un niveau d’instruction secondaire.

Ces résultats montrent que le niveau d’instruction n’a pas grand effet, en d’autres termes, que le niveau soit élevé ou bas cela ne change rien dans la situation des femmes au travail, car le seul sort qui leur ait réservé est la précarité et l’instabilité dans l’entreprise.

**Tableau N°25 : la relation entre l’avis des enquêtées sur l’autorité féminine exercée à l’égard des hommes et l’ancienneté.**

|  |  |
| --- | --- |
| **L’ancienneté au travail** | **L’acceptation de l’homme de l’autorité de la femme au travail** |
| **Oui** | **Non** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **T** | **%** |
| **Moins de 1an** | **4** | **26,67** | **11** | **73,33** | **15** | **100** |
| **1ans à 2ans** | **3** | **15,79** | **16** | **84,21** | **19** | **100** |
| **3ans à 4ans** | **3** | **27,27** | **8** | **72,73** | **11** | **100** |
| **5ans et plus** | **5** | **33,33** | **10** | **66,67** | **15** | **100** |
| **Total** | **15** | **25** | **45** | **75** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **75%** des femmes de cette entreprise croient que les hommes n’acceptent pas leur autorité au travail, **84,21%** des femmes interrogées ont une ancienneté de 1 à 2ans, **73,33%** ont une ancienneté de moins d’un an, **72,73%** ont une ancienneté de 3 à 4ans, **66,67%** ont une  ancienneté de plus de 5ans. Par contre **25%** des femmes croient que les hommes n’acceptent pas leur autorité au travail, parmi elles **33,33%** ont une ancienneté de plus de 5ans.

 Ces résultats montrent que l’ancienneté à un impact sur la vision des femmes au travail, plus ces femmes sont anciennes dans l’entreprise plus elles arrivent à convaincre l’homme et imposent ainsi leur autorité.

**Tableau N°26 : la relation entre l’avis des enquêtées sur l’autorité féminine exercée à l’égard des hommes et l’âge.**

|  |  |
| --- | --- |
| **L’Age** | **L’acceptation de l’homme de l’autorité de la femme au travail** |
| **Oui** | **Non** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **T** | **%** |
| **21ans à 31ans** | **7** | **19,44** | **29** | **80,56** | **36** | **100** |
| **32ans à 42ans** | **7** | **35** | **13** | **65** | **20** | **100** |
| **43ans et plus** | **1** | **25** | **3** | **75** | **4** | **100** |
| **Total** | **15** | **25** | **45** | **75** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **75%** des femmes croient que les hommes n’acceptent pas leur autorité au travail, **80,56%** des femmes sont âgées entre 21 et 31ans, **75%** sont âgées de plus de 43ans, et **65%** sont âgées entre 32 à 42ans ; en contre partie **25%** des femmes croient le contraire parmi elles **35%** sont âgées entre 32 à 42ans.

Ces résultats montrent que l’âge influence fortement les femmes au travail, plus elles sont âgées plus elles sont mûres. Leur expérience leur permet de travailler cote à cote avec les hommes, et cela conduit à absorber tous les préjugés et les malentendus que ces derniers éprouvent à leur encontre. Ceci étant, la femme arrive à passer du statut de la male aimée au statut de la partenaire capable d’assister tous les acteurs de l’entreprise dans leurs tâches, par conséquent elle pourra aspirer à plus de respect et à plus de considération.

* **Le deuxième résultat partiel :**

Les résultats que nous avons obtenus confirment pour une bonne part, que les femmes dans l’entreprise ALCOVEL croient que les hommes n’acceptent pas leur autorité et n’acceptent pas d’être dirigé par eux. Les femmes qui croient le contraire utilisent une certaine autorité qui exige de l’expérience et un bon niveau d’instruction. A partir de là, il n’est pas facile d’imposer l’autorité dans l’entreprise lorsque nous somme des femmes travaillant dans un contexte où la majeure partie des salariés sont des hommes.

La question du pouvoir que les hommes ne sont pas prêts de céder aux femmes, est du essentiellement à leur culture, car ils voient mal se faire diriger par une femme, tout simplement parce qu’ils se sentent supérieur à leur égard ; c’est ce sentiment qui empêche les hommes (enfin quand ils le peuvent) de laisser les femmes accéder aux postes de responsabilités.

Les inégalités entre les sexes au lieu de travail empêchent les femmes d’accéder aux postes supérieurs, ce qui est du à l’attachement de notre société à la tradition où la femme est marginalisée, en la voyant souvent comme inférieure par rapport à l’homme.

Dans l’enquête ont a trouvé que les femmes voient que les hommes n’acceptent pas facilement d’être dirigés par elles car **75%** d’entre elles partagent cet avis, en contre partie **25%** seulement disent le contraire ce qui confirme cette vérité.

Au-delà de cette vérité il y aussi l’image de la femme et la représentation sociale qu’on a d’elle. La femme est vue comme être sentimental particulièrement faible qu’il faut assister et non pas responsabiliser.

Par conséquent, notre hypothèse selon laquelle **«  Les responsables de l’entreprise, empêchent les femmes d’accéder au postes supérieurs car ces derniers craignent que les hommes n’acceptent pas d’être dirigés par elles »** est confirmée.

