

Université Abderrahmane Mira. Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle en vue de l'obtention du diplôme Master

Option : Sociologie de travail et d'organisation

Thème

**La conciliation entre l'activité professionnelle et
l'activité domestique des femmes cadres :
Cas pratique NAFTAL de Bejaia.**

Réalisé par :

HAMLAT Razika

KERBOUA Fazia

Encadré par :

Mr.LADJOUZI

ANNEE UNIVERSITAIRE :

2013/2014

Remerciement

Tout d'abord nous exprimons nos remerciement à dieu, de nous avoir donné le courage ainsi que la volonté et la patience pour préparer ce modeste travail.

Nous avons l'honneur et le plaisir de présenter notre profonde gratitude et nos sincères remerciements à notre encadreur Mr LADJOUZI pour sa précieuse aide, son orientation et le temps qu'il nous a accordé pour notre encadrement.

Nous tenons à remercier l'ensemble de personnel de l'entreprise **NAFTAL** notamment monsieur CHITOUR.

Nous tenons à remercier toute personne ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

- ❖ Mes très chers parents qui m'ont beaucoup aidé durant mes études.
- ❖ Mes très chers frères (Ferhat qui J'ai perdu l'année passé et qui me laisse un grand vide, Abed Ighafour, Farouk et Layachi)
- ❖ Mes très chères sœurs (kahina et Fouza)
- ❖ A' (Abida Hamida et Samia)
- ❖ A' Hamid et toute sa famille
- ❖ A Toute mes amies (Farida Sabrina Soraya)
- ❖ A ma binôme fougou et toute sa famille surtout sa mère

RAZIKA

La liste des abréviations

Abréviation	Signification
COFAC	Confédération des Organisations Familiales de l'Union Européenne.
CE	Centre Emplisseur
DA	Dinard Algérien
DMR	Direction des Mainténances et Réalisations
DRH	Direction des Ressources Humaines
DPR	Direction des Mainténances et Réalisation
ERDP	Entreprise de Distribution des Produits Pétroliers
GPL	Gaz des Pétro Liquéfié
RH	Ressource Humaine
SPA	Société Par Action
LPB	Lubrifiant Pneumatique Bitume
SONIPEC	Société National des Peaux Et Curies

Liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	Évolution du taux de scolarisation des filles en Algérie	29
02	Progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'au 2008 en %	30
03	Progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'au 2008 en %	58
04	Répartition des enquêtées selon l'état matrimonial	59
05	Répartition des enquêtées selon la zone de résidence	60
06	Répartition des enquêtées selon l'ancienneté au travail	61

Sommaire :

Introduction

Partie théorique

Chapitre I:Le cadre méthodologique de la recherche

1-Les raisons du choix du thème.....	06
2-Les objectifs de la recherche.....	06
3-La problématique	09
4-Les hypothèses.....	10
5-Définition des concepts.....	12
6-La méthode adoptée et les techniques utilisées.....	14
7-Echantillonnage et caractéristiques de l'échantillon.....	15
8 -La pré enquête.....	16
9-Les obstacles de la recherche.....	17

Chapitre II : Histoire et évolution du travail des femmes

Section n° 01 :

1-Evolution du travail féminin à travers le monde.....	19
1-1Histoire et mouvement féminin.....	20
1-2Histoire du travail des femmes dans le monde.....	22

1-3 L'évolution des droits des femmes dans la sphère du travail salarié.....	23
2-L'évolution du travail de la femme française.....	23
2-1 Au début de l'industrialisation.....	23
2-2 Fin du XIX ^{ème} siècle.....	24
2-3 La première guerre mondiale.....	24
2-4 Travail des femmes entre 1945 et 1975.....	25

Section n°02 :

1-L'évolution du travail des femmes Algérienne.....	26
1-1-La place de la femme dans L'islam.....	26
1-2La citoyenneté des femmes et l'égalité.....	27
1-3La condition des femmes Algériennes.....	27
2'évolution du statut des femmes Algérienne après l'indépendance.....	28
2-1 la scolarisation des filles	28
2-2 l'accès de la femme au travail salarié.....	30
2-3-Taux d'activité féminine en Algérie.....	30.
2-4 Les mouvements féministes de l'évolution du statut des femmes.....	31

Chapitre III : La conciliation entre l'activité domestique et professionnelle des femmes actives

Section n°01 :

1-les apports de travail de la femme	33
1-1 l'apport de travail de la femme vis-à-vis de sa famille.....	33
1-2 l'apport de travail de la femme vis-à-vis de son ménage	34
1-3 l'apport de travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise.....	34
2Les inconvénients du travail de la femme.....	34
2-1 Les inconvénients du travail de la femme d'elle-même.....	35
2-2 Les inconvénients du travail de la femme de sa famille.....	35
2-3 Les inconvénients du travail de la femme de son ménage.....	36
3Des logiques difficile à concilier.....	36

Section n°2 :

1conciliation entre vie domestique et professionnelle.....	39
1-1Une approche intégré de la conciliation.....	39
1-2 La conception de la conciliation entre vie privée et professionnelle De vue d'entreprise.....	39
1-3 L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation dans	

L'entreprise.....	40
1-4 Les formes et modalités de la conciliation.....	41
1-5 Conciliation et accueil des jeunes enfants.....	43
2 Les politiques de conciliation sont essentielles pour prévenir et lutter contre la prévention et l'exclusion sociale	44
2-1 Sphère professionnelle, privée et les enjeux de la conciliation.....	45

La partie pratique

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

1 historique de hydrocarbure en Algérie	49
2 NAFTAL filiale de SONATRACH.....	50
2-1 Historique de NAFTAL.....	50
2-2 L'offre de NAFTAL	51
2-3 Organisation de NAFTAL	51
3 Le GPL/ district de NAFTAL.....	52
3-1 présentations des différents départements district.....	52
3-2 Mission et objectifs de district GPL de Bejaia.....	52
3-3 Les objectifs de l'entreprise.....	53
3-4 Les effectifs de l'entreprise.....	53

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

1 Analyse et interprétation des résultats :

Axe n°01 : Les caractéristiques de la population étudiée.....60

Axe n°02 : Analyse des données socioprofessionnelles.....68

Axe n°03 : Analyse des données de la conciliation..... 73

Synthèse des résultats.....74

Vérification des hypothèses..... 75

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes

Introduction

De nos jours, le concept de conciliation entre l'activité domestique et l'activité professionnelle est devenu un sujet d'actualité et une problématique assez complexe.