**IV-Les promotions des femmes.**

 La promotion est une opportunité de nomination à une fonction à un grade supérieur où tous le salaries peuvent bénéficier de cette dernière mais elle dépend de facteurs multiples tels que le : niveau d’instruction, le diplôme obtenu, le poste occupé, et l’ancienneté. Mais aussi peut être liée à d’autres facteurs tel que: la reconnaissance des responsables. Dans cette partie on va vérifier ci **«La situation de précarité que connaissent  les femmes dans l’entreprise freine leur carrières et réduit leurs chances de progression professionnelles ».**

**Tableau N°27 : Avis des enquêtées sur la réalité de la promotion dans l’entreprise ALCOVEL.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **L’obtention de promotion** | **Effectif** | **Pourcentage%** |
|  **Oui**  | **10** | **16,67** |
|  **Non** | **50** | **83,33** |
|  **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **83,33%** de femmes de l’entreprise ALCOVEL n’ont pas bénéficié de promotion durant leurs parcours professionnel, et **16,67%** ont bénéficié d’une promotion.

On constate d’après ce tableau que la grande partie des femmes de l’entreprise n’ont pas obtenu de promotions durant leur parcours professionnel.

**Tableau N°28 : L’équité dans l’octroi de promotions entre les hommes et les femmes.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **L’équité dans l’octroi de promotions entre les hommes et les femmes.** | **Effectif** | **Pourcentage%** |
| **Oui** | **12** | **20** |
| **Non** | **48** | **80** |
| **Total** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que il n’y a pas une équité dans l’attribution des promotions car ont trouve **80%** des enquêtées ont partagé cet avis, et **20%**  entre elles ont dit le contraire.

 Ces résultats confirment que l’entreprise ALCOVEL n’a pas une équité dans l’attribution des promotions car il y a une distinction entre les sexes, d’autre part les hommes qui entretiennent de bonnes relations d’amitiés avec les responsables ont plus de chance d’avoir cette promotion que les autres.

**Tableau N°29 : Le nombre de promotions obtenu par les femmes durant leur parcours professionnel.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Le nombre de promotion obtenu**  |  **Effectif** | **Pourcentage** |
| **Aucune promotion** | **22** | **36,67** |
| **Une promotion** | **16** | **26,66** |
| **Deux promotions** | **22** | **36,67** |
| **Total** | **60** | **60** |

Le tableau ci-dessus montre que **36,67%** des enquêtées de cette entreprise n’ont pas obtenu une promotion durant leur parcourt professionnel, **36,67%** de ces enquêtées ont obtenu deux promotions, **26,66%** des ces enquêtées ont obtenu une seule promotion.

**Tableau N°30 : La relation entre l’obtention d’une promotion au cours du parcours professionnel et l’ancienneté des femmes dans l’entreprise d’ALCOVEL.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **L’obtention d’une promotion****L’Ancienneté** | **Oui** | **Non** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **Moins de 1an** | **-** | **-** | **15** | **100** | **15** | **100** |
| **1an à 2ans** | **-** | **-** | **19** | **100** | **19** | **100** |
| **3ans à 4ans** | **4** | **36,36** | **7** | **63,64** | **11** | **100** |
| **5ans et plus** | **6** | **40** | **9** | **60** | **15** | **100** |
| **Total** | **10** | **16,67** | **50** | **83,33** | **60** | **100** |

 Le tableau ci-dessus montre que **83,33%** des enquêtées n’ont pas bénéficiés de promotion au cours de leurs parcours professionnels, car parmi elles **100%** ont une ancienneté de moins d’un an et une ancienneté entre 1an et 2ans, **63,64%** de ces enquêtées ont une ancienneté entre 3ans à 4ans, et **60%** enregistre une ancienneté de plus de 5ans ; en contre partie **16,67%** des enquêtées ont bénéficié d’une promotion, où **40%** de ces enquêtées ont une ancienneté plus de 5ans.

On trouve d’après ce tableau que l’ancienneté est un facteur important dans l’attribution des promotions, plus l’ancienneté est élevée plus la chance d’avoir une promotion augmente, même si cette pratique demeure rare pour les salariées.

**Tableau N°31 : La relation entre l’âge et l’obtention d’une promotion durant le parcours professionnels dans l’entreprise ALCOVEL.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **L’obtention d’une promotion****Age** | **Oui** | **Non** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **21ans à 31ans** | **2** | **5,56** | **34** | **94,44** | **36** | **100** |
| **32ans à 42ans** | **7** | **35** | **13** | **65** | **20** | **100** |
| **43ans et plus** | **1** | **25** | **3** | **75** | **4** | **100** |
| **Total** | **10** | **16,67** | **50** | **83,33** | **60** | **100** |

 Le tableau ci-dessus montre que **83,33%** des enquêtées n’ont pas obtenu une promotion au cours de leurs parcours professionnel, **94,44%** de ces enquêtées sont âgées entre 21ans à 31ans, et **75%** des enquêtées âgées de 43ans et plus ; par contre **16,67%** des enquêtées de cette entreprise ont obtenu une promotion dans leurs parcours professionnel, parmi elles **35%** sont âgées entre 32ans à 42ans.

 Ces résultats montrent que la promotion a une relation avec l’âge car plus les femmes sont âgées plus elles ont plus de chances de bénéficier de promotions.

**Tableau N°32 : La corrélation entre l’obtention d’une promotion dans le parcours Professionnel et le niveau d’instruction des femmes dans l’entreprise ALCOVEL.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **L’obtention une promotion****Niveau d’instruction** | **Qui** | **Non** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **Primaire** | **-** | **-** | **1** | **100** | **1** | **100** |
| **Moyen** | **1** | **16,67** | **5** | **83,33** | **6** | **100** |
| **Secondaire** | **3** | **15** | **17** | **85** | **20** | **100** |
| **Universitaire** | **6** | **18,18** | **27** | **81,82** | **33** | **100** |
| **Total** | **10** | **16,67** | **50** | **83,33** | **60** | **100** |

 Le tableau ci-dessus montre que, **83,33%** des enquêtées de cette entreprise n’ont pas bénéficié d’une promotion tout en long de leur parcours professionnel car **100%** de ces enquêtées ont un niveau d’instruction primaire, **85%** on un niveau d’instruction secondaire ; par contre **16,67%** seulement des enquêtées ont obtenu une promotion où on trouve parmi elles **18,18%** ont un niveau d’instruction universitaire.