En raison de leur rôle traditionnel de mères et de ménagère, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre en charge des activités non rémunérées et à combiner des activités économiques avec des travaux domestiques.

Au niveau mondial, et plus particulièrement dans les pays qui enregistrent une forte participation des femmes au marché du travail concilier l'activité professionnelle avec l'activité domestique est devenu un enjeu majeur pour les parents, comme pour les politiques publiques dans un contexte de progression de l'activité professionnelle des femmes et de large diffusion du modèle familial à deux actifs, à deux soutiens¹. Plusieurs domaines de l'action publique familiale et la politique d'accueil des enfants, la politique de l'emploi est celle du temps de travail, des temps sociaux et enfin la politique d'égalité entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne le travail féminin, en Algérie, il est difficile de limiter la question uniquement à des facteurs économiques vu les obstacles qui rencontrent les femmes actives.

Avec l'exercice de l'activité salariale, la femme s'est trouvée face à des nouvelles situations qui ont bouleversé son mode de vie en ce qui concerne ; plus précisément la recomposition de son statut socioéconomique.

Ce qui nous a motivés à explorer et chercher à étudier ce phénomène en Algérie.

Notre recherche se divise en trois grands cadres : méthodologique, théorique et pratique.

¹L'établie et lanquetin, concilier travail et famille en France : droits et pratiques, A F E M (édition), Ant, N, sakkoulas, A thanes, et Brulant, Bruxelles, 2005. P 58.

Premièrement la partie méthodologique qui consiste à étudier :

D'abord, les raisons et les objectifs de la recherche, après la problématique ou nous avons suivi un ordre chronologique des différentes étapes qui a connu la femme dans sa vie domestique et professionnelle jusqu'à la question de conciliation, ensuite les hypothèses de la recherche, puis les définitions de quelques concepts que nous avons jugé importants dans la recherche.

Enfin la démarche méthodologique qui comporte en elle-même : la méthode, les différentes techniques utilisées, la population d'étude, l'échantillon de cette recherche et la méthode de l'échantillonnage.

Ensuite, un chapitre sur l'histoire de travail des femmes en France depuis le début de l'industrialisation jusqu'à la fin du XX^{ème} siècle, en introduisant le travail des femmes en Algérie depuis la colonisation jusqu' à l'indépendance.

Après on a un chapitre sur le travail des femmes, ses avantages et ses inconvénients comme une première section, deuxième section on a basé sur la conciliation entre l'activité domestique et professionnelle des femmes salariées, dont lequel nous allons faire une définition de conciliation entre les deux sphères, puis l'importance de l'adoption de cette politique, ses formes, ses modalités et ses difficultés.

Dans la partie pratique, nous allons présenter comme premier chapitre une présentation du terrain d'enquête, passant par son historique, ses différents services et directions, ses missions et ses objectifs....

Le dernier chapitre est destiné pour l'analyse et l'interprétation des données dont nous allons analyser les données rassemblées relatives aux hypothèses dans le but de les confirmer ou de les infirmer

En dernier lieu, nous allons terminer par une conclusion générale suivie par une liste bibliographique et les annexes.

1) Les raisons de choix de thème :**➤ Les raisons subjectives :**

- La curiosité de découvrir le monde de travail, dans la but de préparer a la vie active.
- Le choix de ce thème ; le fait d'être femme et le souhait de Devenir femme active dans un future proche.

➤ Les raisons objectives :

- L'importance de thème para port a la sociologie des organisations, la gestion du projet et la gestion des ressources humaines qui mérite bien d'être étudié et constitue l'un des facteurs d'exténues des sociétés modernes et industries.
- L'actualité de sujet de la femme active.
- Les inconvénients dus à la période de la vie professionnelle par certaines femmes.
- La complexité des rôles mêmes par la femme dans sa vie domestique et professionnelle.

2) Les objectifs de la recherche :

- Montrer la réalité de la situation de la femme qui travail et la conciliation entre les devoirs professionnelset domestiques.
- Détermination des obstacles que la femme peut rencontre au quotidien dans sa vie interne et externe.
- Etudie la place de la femme entre traditionnel et modernité.
- L'adaptation des femmes au changement sociale.

La problématique :

Le travail des femmes a beaucoup évolué au cours des siècles passés pendant longtemps au sein de foyer, le travail féminin c'est de plus en plus rapproché de celui des hommes.

Toutefois, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes persistent encore de nos jours.¹

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.

Durant les années précédentes la femme qui travaille n'était pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de forces, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle serait de soutenir son mari au travail et d'aider à la reproduction de sa force de travail.²

Aujourd'hui, selon les textes juridiques, on trouve la majorité des femmes travaillent grâce à ces droits car il n'y a aucune différence entre les agents en fonction de leur sexe. Tous les emplois soient ouverts aux femmes.

La participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle et de plus en plus reconnue un concept central.

La question de la conciliation entre l'activité professionnelle et activités domestiques a désormais quitté le champ de l'affrètement théorique (conciliation harmonieuse contre articulation problématique) pour aborder des analyses concrètes, en particulier le lien entre taux d'activités féminines, fécondité et politique de conciliation.

¹MARUANI(Margaret), Travail et emploi des femmes, édition la découverte, Paris, 2000, p : 54.

²BOUTEFNOUCHT(Moustafa), la famille Algérienne (Evolution et caractéristique récentes), édition Sned, Alger, 1982 , P : 229 .

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

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

Aujourd'hui, la femme est un élément du développement économique dans la société en général, et dans la famille en particulier parce qu'elle peut être considérée comme un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elle oriente la demande des ménages vers des services de proximité, culturels, loisirs...etc. a fortiori en matière d'emploi.¹

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

Cette situation oblige la femme à exercer une double fonction au sein de son foyer, en tant que l'élément responsable de tâches ménagères et domestiques, l'autre en dehors de son foyer en tant que femme salariée aide financièrement sa famille et contribue au développement économique du pays.

Dans cet ordre d'idées nous visons à travers notre recherche à obtenir un degré de profondeur de réponses et d'éclaircissement sur la question suivante :

La femme active arrive-t-elle à concilier entre ses activités professionnelles et ses activités domestiques sans qu'elle provoque un déséquilibre entre ces deux sphères ?

Maintenant il est nécessaire de poser autour de notre thème les questions suivantes :

1-Quelles sont les difficultés qui peuvent rendre la femme qui exerce un métier

¹ LONGHI Christiane, Et si les femmes réinventaient le travail, éd Ayrolle, Paris, 1999 ,P : 69-70.

incapable de concilier entre ses activités professionnel et domestique ?

2-Ya-t-il des mesures qui permettront la femme qui travail de concilier et d'équilibrer entre ses obligations domestiques et professionnelle ?

3- Quelles sont les effets de l'activité de la femme sur son activité domestique et professionnelle ?

Les hypothèses :

D'une manière générale, l'hypothèse est une réponse provisoire à la question posé, selon Madeleine Gravitez l'hypothèse : « est une proposition de réponse à la question posée, elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs »¹

Selon le manuel de recherche en science social :

« Une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes, selon les cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes, une hypothèse est donc une proposition provisoire, qui demande à être vérifiées »²

Afin de répondre à notre question de recherche on supposé les hypothèses suivantes :

1-La femme active n'arrive pas à équilibrer entre ses deux activités : professionnelle et domestique vu le manque d'organisation des temps sociaux.

2-Pour qu'une femme réussisse à combiner entre ses deux activités : professionnel e domestique, il faut qu'elle donne l'importance aux deux sphères.

3-le travail des femmes a des effets en double tranche, de côté positive la satisfaction des besoins et de côté négative c'est les problèmes avec leur conjoint et leur enfant.

¹ GRAVITEZ Madeleine, méthode des sciences sociales, 7ème éd, Dalloz , Paris, 1999 , P : 154 .

² QUIVY Raymond, « Manuel de recherche en science sociales », 3eme éd D'undo, Paris, 1995, P126.

Définition des concepts clés :

1-La conciliation :

- Le concept de conciliation est d'origine biologique : il fait allusion aux mécanismes d'adaptation à un système social quel que soit sa taille allant de la famille.

Selon la théorie structuro-fonctionnaliste le processus d'adaptation est l'un des moyens dont dépend chaque ordre social afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à la persistance partielle ou totale de l'ordre social¹

2- Le travail :

- Le travail se définit au sens sociologique comme suite : le travail occupe, dans l'univers des sociologues « les œuvres de Georges Friedmann ou Pierre Neville » une place prépondérante. Facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revenus qui lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de biens ou des services².

3- Le travail domestique :

- Il est défini comme étant un ensemble d'activités non marchandes ou hors marché du travail qui s'effectue spécialement par les femmes dans la sphère domestique, il s'agit de la préparation des repas, les soins aux enfants et aux adultes, les comptes et les démarches, le jardinage...³

¹ Peretti Jean-Marie, dictionnaire des ressources humaines, 2eme, éd., Vuibert, Paris, 2001, P : 39.

² Ferréol Gille, dictionnaire de sociologie rue de Montparnasse Paris, 2009, P : 26.

³ Alain Bruno, dictionnaire d'économie et de science sociale, éd Ellipses, Paris, 2005, P : 468.

- Toute activité accomplie par la femme à l'intérieur des foyers, concernant les tâches ménagères et tout ce qui est de l'intérêt familiale, ses activités sont non rémunérées¹

4-Le travail salarié :

- Le terme travail dans son sens large est l'activité déployé pour un objectif précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort quant au travail salarié, il s'agit d'activité de type intellectuelle ou manuelle exercée contre une rémunération².

Donc le travail salarié est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production que les entreprises et les administrations achètent en contrepartie un salaire.

5- Femme au foyer :

- Selon la rousse :la femme au foyer « est une femme de chambre, femme attaché au service d'une maison, d'un hôtel : elle avait sa femme de chambre dans sa voiture, femme de charge, femme de confiance attaché au service d'une maison pour s'occuper de certain tache de licites, femme de ménage, personne qui fait le ménage dans une maison

Ce sont des femmes qui accomplissent certaines tâches au sein de la maison tel quesalaire.³

6-Temps sociaux :peut se définir comme un projet global coordonné par les instances politiques et administratives en vue d'introduire dans la société des nouvelles modalités de régulation des temps sociaux et humains.⁴

¹ Russ Jaquelin, dictionnaire de philosophie, éd Armand Colin, Paris, 2000, P : 303.

² Dubois Jean, La Rousse de la langue française, Larousse, Paris, 1979, P89.

³ Russ Jacqueline, Op, C It, P : 49.

⁴ Pronovoste Gille, Sociologie du temps, Université de boeck, Bruxelles, 1994,p :156 .

1 /La méthode de la recherche et les techniques utilisées :

1-1- La méthode de la recherche : la méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique. S'interroge sur « la méthode » c'est s'interroger sur « la voie » suivie pour mener à bien d'une recherche¹.

Avec la diversité des méthodes, notre sujet de recherche exige la méthode qualitative qui nous « permet d'expliquer le phénomène en établissant le sens de propos recueillis »².

la méthode qualitative qui vise à qualifier le phénomène à l'étude, cette méthode permet d'établir le sens propre des recueillis ou de comportements observés, elle nous apparaît le moyen le plus adéquat pour tester nos hypothèses de recherche on a choisi cette méthode par ce que les femmes au sein de l'entreprise ou nous avons traité notre recherche sont rares, aussi notre thème qui exige cette méthode pour expliquer comment les femmes partagent leurs temps entre activité domestique et professionnelle.

1-2-La technique :

1-2-1-L'entretien : l'entretien selon GRAWITZ peut être défini comme étant « procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé »³.