 Ces résultats montent que, l’obtention d’une promotion à une relation avec le niveau d’instruction. Ici plus les femmes ont un niveau d’instruction élevé plus elles ont la chance d’avoir une promotion, c'est-à-dire que les femmes qui sont universitaires sont les plus bénéficières des promotions que le reste des niveaux d’instructions, car cela renforce les chances d’obtenir une promotion.

**Tableau N°33 : La relation entre les catégories socioprofessionnelles et l’obtention d’une promotion durant le parcours professionnelle dans l’entreprise ALCOVEL**.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **L’obtention une** **Promotion****C.S.P** |  |  |  |
| **Oui** | **Non** | **Total** |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **T** | **%** |
| **Cadre** | **9** | **39,13** | **14** | **60,87** | **23** | **100** |
| **A.de métrise** | **1** | **3,45** | **28** | **96,55** | **29** | **100** |
| **A. d’exécution** |  **-** |  **-** | **8** | **100** | **8** | **100** |
| **Total** | **10** | **16,67** | **50** | **83,33** | **60** | **100** |

Le tableau ci-dessus montre que **83,33%** des enquêtées de l’entreprise n’ont pas bénéficié de promotion durant leurs parcours professionnel, **100%** entre elles, appartiennent à la catégorie d’agents d’exécution, **96,55%** appartiennent à la catégorie d’agent de maîtrise, et **60,87%** appartiennent à la catégorie des cadres ; en contre partie **16,67%** de ces femmes ont bénéficié d’une promotion durant leur parcours professionnels, où **39,13%** appartiennent à la catégorie des cadres.

Ces résultats montrent que l’obtention d’une promotion durant le parcourt professionnel à une relation avec les catégories socioprofessionnelles, car plus les femmes de cette entreprise occupent des potes supérieurs plus elles ont des chances de bénéficier de promotions.

* **Le troisième résultat partiel :**

Après l’analyse des données recueillis et la vérification de la troisième hypothèse on peut dire que la grande partie des femmes de l’entreprise ALCOVEL n’ont pas bénéficié de promotion au cours de leurs parcours professionnel malgré leurs capacités.

D’autre part les éléments tels que l’âge, l’ancienneté, le niveau d’instruction, et les catégories socioprofessionnelles, se présentent comme des variables ayant un fort pouvoir explicatif du phénomène, qui peuvent influencer sur la promotion.

D’après l’enquête on a constaté que la grande partie des femmes de cette entreprise n’ont pas bénéficié de promotion durant leur parcours professionnel, car **83,33%** des réponses vont dans ce sens en contrepartie **16,67%** affirment le contraire. Etant donné que la majorité des femmes qui travaillent dans cette entreprise occupent des postes précaires, ce qui les empêche de bénéficier de promotions, et ce malgré leurs compétences et leurs capacités.

Le peu de femmes qui ont bénéficié de promotions ont touché une à deux voir trois promotions au maximum et ce tous au long de leur parcours professionnel, cette situation est décourageante pour le restant de femmes qui travaillent dans cette entreprise.

La situation que vivent les femmes dans cette entreprise les mènent à vivre leur parcours professionnel d’une façon déplorable et décourageante, qui ne les aide pas à exploiter leur énergies, car rien ne les incitent à aller de l’avant.

Par ça on peut dire que la troisième hypothèse est confirmée selon la quelle **« La situation de précarité que connaissent les femmes dans l’entreprise freine leurs carrières et réduit leurs chances de progression professionnelle ».**

**6-Les résultats finaux :**

Nos résultats sont conformes à notre modèle de recherche car tous les résultats obtenus montrent que les femmes dans leur milieu du travail subissent des inégalités.

 Dans le travail qu’on a effectué dans l’entreprise ALCOVEL on a constaté que les inégalités que subissent les femmes au travail prennent des formes multiples :

Dans la première hypothèse dans l’énoncé est comme suite : « Le niveau d’instruction des femmes au sein de l’entreprise ALCOVEL n’a aucun impact sur leur statut de salariées », nous avons trouvé que malgré leur niveau d’instruction élevé (universitaire) les femmes occupent des postes précaires, et que leurs capacités ne sont pas prises en compte par les responsables, donc ici on peut dire que le statut de la femme n’est aucunement déterminé par son niveau d’instruction dans cette entreprise.

Dans la deuxième hypothèse « Les responsables de l’entreprise, empêchent les femmes d’accéder aux postes supérieurs, car ces derniers craignent que les hommes n’acceptent pas d’être dirigés par les femmes », cette hypothèse nous montre que dans cette entreprise les hommes n’acceptent pas l’autorité de la femme c'est-à-dire qu’ils n’acceptent pas d’être dirigés par elles, cela incarne le sentiment de supériorité que l’homme a sur la femme

Dans la troisième hypothèse « La situation de précarité que connaissent les femmes dans l’entreprise freine leur carrière et réduit leur chances d’avoir des promotions », dans cette hypothèse on voulait démonter que la situation de précarité que vivent les femmes dans cette entreprise les découragent et ne les aide pas à aller de l’avant, car le travail quel qu’il soit, il doit être motivant et passionnant pour les salariées , et cela passera nécessairement par plus de reconnaissance et de considération à l’égard des femmes, comme par exemple leur accorder des promotion lorsqu’elles le mérite.