Selon Mace et Party l'entretien est « un moyen par lequel le chercheur tente d'obtenir les informations, qui se trouve ailleurs auprès de personnes ayant été le plus souvent témoins ou acteurs d'événements sur lesquels porte la recherche »⁴.

¹ Guider Martien, méthodologie de la recherche, éd, Ellipses, Paris, 2004 , P 04 .

² Angers Maurice, Initiation Pratique a la méthodologie de la recherche des sciences humaines, éd, Casbah, Alger, 1997, P60.

³ Gravitez Madeleine, méthode des sciences sociales, 11^{ème} éd, Dalloz, Paris, 1998, P86.

⁴ Peretti Jean-Marie, *opcit*, P 36.

Le type d'entretien le plus fiable de cette recherche est de l'entretien Semi-directif: en ce sens qu'il n'est ni entièrement ouvert, ni entièrement fermé. En général, le chercheur dispose d'un certain nombre de thèmes ou de questions guides, relativement ouvertes, sur lesquels il souhaite que l'interviewé réponde.

Mais il ne pose pas forcément toutes les questions dans l'ordre dans lequel il les a notés et sous leur formulation exacte. Il y a davantage de liberté pour le chercheur mais aussi pour l'enquêté. Autant que possible, le chercheur laisse venir l'interviewé afin que celui-ci puisse parler ouvertement, dans les mots qu'il souhaite et dans l'ordre qui lui convient. Le chercheur essaie simplement de recentrer l'entretien sur les thèmes qui l'intéresse quand l'entretien s'en écarte, et de poser les questions auxquelles l'interviewé ne vient pas par lui-même.

Pour cela, nous avons élaboré un guide d'entretien qui a quatre thèmes principaux :

- ✚ Le premier comporte un ensemble de questions sur l'ordre personnel qui contient « l'âge, le niveau d'institution la situation familiale.. »
- ✚ La deuxième comporte sur les données domestiques.
- ✚ Le troisième comporte des questions sur la sphère professionnelle.
- ✚ Le quatrième comporte des questions sur la conciliation entre les deux types d'activités.

1-2-2-L'observation :

Chaque recherche scientifique impose au chercheur une observation des comportements du phénomène a étudié pour cela on la définit comme :

« Action examiner avec soin le phénomène, elle est très efficace pour la collecte des données, c'est une disposition mentale de l'esprit scientifique se manifeste par le goût de porter attention à ce qui nous entoure »¹.

Le type d'observation utilisé dans notre recherche est de l'observation non participante.

¹ Angers Maurice, Initiation pratique a la méthode des sciences humaines, Ed Casbah, Alger, 1997, P : 39.

1-2-3-La prés- enquête :

La prés- enquête est une phase très importante englobe tout le travail de recherche, cette technique elle nous orientons.

Notre enquête se déroule dans une entreprise national qui s'appelle NAFTAL exactement à la direction GPL depuis 01 /O4 /2014Jusqu'à 10 /05 /2014.

On a rencontré des femmes salariées dans l'objectif de savoir comment se déroule le travail, de poser des questions qui nous aide de notre recherche et de déterminer notre échantillon.

La pré-enquête a pour but de centrer la problématique et de connaitre notre échantillon, et de concevoir la technique la plus adéquate.

2/Les caractéristiques de l'échantillon :

2-1-Identification de terrain de recherche: identification du terrain de recherche puisque le travail des femmes dans les entreprises, nous n'avons pas trouvé des difficultés de trouver un terrain de la recherche, car aujourd'hui on peut trouver des femmes actives dans presque tous les lieux de travail.

Alors nous avons choisis l'entreprise du « NAFTAL de Bejaia » exactement la direction de GPL pour accomplir notre travail.

2-2-L'échantillon :

Le mot « échantillon » peut prendre une double signification. Au sens strict ou opérationnel, il désigne exclusivement le résultat d'une démarche visant à prélever une partie d'un tout bien déterminé ; au sens large, il désigne le résultat de n'importe quelle opération visant à constituer le corpus empirique d'une recherche

2-2-1-La méthode de l'échantillon

Pour concrétiser notre étude sur le terrain, on a utilisé échantillon non probabiliste :

Les méthodes d'échantillonnage non probabilistes, ne s'appuient pas sur le hasard pour sélectionner les individus d'une population. Les échantillons ainsi constitués ne sont donc pas probabilistes de ce fait, on ne peut pas leur appliquer la notion de marge d'erreur statistique. Autrement dit, on ne connaît pas le niveau de précision des estimations ainsi produites. Ils présentent toutefois d'autres avantages, comme ceux d'être peu coûteux, rapides et faciles à utiliser.

▪ **Les obstacles de la recherche :**

Au cours de la réalisation de notre travail de recherche, on a confronté a des difficultés tant sur le plan théorique ou sur le plan pratique. Et parmi ces obstacles qui ont freiné notre étude tels que :

- Le non disponibilité des ouvrages au niveau de notre bibliothèque qui traite notre sujet.
- On a rencontré des difficultés sur le terrain de recherche d'intégrer tous les femmes qui travaillent dans cette entreprise a cause de leur occupation.
- Le refus de quelque femme de répondre à nos questions
- Certaines femmes responsables pensent que nos questions sont d'ordres personnels, voire même intimes.
- Le problème de déplacement qui nous a pris du temps.
- La période de stage est très courte pour réaliser ce genre de recherche.

Section 1 :

1) L'évolution du travail féminin à travers le monde

Introduction :

Dés le début de l'histoire, les activités productives des femmes se sont avérées essentielles pour la mention et le développement du moyen familial, la majorité des activités étaient des travaux domestiques et se traduisaient par la production d'objet, et aliments la préparation des repas, la fabrication des vêtements et des instruments de travail, l'approvisionnement en eau¹.

La présence des femmes au marché du travail ne cesse de s'accroître, leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus recommence comme un concept central². Le développement s'est réalisé durant des siècles, depuis le moyen âge jusqu'à ce jour.

Les femmes ont toujours travaillé, et leur travail n'est pas d'origine récente, et son développement n'a pas été linéaire. Donc l'étude d'évolution de travail des femmes est l'étude des périodes durant lesquelles le statut de la femme évolue.