Autrement dit les femmes dans cette entreprise sont discriminées d’une part par leur statut de prés-employée et ce malgré leur niveau d’instruction élevé (universitaire), et d’autre part par les comportements des responsables vis-à-vis de leur parcours professionnel.

En conséquence, les trois hypothèses proposées sont confirmées, les inégalités entre les femmes et les hommes au travail existent et ne sont pas des histoires qui font partie du passé.

**La conclusion**

La présence des femmes dans le monde du travail n’est évidemment pas nouvelle, les femmes ont toujours travaillé, en Algérie comme partout ailleurs. Mais dans la période récente, les formes et le volume de cette activité se sont considérablement modifiés, on assiste à une croissance continue et soutenue du nombre de femmes actives.

L’analyse du travail des femmes résiste aux analyses centrées sur une seule discipline. Pour comprendre ce qui se passe dans la sphère professionnelle, il faut non seulement analyser les discriminations spécifiques dans les entreprises, mais aussi faire appel aux processus de construction des inégalités dans les formations initiales, aux relations entre la sphère privée et la sphère professionnelle, à la façon dont l’entourage familial et professionnel reproduit les stéréotypes de sexes, et à la manière dont les femmes elles-mêmes intériorisent les contraintes. Discriminations explicites ou subtiles relèvent de l’économie, du social, du droit, des institutions et de leurs histoires combinées. L’accent peut être mis, tour à tour, sur un aspect particulier, ce qui conduit à des préconisations différentes, dans leur importance leur agencement, leur hiérarchie.

Dire que nombre d’inégalités se forgent à l’école, est évident et conduit à rendre prioritaire le combat pour l’égalité à l’école.

Dire que la place des femmes sur le marché du travail doit s’appréhender à partir des rapports sociaux de sexe au sein de la famille, est évident et conduit à privilégier l’évolution des mentalités dans la réalisation de l’égalité.

 Dire que l’insertion des femmes dans l’emploi dépend de l’existence de services publics de prise en charge de la petite enfance, est évident et implique de prôner des politiques publiques d’accroissement des moyens consacrés aux systèmes de garde.

Dire que l’on ne peut se contenter de renvoyer à l’école et à la famille l’origine des inégalités car l’entreprise est le siège de discriminations spécifique, est évident et amené à se focaliser sur ces mécanismes pour trouver les moyens de les surmonter.

Enfin dire tout cela en même temps pour rendre compte des multiples facettes que prennent les inégalités entre les femmes et les hommes est tout aussi évident, mais laisse perplexe sur l’ampleur des moyens à mettre en œuvre pour les surmonter.

La question de l’inégalité demeure, dans toute sont ampleur et dans toutes ses dimensions : L’inégalité professionnelle, et aussi l’inégalité devant l’accès à l’emploi. La division sexuelle du marché du travail fonctionne toujours à plein régime. Car c’est bien le marché du travail qui est en cause. Dans un pays ou le niveau d’instruction des femmes est désormais élevé, à une époque où les comportements d’activité des femmes sont de plus en plus indépendants de leur situation familiale, on ne peut plus se contenter de renvoyer à l’école ou à la famille pour expliquer ce qui se passe dans le monde du travail. Le temps est peut-être venu de reconsidérer les systèmes explicatifs : la division sexuelle du travail dans la famille tout comme la sexualisation des filières d’enseignement contribue bien évidemment à produire de la discrimination et des disparités dans l’univers professionnel. Mais le marché du travail n’est pas dans un rôle passif. Il ne se contenue pas d’enregistrer er de reproduire des inégalités venues d’ailleurs : il est lui-même producteur de différences, d’inégalités, de ségrégations et de discriminations.

 La diminution des emplois provoque une différence entre les hommes et les femmes, les postes à temps partiel, moins rémunéré et précaire continues à être proposés aux femmes et leur chômage est plus important que celui des hommes. Pour les femmes l’accès à l’emploi représente l’accès à l’autonomie et à la sociabilité. Ainsi la valeur du travail est définie par rapport au travail salarié productif et marchand et élimine la sphère domestique.

C’est bien le marché du travail qui, jour après jour, construit les frontières entre le travail des hommes et celui des femmes, invente la hiérarchie des compétences et qualifications, définit la sexualisation des formes d’emploi, de sous-emploi et de chômage. C’est là que fabrique, quotidiennement, l’inégalité entre l’emploi des hommes et celui des femmes.

Les inégalités que les femmes subies ne sont d’une certaine façon que la partie visible qui reflètent la difficulté des femmes à s’insérer sur le marché du travail à l’égard des hommes.

L’égalité entre les femmes et les hommes doit être considérées comme une valeur économique et sociale à laquelle les politiques publiques devraient être consacrées, dans un souci de justice.

**La liste bibliographique** :

**Les ouvrages** :

1. ADDI Lahaouari, **Les mutations de la société algérienne** , Edition La Découverte, Paris, 1999.

2. AMRANE-MINE Danièle Djamila,  **Femme au combat, (La guerre** **d’Algérie, 1945-1962**) , Edition Brahma, Alger, 1993.

3. BOUTILLIER Sophie et LERTRADE Brigitte et autres , **Le travail des femmes axes** **d’émancipation** , Edition L’Harmattan, France, 2004.

4. BATTAGLIOLA Françoise,  **Histoire du travail des femmes** , Edition La Découverte & Suros, Paris, 2000.

5. BOUTEFNOUCHET Mostefa,  **La famille algérienne (évolution et** **caractéristiques récentes**), Edition SEND, Alger, 1982.

6. BOUTEFNOUCHET Mostefa,  **Société et modernité ( les principes du** **changement sociale)** , Edition Office des Publiques Université, Alger, 2004.

7. CAMILLERI. C.,  **Jeunesse et développement** , Edition Du C.N.R.S., Paris, 1969.

8. GILLES Bressay et KONKUYT Christian, **Economie d’entreprise** , 7’ Edition Dalloz, Paris, 2004.

9. KHODJA Souad,  **Nous les Algériennes,( la grande solitude**) , Edition Casbah, Alger, 2002.

10. KHODJA Souad, **A comme Algérienne** , Edition ENAI, Alger, 1991.

11. MILEWSKI Françoise et HELENE Priviez et autres ,  **Travail des femmes et** **inégalités**, Edition BAILEC SAS, France, 2004.

12. VANDEVELDE-DAILLIERE Hélène, **Femmes Algériennes** , O.P.U., Alger, 1980.

**Les ouvrages de méthodologie** :

1. ANGERS Maurice, **Initiation** **pratique** **à** **la** **méthodologie** **des** **sciences** **humaines** , Edition Casbah, Alger, 1997.

 2. GRAWITZ Madeline, **Méthodes des sciences sociales** ,11’ Edition Dalloz, Paris, 2001.

3. Michel Beaud,  **L’art de la thèse**, Edition La Découverte, Paris, 2001.

**Les revues et les thèses** :

1. FENCHET Sandrine, femme cadre sur la promotion, in  **entreprise et** **carrière**, n’672, du 3 au 9 juin, 2003.

2. LILIANE Mebarka,  **Etre une femme en Algérie, action sociale**, Université Paris 8- St Denis (93)- Doctorat en sociologie.

3. Ministre délégué au prés du chef du gouvernement charger de la famille et de la condition féminine, « RISSALAT EL-OUSARA », in dossier premiers résultats d’une étude nationale exploratoire sur la travail féminin en Algérie n’7, 2005.

4. O.N.S., Données statistiques, emploi féminin : Evolution de l’activité féminine entre 1996 et 1989.

**Les dictionnaires** :

1. BOUDON Raymond et autres, **Dictionnaire de sociologie**, Edition Larousse, France, 2003.

2. BRUNO Alain,  **Dictionnaire d’économie et de sciences sociales** , Edition Marketing, Paris,

3. FERREOL Gilles,  **Dictionnaire de sociologie**  , 3’ Edition ARMAND, Paris, 2004.

4. GRAWITZ Madeleine,  **Lexique des sciences sociales**  , 7’ Edition Dalloz, Paris, 1999.

5. SILLAMY Norbert, **Dictionnaire de la psychologie**, Edition Larousse, France, 2003.

**Les documents électroniques :**

1. Femme travail des, Microsoft@ Encarta 2009 [DVD] MIC. Soft corporation 2008.

**Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique**

**Université Abderrahmane-Mira**

**Faculté des sciences Humaines et Sociales**

**Département des Sciences Sociales**

 Dans le cadre de la réalisation de mon mémoire de MASTER sous le thème « Les inégalités sociaux économiques entre les femmes et les hommes en sien de l'entreprise publiques », je vous pris de bien vouloir m'accorder un peu de votre temps pour répondre objectivement à mes questions en toute honnête , sachant que cette enquête n'est réservée qu'à des fins scientifiques, les données sont anonymes et confidentielles, je vous remercie de votre collaboration.

 **Réalise par : Encadré par :**

**Melle : SALHI Ndjima M : MELLOUD Sidali.**

**Les données d'identifications:**

**1**-**Age:**…………………………….

**2-Situation civile**:

a-Célibataire

b- Maries

c-divorcée

d-Veuves

**3-Vous vivez dans quel type de famille**:

a-Petite famille

b-Grande famille

**4- Lieu de résidence**:

a-Ville

b-Compagne

**5-Moyen de transport de lieu de résidence au lieu de travail**:

a-Transport public

b-Véhicule personnel

c-Transport de l'entreprise

**6-Le poste occupé**:……………………………………………………………………..

**7-Ancienneté dans l'entreprise**: ……………………………………………………….

**8-Pourquoi votre choix a porté sur cette entreprise ?**

a-C'est votre choix

b-C'est le seul que vous avez trouvé

c-Par défit

**Le niveau d'instruction des femmes et le travail:**

**9**-**Niveau d'instruction**:

a-Primaire

b-Moyenne

c-Secondaire

d-Universitaire

**10** -**Comment Jugez-vous votre parcours scolaire** :

a -Bon

b-Moyen

c- Mauvais

**13**-**le diplôme obtenu** : ………………………………………………………………….

**14 -Quelles langues maitrisez-vous** :

a-Arabe

b-Français

c- Anglais

**15**-**Avez-vous reçu une formation professionnelle** :

a-Oui

b-Non

**Si oui la quelle,** …………………………………………………………………………..

**16**-**le statut juridique** :

a-Permanente

b- Prés emploi

**17**- **Autant que femme, jugez vous que vous êtes embauchée dans un poste que vous méritez selon vos compétences** :

a-Oui

b-Non

**18**-**Comment avez vous été recruté** ?

a-Recrutement direct

b- Par l’A.N.E.M.

c- Par les réseaux sociaux

**19**-**Pensez –vous que les postes des femmes dans cette entreprise sont impartis selon le niveau d’instruction et les compétences :**

a-Oui

b-Non

**20-Rencontrez-vous des difficultés au travail à cause de votre niveau d’instruction** :

a-Oui

b-Non

 **21**-**Croyez –vous que vous êtes précaire dans votre poste à cause de votre niveau d’instruction** :

a-Oui

b-Non

**L’autorité de la femme au travail :**

**22**-**Est-ce que vous vous sentez discriminez dans cette entreprise ?**

a-Oui

 b- Non

**23**-**Est-ce que vous imposez-vous idées ?**

a-Oui

b-Non

 **Avec quoi ?**...................................................................................................

**24-** **Voyez-vous l’homme comme obstacle dans votre travail** :

a-Oui

b-Non

**25**- **Pensez-vous que les hommes acceptent-ils d’être dirigés par les femmes ?**

a-Oui

b-Non

**Pourquoi ?**...........................................................................................................