1-1-Histoire et mouvement féminin :

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

¹ Elebodes Christian, la division du travail de l'économie sociale, Armand Colin, Paris, 2006, P :26.

² Gangloff Bernard, les compétences professionnelles (Descriptif, mesure et développement), L'HARMATAN, Paris, 2000, P : 19.

Bourdieu appelle une « reconstitution de l'histoire du travail historique de dés historicisation »

Dans la perspective féministe 'jusqu'au milieu du XX^{ème} siècle les sociétés occidentales accordent traitement favorisant les femmes et assujettissant les femmes, tant au point de vue du droit que des usages et coutumes. en effet, les traditions accordent une importance particulière au rôle sociale de femme au foyer, qui doit se consacrer aux tâche ménagères, a la reproduction et a l'éducation des enfants. Notons cependant que la dévalorisation implicite de ce rôle de « femme traditionnelle » n'est que récente liée au poids grandissant puis par la sphère économique dans le monde. Par ailleurs, ce rôle de femme au foyer n'exclut pas l'exercice d'une profession, notamment depuis la révolution industrielle.

L'idée de l'égalité des sexes ne s'impose ainsi que récemment, mais les femmes ont su bien avant tirer partir des conditions historiques pour s'affranchir des contraintes et différences qui leur sont imposées. On ne saurait cependant parler d'une évolution continue de la condition féminine vers l'émancipation, car son histoire est ponctuée par d'importants mouvements de balancier, compris lors des périodes révolutionnaires. Ainsi, la réforme, dans le domaine religieux, mais aussi la révolution française et les socialismes, malgré leurs prétentions émancipatrices tenteront de les renvoyer au foyer. Cette dernière contradiction explique selon Andrée Michel la naissance du féminisme

1-2-L'histoire du travail des femmes dans le monde :

Le travail féminin était un phénomène qui existait depuis le moyen âge, mais il n'était pas vraiment considéré car quand il était pratique hors foyer il est seulement considéré comme simple tâche ou simple assistance pour le mari, tel que les travaux agricoles, la cueillette des olives, mais n'empêche, que même durant

cette période il existait des femmes qui bénéficient d'un statut plus valorisé tel que les sages-femmes et les lavandes.

Après tout, on ne peut pas négliger la contribution de la femme à la production, sortant ne pas nier son travail domestique qui était pour longtemps la seule tâche attribuée à la femme, tel que le ménage l'éducation des enfants et la cuisine, le repassage.....etc.

Mais avec le développement du machinisme suite à l'industrialisation, les employés étaient en générale dans les fabriques de textile et les usines alimentaires ou d'habillement, car elles sont moins exigeantes sur le salaire et leur activité est majoritairement peu rémunérée à celle des hommes et elles sont toujours dévalorisées et exploitées par les employeurs et parfois mal traités, comme elles sont peu conscientes des mauvaises conditions de leur travail aussi.

En Europe aujourd'hui, le pourcentage des femmes actives à évoluer de 35% d'ans les années soixante à environ 42% dans les années quatre-vingt et plus précisément 38% en Allemagne, 44% en France et 55% en Suède. Pratiquement tous ces pays se reposent sur la loi de l'égalité du salaire entre les sexes.

Cependant en 1946 une loi vient d'affirmer le principe selon lequel « la loi garantie à la femme dans tous les domaines, des droits égaux ceux de l'homme »¹ ainsi que la loi de l'égalité de rémunération du 22 décembre 1972 qui pose ce principe « pour un même travail ou un même salaire de valeur égale »² et durant cette année aussi la France a adopté une loi qui valorise l'amélioration des conditions du travail des femmes et de limiter la discrimination dans le travail ainsi que l'exploitation. Et la loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à améliorer le dispositif juridique en matière d'égalité des droits.

¹M. Leroy et autres, le droit au féminin, éd PUF, Paris, 2004, P : 148.

² Ibid. 148,149.

En revanche, dans les pays asiatiques, comme Japon qui est considéré comme étant le pays industrialisé de l'extrême orient, on remarque un taux inférieur de femmes qui exercent un travail par rapport à L'Europe, elles ont moins de chance d'occuper les postes à haute responsabilité, et malgré la mise en œuvre de la l'égalité du travail, reste que les femmes occupent des fonctions secondaires et elles se présentent très peu dans le monde de la politique, de l'administration et des affaires.

Mais pour ce qui concerne les pays d'Afriques, du moyen orient et d'Amérique et Latine ou il ya une économie pauvre les femmes travaillent plutôt dans l'agriculture(les champs, le ramassage du bois.... etc.)

Et ces activités sont moins considérées comme une aide pour le mari ou pour la famille.

1-3- L'évolution des droits des femmes dans la sphère du travail salarié :

Le droit au travail à d'abord appréhender la situation des femmes à partir d'une logique protectrice qui correspondait à leur statut inégalitaire dans la société.

Depuis la révolution française, les hommes naissaient « libre et égaux en droit »¹ par excellence, mais les hommes ont vu leur statut subordonné consacré par le code civil qui organisait le rôle qui leur était assigné dans la société, épouse mère. Cette subordination allait de pair avec la mise en vigueur de texte et de pratique discrimination limitant en tout domaine l'égalité des femmes.

Le début de XX^{ème} siècle verra se lever les interdits qui limitant les droits des femmes et leur autonomie professionnelle, la précedence de nombreuse femmes sur le marché du travail jointe a l'action des féministes de tout tendance va mettre en lumière des contradictions inhérentes aux systèmes de légitimité libérale².

¹Kouldja Souad, Nous les algériens, la grande solitude, Casbah, Alger, 2002,P :146.

² Ibid. :148.

Nous constatons enfin que les pays qui ont su mettre en place une politique active pour aider les parents en générale et les femmes en particulier à travailler tout en élevant leurs enfants ont pu maintenir des taux de fécondité satisfaisant, c'est le cas des pays de France par exemple. Au-delà des conséquences démographiques, ils font d'ailleurs s'interroger sur la place qui est faite aux femmes dans la société et dans la vie professionnelle.