**26**-**Comment trouvez-vous votre travail ?**

a- Très fatigant

b-Moins fatigant

c-Fatigant

**27**-**Est-ce que les hommes anciens dans leurs poste n’accepte pas l’autorité des femmes dirigeantes, et ce comparé au jeun ?**

 a-Oui

b-Non

**28**-**Que signifie pour vous que les hommes n’acceptent pas d’être dirigés par une femme dans le travail ?**

……………………………………………………………………………………………………………….

**29**-**Est ce que vous vivez des problèmes dans cette entreprise  parce que vous êtes une femme?**

a-Oui

b-Non

**30**-**Est-ce que les hommes se comportement avec les femmes comme ils se comportent avec les hommes ?**

a-Oui

b-Non

**31**-**Est-ce que vous avez le sentiment d’inégalité entre les sexes dans l’entreprise**?

1. Oui
2. Non

**Les promotions des femmes :**

**32**-**Est-ce que vous avez obtenu une promotion dans votre parcours professionnel ?**

a-Oui

b-Non

**Si oui, laquelle ?**.........................................................................................................................................

**33**-**Est-ce que vous pensez qu’il ya une inégalité des promotions entre les hommes et les femmes dans cette entreprise ?**

a-Oui

b-Non

 **Si oui, pourquoi ?**.......................................................................................................................................

**34**-**Le niveau d’instruction à t-il une relation avec votre promotion** :

a-Oui

b-Non

**35**-**Pensez-vous que vous n’avez pas bénéficié de promotions parce que vous êtes une femme :**

a-Oui

b-Non

**36**-**Quel est le poste que vous souhaitez occuper dans le futur ?.**...................................................................

…………………………………………………………………………………………………………………...

**37**-**De combien de promotions avez-vous bénéficié ?**.......................................................................................

……………………………………………………………………………………………………………

**Guide d’entretient de la pré-enquête**

**1**-Combiens de femmes travaillent dans cette entreprise ?

**2**-Quels sont leurs postes ?

**3**-Est-ce- que vous vous sentez bien dans cette entreprise ?

**4**-Est-ce-que vous vivez des problèmes ?

**5**-Quels sont ces problèmes ?

**6**-Est-ce-que vous sentez qu’on ne vous traite pas comme les hommes ?

**7**- Pourquoi cette différence ?

**8**-Est-ce-que vous pensez que vous êtes discriminées parce que vous êtes une femme ?

**9**-Etes-vous été discriminez un jour dans cette entreprise ?

**10**-Comment ?

**11**-Est-ce-que vous sentez que les hommes imposent leurs dominations  sur vous?

**12**- Avec quoi ?

**13**-Est-ce-que vous sentez que vous êtes incapable de faire face à cette discrimination ?

**14**-Est-ce-que vous pensez qu’il y a une solution contre cette discriminions ?

**15**-Croyez vous que le traitement qu’on vous réserve entant que femme diffère de celui des hommes ?

**16-** Bénéficiez-vous des mêmes avantages dont bénéficient les hommes : salaire, promotion, congé, et autres ?

 **L’organigramme de La S/DIR. Finance et comptabilité**

 **S/DIR. FINANCE ET COMPTABILITE**

**Service finance**

**Service comptabilité générale**

**Service comptabilité analytique**

Section calcule des couts de production

Section vente et suivi de créances.

Section finance

Section achat locaux, extérieurs et suivi des dettes

Section comptabilité matière

Caisse

Section trésorerie

Section opération diverses, investissement et fiscalité

1. 1-BOUTILLIER Sophie et LERTRADE Brigitte et autres, **Le travail des femmes axes d’émancipation,** Edition L’Harmattan, France, 2004. (Résumé). [↑](#footnote-ref-1)
2. -MILEWSKI Françoise et HELENE Priviez et autres, **Travail des femmes et inégalités** , Edition BIALEC SAS, France, 2004.p.12. [↑](#footnote-ref-2)
3. - BOUTILLIER Sophie et LERTRADE Brigitte et autres. Op.cit.p.82. [↑](#footnote-ref-3)
4. - BOUTILLIER Sophie et LERTRADE Brigitte et autres. Op.cit.p.82. [↑](#footnote-ref-4)
5. -GRAWITZ Madeleine,  **Lexique des sciences sociales ,** 7 Edition Dalloz, Paris, 1999.p.226. [↑](#footnote-ref-5)
6. 2-BRUNO Alain, **Dictionnaire d’économie et de sciences sociales**, Edition Marketing, Paris, 2005.p.261. [↑](#footnote-ref-6)
7. - FERREOL Gilles, **Dictionnaire de sociologie** , 3’Edition ARMAND COLIN, Paris, 2004.p.93 [↑](#footnote-ref-7)
8. - FERREOL Gilles, Op.cit.93 [↑](#footnote-ref-8)
9. - GRAWITZ Madeleine. Op.cit. p.226. [↑](#footnote-ref-9)
10. -Ibid. p.128. [↑](#footnote-ref-10)
11. - BOUDON Raymond et autres, **Dictionnaire de sociologie**,Edition Larousse, France, 2003.p.64. [↑](#footnote-ref-11)
12. - MILEWSKI Françoise et PERIVER Hélène et autres. Op.cit. p.68. [↑](#footnote-ref-12)
13. - BRUNO Alain. Op.cit.p.468. [↑](#footnote-ref-13)
14. - BRUNO Alain. Op.cit.p.468. [↑](#footnote-ref-14)
15. -GRAWITZ Madeleine. Op.cit. p.35. [↑](#footnote-ref-15)
16. - BRUNO Alain. Op.cit. p.47. [↑](#footnote-ref-16)
17. -FERREOL Gilles. Op.cit. p.7. [↑](#footnote-ref-17)
18. - BRUNO Alain. Op.cit. p.371. [↑](#footnote-ref-18)
19. -GILLES Bressay et KONKUYT Christian. **Economie d’entreprise,** 7’Édition Dalloz, Paris, 2004. p.236. [↑](#footnote-ref-19)
20. - GRAWITZ Madeleine. Op.cit. p.364. [↑](#footnote-ref-20)
21. - BRUNO Alain. Op.cit.p.415. [↑](#footnote-ref-21)
22. -FERREOL Gilles. Op.cit .p.198. [↑](#footnote-ref-22)
23. - BRUNO Alain. Op.cit. p.458. [↑](#footnote-ref-23)
24. - BRUNO Alain. Op.cit. p.437. [↑](#footnote-ref-24)
25. -GRAWITZ Madeleine. Op.cit. p385. [↑](#footnote-ref-25)
26. -SILLAMY Norbert, **Dictionnaire de la psychologie,** Edition Larousse, France, 2003.p.255. [↑](#footnote-ref-26)
27. -FERREOL Gilles. Op.cit. p.201. [↑](#footnote-ref-27)
28. -Ministre délégué aux prés du chef du gouvernement charger de la famille et de la condition féminine, **« Rissalat El-ousara** », in dossier premiers résultats d’une étude nationale exploratoire sur le travail féminin en Algérie, n7, 2005, p.6-13. [↑](#footnote-ref-28)
29. -Ibid. p.6.13. [↑](#footnote-ref-29)
30. -VANDEVELDE-DAILLIERE Hélène**, Femmes Algériennes  ,** O.P.U, Alger, 1980.p.191. [↑](#footnote-ref-30)
31. -FANCHET Sandrine, Femme cadre : Etude sur la promotion, in :  **Entreprise et carrière ,** n672, du 3 au 9 juin, 2003.p.20. [↑](#footnote-ref-31)
32. -ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la métrologie des sciences humaines**, Edition Casbah, Alger, 1997.p.367. [↑](#footnote-ref-32)
33. - Ibid. p.60. [↑](#footnote-ref-33)
34. -GRAWITZ Madeleine, **Méthodes des sciences sociales, 11’**Edition Dalloz, Paris, 2001.p.676. [↑](#footnote-ref-34)
35. - ANGERS Maurice, op.cit. p.148. [↑](#footnote-ref-35)
36. - BATTAGLIOLA Françoise, **Histoire du travail des femmes** , Édition La Découverte & Syros, Paris, 2000. (Résumé ). [↑](#footnote-ref-36)
37. - Femme travail des. Microsoft@ Encarta 2009 [DVD] MIC. Soft Corporation 2008. [↑](#footnote-ref-37)
38. [↑](#footnote-ref-38)
39. - Encarta 2009. Op.cit. [↑](#footnote-ref-39)
40. - Encarta 2009. Op.cit. [↑](#footnote-ref-40)
41. - Encarta 2009. Op.cit. [↑](#footnote-ref-41)
42. 1- Encarta 2009. Op.cit. [↑](#footnote-ref-42)
43. -Encarta 2009. Op.cit. [↑](#footnote-ref-43)
44. - Encarta 2009.Op.cit. [↑](#footnote-ref-44)
45. - Encarta 2009. Op.cit. [↑](#footnote-ref-45)
46. -AMRANE-MINE Danièle Djamila, **Femmes au combat, (la guerre d’Algérie, 1945-1962)** , Edition Brahma, Alger, 1993.p.19- 24. [↑](#footnote-ref-46)
47. - AMRANE-MINE Danièle Djamila. Op.cit. p.32-33. [↑](#footnote-ref-47)
48. -AMRANE-MINE Danièle Djamila, Op.cit. p.32-33.

 [↑](#footnote-ref-48)
49. -O.N.S., Données statistiques, Emploi féminin : Evolution de l’activité féminine entre 1966 et 1989. [↑](#footnote-ref-49)
50. - Ibid. O.N.S., Données statistiques. 1966 et 1989 [↑](#footnote-ref-50)
51. - KHODJA Souad, **Nous les Algériennes,(la grande solitude)** , CASBAH, Alger, 2002.p.205 -206. [↑](#footnote-ref-51)
52. - KHODJA Souad. Op.cit. p .205 -206.