2) L'évolution de travail de la femme française :

2-1-Au début de l'industrialisation :

Au XIX^{ème} siècle, il existe un multiple de la forme d'activités laborieuses pour les femmes. Celles-ci exerçaient des métiers de façon indépendante et l'activité de la femme était loin de se réduire au foyer. Ce sont les logiques sociales qui ont contribué à opposer le travail au sein de l'unité domestique et le travail salarié. Et selon certains auteurs, c'est l'accent mis sur la séparation entre foyer et travail qui a engendré les déférences entre hommes et femmes.

Les femmes, à cette époque, pouvaient envisager plusieurs types d'activités ; des activités indépendantes au sein de corporations, des activités au sein de la famille ou un travail dans une fabrique.

2-2-Fin du XIX^{ème} et début des XX^{ème} siècles :

La domestique, la couturière et l'ouvrière du textile sont les emblèmes du travail féminin à cette époque. Celui-ci repose pour la société sur les qualités « naturelles » du genre féminin ; la méticulosité et la dextérité oppose à la force physique masculine¹.

Mais dans tous les cas, des soupçons pèsent sur la sexualité de ces femmes qui travaillent. Par exemple, les domestiques ne bénéficient pas des mêmes conditions des repos et d'hygiènes que les ouvrières ...pourquoi ? Pour éviter que les jeunes domestiques ne soient sans surveillances, livrées aux dangers des

¹ Battagliolla Française, Histoire du travail des femmes, la découverte, Paris, 2000, P : 30.

mauvaises fréquentations. Elles apparaissent mieux protégées des dangers des grandes villes et susceptibles de recevoir une formation ménagère. Or elles sont, plus que les autres, exposé au risques de la séduction (notamment par leurs employeurs !) : on observe, dans cette profession un plus grand nombre de mères seules ou de concubines.

Alors qu'aux yeux de la société, la domestique semble préservée de tous dangers la morale des couturières, elle serait en péril. Un jésuite fonda en 1892 le « syndicat de l'aiguille » Il a pour but de préserver la moralité des jeunes filles et de d'avoir le contrôle de leur conduite. En effet, les restaurants sont réservés aux ouvrières pour les protéger de la promiscuité d'éventuels séducteur et des maisons de famille leurs offrent un hébergement les préservant dans liaisons dangereuses.

2-3-La première guerre mondiale :

Dans les années 1914-1918, les femmes ont été associées aux mouvements syndicaux. Dès la fin de la guerre les rapports entre les femmes et les mouvements ouvrière changent. Les craintes de la concurrence du travail féminin face à l'emploi masculin resurgissent. Les syndicats se remplissent sur une attitude hostile au travail féminin. Les ouvrières, eux restent attachés à une forme de famille au sein de laquelle les rôles sont réparés, on assiste donc à un retour à une vision très conservatrice de la position de la femme. « La glorification de la maternité de la famille tend à éclipser la travailleuse »

2-4-Travail des femmes entre 1945 et 1975 :

À partir de cette période, la proportion des femmes n'ayant travaillé diminue jusqu'à devenir quasi nulle. Les femmes donc se répartissent en deux groupes à peu près égaux : les femmes actives toute leur vie, et les femmes travail et foyer

Alors qu'avait, la discontinuité se caractérisait par le retour des femmes au foyer quant leur âge avançait, on observe à partir de 1945, que les femmes reprenait leur travail après avoir leurs enfants. Ce ne sont que pour les générations

de femme entrant sur le marché du travail dans les années 70 que l'on observe une continuité de l'activité professionnelle¹.

Des la liberté et jusqu'à la récession de 1974, la pénurie de main d'œuvre stimule le travail des femmes. Alors que bon nombre d'autre elles travaillaient dans l'agriculture en 1945, on observe que ce secteur est en recul, alors que le tertiaire est lui le secteur qui offre le plus de débouchés pour les femmes

Cependant, les nombre des femmes ayant des postes de cadre supérieure reste insignifiant, les majorités des femmes sont des simples employées ou si elles sont cadres moyens, c'est qu'elles occupent des places d'institutrices.

Les années 50 et 60 sont à la loi considérées comme l'âge d'or de la famille et de la femme au foyer, mais elles voient aussi l'augmentation de nombre de femme mariées et de mères de familles sur le marché du travail.

Cependant, le modèle de référence féminin reste encore celui de la femme au foyer. Si le mari fait preuve de certaine réussite sociale, alors son épouse parvient difficilement à justifier la poursuite de son activité professionnelle.

Une femme au foyer est donc la marque de la réussite sociale du mari. Ainsi, beaucoup des femmes de cadre supérieur sont inactives alors que, dans les milieux populaires, l'activité féminine permet à la famille de vivre plus aisément.

¹ Battagliolla Françoise, opcite, P : 8.

Section n°02 :**1) L'évolution du travail des femmes Algérienne :**

Aucun problème n'a été aussi préoccupant que celui de la femme, notamment dans les pays arabe – musulmans. Les problèmes énormes et intenses qu'elle avait suscités dépassent de loin en complexité tous les autres problèmes sociaux. Depuis des années, les femmes sont une cible privilégiée pour tous qui militent en faveur de la régression sociale et de service public, défenseurs de la natalité par le biais du mariage et de la constitution de famille stable, promoteurs de l'ordre sociale, partisans du retour au foyer intégristes. La femme Algérienne cherche, revendique son identité et sa place dans la société.

1-1-La place de la femme dans l'islam :

La société Algérienne a confronté à une mutation extrêmement rapide et a des bouleversements sanglants. La profondeur de la prégnance de l'islamisme radicale, devenu discours collectif non seulement moral mais totalitaire, explique tout pour ceux qui se disent.

1-2-La citoyenneté des femmes et l'égalité:**1-2-1-Les droits:**

En Algérie, l'évolution de la question féminine prise ses origines dans la dialectique qui s'établit entre le positivisme juridique et l'action collective d'une composante sociale qui a force d'avoir participé aux mouvements nationaux d'indépendance au même temps perd d'égalité avec les hommes..., se découvre l'ambition de promouvoir sa condition de vie en conformité avec les principes élémentaires de liberté, de citoyenneté et des droits des femmes.

Le positivisme juridique qui caractérise les pays du Maghreb n'est pas toujours l'émanation d'une réalité sociale conflictuelle porteuse de changements

structurels, il est souvent le fait d'impératifs économiques ou politiques recourant aux formes modernes de la rationalité.

En Algérie, comme partout dans le monde, la question de la nature même du développement n'était pas posée que dans un cadre restrictif de la croissance économique. Toute vision féministe du développement était considérée comme marginale et irréaliste. La situation des femmes au plan économique allait en empirant que le travail n'était pas toujours reconnu dans les statistiques et dans les comptabilités nationales. La santé, l'éducation et l'emploi des femmes ont certes été considérés par les planificateurs et les décideurs Algériens comme des objectifs et des investissements à long terme et d'intérêt national. Ceci explique les progrès remarquables. Néanmoins, le déficit social qui s'est accumulé au détriment des femmes dans les domaines économiques n'est plus à démontrer.

1-3-La condition des femmes Algériennes:

Les femmes Algériennes dénoncent la condition lors de diverses rencontres organisées par les associations et lors de mes entretiens. Elles s'expriment dans différents domaines tant sur le plan socio- économique, politique qu'idéologique, du travail, de l'école des instances politiques et des mass médias.... Elles dénoncent également l'infamie du code de la famille qui institutionnalise les minorités vie des femmes. Elles dénoncent ainsi les points suivants.

1-3-1 Dans le domaine politique : L'insuffisance voire l'absence de représentativité dans les institutions politiques que l'assemblée populaire communale.

1-3-2 Au plan juridique : Le fait que, bien que elles soient punies pénalement et vont en prison au même titre que les hommes pour tout délit, le code de la famille les confine par ailleurs, dans un statut de mineure à vie. La minorité de la femme est consacrée par le code de la famille.

1-3-3 Dans le domaine de travail : Les campagnes de propagande visant à faire croire qu'elles volent l'emploi aux hommes et sont cause du chômage.

2) L'évolution du statut des femmes Algérienne après

l'indépendance:

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

2-1-La scolarisation des filles:

Bien avant l'indépendance, les fillettes algériennes, n'avaient pas le droit de fréquenter les écoles, et la minorité scolarisée n'avait pas eu de la chance de continuer ses études, car dès qu'elles atteignent l'âge de puberté, le père arrête leur scolarisation.

Après l'indépendance, l'alphabétisation des filles a pris un chemin ascendant et d'après « Boutefnouchet » cette augmentation du taux de la scolarisation des filles est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, notamment pour leurs filles. Ce qui fait que l'éducation de ces dernières est devenue un droit et un devoir pour les parents, l'instruction des filles est devenue comme un facteur de développement de la femme en particulier, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et du rôle qu'elle va jouer en tant qu'une force au travail et de la société en générale. De ce fait, la scolarisation a bien aidé la femme et à être consciente de ces droits et de sa position en tant qu'acteur socio-économique à part entière et à s'imposer au sein de sa famille et dans la société.

Tableau N°01: Évolution du taux de scolarisation des filles en Algérie :

Année	Filles
1965-1966	32,9%
1970-1971	43,9%
1975-1976	61,4%
1980-1981	67,3%
1985-1986	72,25%
1991-1992	79,52%

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

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

Face à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariées, on les trouve dans l'administration, et l'éducation...etc, malgré la tradition en lui interdit l'exercice d'une activité rémunérée, la communauté la reconnaît.

À l'égard de cette nouvelle condition des femmes marquées par leurs accès au travail rémunéré, ce dernier est devenu une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins économiques, en aidant financièrement leurs parents ou leurs maris, et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale.

¹ Bennoune Mahfoud, Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, ed Marinnor, Alger, 1999, P :86.

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

2-3-Taux d'activité féminine en Algérie :

Tableau N°02 :Progression de taux d'activité féminine de1977 jusqu'au 2008.

Année	1977	1987	1996	2006	2007	2008
Taux d'activité féminine	3, 5	7	11 ,94	25	25,3	25,4

Source : Institut national de la statistique(INS), recensement 2008.

2-4-Les mouvements féministes de l'évolution du statut des femmes :¹

1979:débutde la première manifestationde la femme devant l'assemblée populaire nationale(APN) contre l'adoption du projet du code de la famille.

Le 08 mars 1979 : constitution de la première association indépendante des femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.

Décembre 1981 : publication du premier manifeste des femmes.

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

-En 1990 : A partir de cette date plus de 15 association des femmes ont été créés.-

1993 : création du collectifMaghreb égalité, résultat de la conférence mondiale des

¹ Khoudja Souad, OP .cit, P : 205.

femmes à Peqein, adaptation de 100 mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.

En 1995 : participation à Péquin au parlement symbolique des femmes adaptation de 100 mesures en faveurs des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et et la politique.

En 1996 : rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.

Chapitre III :
La conciliation entre l'activité
domestique et Professionnelle
des femmes active

Section n° 01:**Introduction:**

Pour parler du travail de la femme, il faut tout d'abord préciser qu'une femme exerce déjà une fonction au sein de la maison en effet, quand elle est «femme au foyer», elle s'occupe de la gestion de son ménage et cela nécessite la mobilisation, à temps plein, d'un certain nombre d'aptitudes, et de capacité que seule une ménagère peut avoir, signalons au passage, que dans certains pays développés comme l'Allemagne par exemple, une ménagère perçoit un salaire parce qu'elle est considérée comme une employée à domicile.

1) Les apports du travail de la femme :**1-1 L'apport du travail de la femme vis-à-vis de sa famille:**

La première chose à laquelle pense une jeune fille quand elle perçoit un salaire, c'est faire plaisir à ses parents, s'ils sont condition moyennes, elle s'inscrit d'emblée, et sans qu'on ne le lui demande dans une participation active au budget de la famille. Dans plusieurs cas, quand la famille est dans le dénuement, la jeune fille prend en charge la famille.