 [↑](#footnote-ref-52)
53. [↑](#footnote-ref-53)
54. - KHODJA Souad. Op.cit. p.205.206. [↑](#footnote-ref-54)
55. -BOUTEFNOUCHT Mostafa,  **La famille algérienne (évolution et caractéristiques récentes) ,** Edition SEND, Alger, 1982.p.147. [↑](#footnote-ref-55)
56. -Ibid. p.249. [↑](#footnote-ref-56)
57. -.BOUTEFNOUCHT Mostafa. Op.cit. p. 250. [↑](#footnote-ref-57)
58. -BOUTEFNOUCHERT Mostafa. Op.cit. p.250. [↑](#footnote-ref-58)
59. -ADDI Lahouari,  **Les mutations de la société algérienne** , Edition La découverte, Paris, 1999.p.105. [↑](#footnote-ref-59)
60. - ADDI Lahouari, Op.cit. .p.106. [↑](#footnote-ref-60)
61. - -ADDI Lahouari, Op.cit. .p.106. [↑](#footnote-ref-61)
62. - ADDI Lahouari. Op.cit. p.110. [↑](#footnote-ref-62)
63. -Ibid .p.115. [↑](#footnote-ref-63)
64. -LILIANE Mébarka, **Etre une femme en Algérie, action sociale** , Université Paris 8- St Denis (93)- Doctorat en sociologie. [↑](#footnote-ref-64)
65. - BOUTEFNOUCHET Mostefa, **La famille Algérienne (Evolution et caractéristiques récentes)**, 2’Edition, Alger, 1982. p.243. [↑](#footnote-ref-65)
66. -KHODJA Souad,  **A comme Algérienne ,** ENAI, Alger, 1991.p.91. [↑](#footnote-ref-66)
67. - KHODJA Souad . Op.cit. p.202. [↑](#footnote-ref-67)
68. -MILEMSKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p. 71- 74. [↑](#footnote-ref-68)
69. - MILEMSKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p. 77- 80.

 [↑](#footnote-ref-69)
70. - FERREOL Gilles. Op.cit.p.172. [↑](#footnote-ref-70)
71. -Ibid. p.172. [↑](#footnote-ref-71)
72. - FERREOL Gilles. Op.cit.p.173. [↑](#footnote-ref-72)
73. - FERREOL Gilles. Op.cit.p.173. [↑](#footnote-ref-73)
74. - FERREOL Gilles. Op.cit. p.175. [↑](#footnote-ref-74)
75. - FERREOL Gilles. Op.cit.p.175. [↑](#footnote-ref-75)
76. - FERREOL Gilles. Op.cit. p.175.

 [↑](#footnote-ref-76)
77. -BOUTEFNOUCHET Mostefa, « **Société et Modernité (Les principes du changement social)** », Edition Office des Publications Universitaires, Alger, 2004.p.224. [↑](#footnote-ref-77)
78. - FERREOL Gilles. Op.cit. p.225.

 [↑](#footnote-ref-78)
79. - FERREOL Gilles. Op.cit. p.225 [↑](#footnote-ref-79)
80. -Ibid. p. 226 [↑](#footnote-ref-80)
81. -FERREOL Gilles. Op.cit. p.226. [↑](#footnote-ref-81)
82. - FERREOL Gilles. Op.cit.p.226. [↑](#footnote-ref-82)
83. -FERREOL Gilles. Op.cit.p.229.. [↑](#footnote-ref-83)
84. -Ibid. p.231. [↑](#footnote-ref-84)
85. - FERREOL Gilles. Op.cit. p.231. [↑](#footnote-ref-85)
86. - FERREOL Gilles. Op.cit.p. 231 [↑](#footnote-ref-86)
87. - Ibid. p.231 [↑](#footnote-ref-87)
88. - CAMILLERI .C,  **Jeunesse et développement** , Edition du C.N.R.S. Paris, 1969.p.337. [↑](#footnote-ref-88)
89. - CAMILLERI . C. Op.cit. . p.337. [↑](#footnote-ref-89)
90. - FERREOL Gilles. Op.cit. p .173. [↑](#footnote-ref-90)
91. - FERREOL Gilles. Op.cit. p .173 [↑](#footnote-ref-91)
92. -Ibid. p .173. [↑](#footnote-ref-92)
93. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.32- 33. [↑](#footnote-ref-93)
94. - MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.33- 36.

 [↑](#footnote-ref-94)
95. - MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.36. [↑](#footnote-ref-95)
96. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.36. [↑](#footnote-ref-96)
97. [↑](#footnote-ref-97)
98. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.37.

 [↑](#footnote-ref-98)
99. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.37. [↑](#footnote-ref-99)
100. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.37. [↑](#footnote-ref-100)
101. -Ibid. p.37 [↑](#footnote-ref-101)
102. - MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p107. [↑](#footnote-ref-102)
103. [↑](#footnote-ref-103)
104. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.108. [↑](#footnote-ref-104)
105. 1- MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.109. [↑](#footnote-ref-105)
106. -Ibid.p.110 [↑](#footnote-ref-106)
107. - MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.109- 112. [↑](#footnote-ref-107)
108. - Ibid. p.113. [↑](#footnote-ref-108)
109. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.211. [↑](#footnote-ref-109)
110. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.211.

 [↑](#footnote-ref-110)
111. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.195. [↑](#footnote-ref-111)
112. 2-Ibid.p.196 [↑](#footnote-ref-112)
113. - ADDI Lahouari. Op.cit. p.137- 138. [↑](#footnote-ref-113)
114. - ADDI Lahouari. Op.cit. p.137- 138.

 [↑](#footnote-ref-114)
115. 1- MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit.p.39. [↑](#footnote-ref-115)
116. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit.p.39.

 [↑](#footnote-ref-116)
117. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.40- 41. [↑](#footnote-ref-117)
118. 1- MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit.p.41- 43.

 [↑](#footnote-ref-118)
119. - MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.41- 43. [↑](#footnote-ref-119)
120. [↑](#footnote-ref-120)
121. -MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.49- 51.

 [↑](#footnote-ref-121)
122. - MILEWESKI Françoise et PERIVIER Hélène et autres. Op.cit. p.49- 51.

 [↑](#footnote-ref-122)