D'un autre côté, même si la famille ne souffrent pas d'un défaut quelconque, la jeune fille apporte un plus qui améliore le niveau de vie des siens. Son apport, qu'il soit régulier ou occasionnel est visible et constitue une bouée de sauvetage en cas d'imprévus.

1-2 L'apport du travail de la femme vis-à-vis de son ménage :

Dans la société moderne, le mariage est devenu un consensus entre les futurs époux, qui souvent se rencontrent et se mettent d'accord pour mener une vie basées sur l'entente, le respect mutuel et l'entraide financière. On peut même avancer que dans beaucoup de cas, le travail de la femme constitue pour elle un premier à tout

pour trouver un mari.

Pour les hommes, le mariage avec une femme qui travaille, c'est déjà l'assurance d'acquérir un logement.

Une fois chez elle, la femme s'occupe d'avantage, des frais du foyer, elle ne pense qu'améliore le quotidien. Elle prend en charge tout le confort qu'elle se soit apporté à une maison. Ses enfants bénéficient d'une meilleure alimentation, d'une bonne scolarisation et des soins complets chez les médecins privés. Les vacances aussi sont des moments de vrais loisirs.

1-3 L'apport du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise:

Au niveau de l'organisme dans lequel la femme travaille, elle apporte un quotient féminin qui favorise la fluidité des apports humains. En effet, tous les postes de médiation ou les relations humaines priment sont confiés aux femmes, car y excellent de par leurs dans à gérer tout ce qui relève du social. L'organisation même de la société que ce soit au niveau local du temps, ou des activités parallèles s'améliorent au regard de la créativité féminine. On objectera sans doute que ces paramètres ne sont que complémentaire dans la réussite de l'entreprise, mais il ne faut pas oublier que dans le monde du travail, la robotisation, la rémunération des tâches ont s'simplifié et facilité le travail.

2) Les inconvénients du travail de la femme :

2-1 Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même :

Si le travail de la femme lui procure des biens faits, il peut être aussi source de tracas.

En effet, les postes qui occupe une femme demande un investissement de tous les instants, la femme se dépense dans son travail et accumule un grand stress à la fin de journée, la femme quand elle pense qu'entre à la maison, ce choix qu'elle fait provient de plusieurs causes. Premièrement, dans la société encore conservatrice, la

jeune fille doit rendre compte à ses parents de son retard, et plus tard, à son mari. Deuxièmes il n ya pas d'espace qui respectent les spécifiés des femmes et qui leurs favorisent des d'ententes en harmonie.

Un autre souci vient tenir l'échât du travail de la femme. Il ne faut pas oublier qu'elle doit entretenir une image de marque qui reflète la réussite sociale que représente son travail d'où les dépenses en habits. Ceci épuises son budget, et souvent quand elle fait ses calculs, entre la cotisation familiale, les déplacements, et l'entretien de cette image de marque aussi simple que soit- elle ressort avec un seul constat : elle ne vit que pour travailler.

2-2 Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de sa famille :

Quand la femme travaille, elle représente certes une fierté et un soutien pour sa famille. Certes, les inconvénients dans ce cas paraîtront de l'ordre l'affectif, mais il importe de les cités parce qu'ils peuvent dans certains cas peser dans la balance. Toujours est – il que cette dont la carrière a abouti, elle constitue en quelque sorte un souci dans la mesure où ses parents ne pensent pas qu'à la « caser ». Le fait qu'elle sorte du domaine sécurisant des études, les plonge dans des angoisses au quotidien. Leurs inquiétudes ne s'apaisent que lors qu'elle regagne le foyer.

2-3 Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de son ménage :

La femme mariée subit doublement les problèmes du travail. En plus de stress du travail, elle retrouve son ménage, et doit s'occuper de son mari et de ses enfants, elle doit s'organiser en conséquence, et cela requiert de sa part des efforts, voir des concessions. En effet, ne pouvons être présente pour préparer le déjeuner, moment important de la journée en tant que repas mais aussi en tant qu'occasion de rencontre conviviale qui permet à toute la famille, sortant aux enfants, de refaire le point de revoir les repères sociaux et affectives, la femme se retrouve devant deux alternatives la première consiste à préparer les repas à l'avance, souvent la veille, et de réchauffer à la hâte, au moment du déjeuner, ceci bien sur influe sur les

habitudes alimentaires de la famille, ou qui donne à ses enfants de quoi manger à l'extérieur.

Le soir, la femme reprend le contrôle de la maison, mais elle est épuisée, et de mauvaise humeur, elle doit encore revoir le travail des enfants, préparer leurs vêtements, s'occuper de leur propreté avant de se préparer au lendemain, elle est dans un cercle vicieux qui ne lui laisse pas le temps de vaquer à des activités personnelles.

3) Des logiques difficiles à concilier :

L'articulation de ces différentes temporalités au sein de la famille est directement soumise à l'évolution du contexte économique, social et politique.

Elle est la résultante d'un jeu complexe de différentes logiques, pouvant entrer en conflit direct.¹

L'état et les services publics, les entreprises et le monde de l'emploi les familles doivent donc concilier des exigences souvent contradictoires pour intégrer à la fois les contraintes du monde du travail, la recherche d'un niveau de vie acceptable, l'exercice des responsabilités parentales, les charges domestiques et les aspirations relatives à leur vie quotidienne.

Pour être complet, il faut évidemment ajouter que les tensions liées à ces arbitrages ne pèsent pas de manière identique sur tous les individus, touchant encore très largement les femmes. En effet, ce sont principalement les mères de familles qui sont responsables et assument la charge de la synchronisation et de la gestion des rythmes temporels des membres du foyer.

¹ Tremblay Diane-Gabrielle, la difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle, UQAM, Paris, 2003, P :58 .

Section n° 02 :**INTRODUCTION**

Ces dernières années, les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie domestique ont acquis dans bon nombre d'états membres une importance de plus en plus significative en tant qu'outils de promotion de l'égalité entre les sexes ainsi que comme réponse à certains problèmes d'ordre économique et démographique. Ce qui est une condition sine qua non pour que l'égalité entre les sexes devienne une réalité, les femmes doivent être en mesure de bénéficier d'un revenu leur conférant leur indépendance économique sans être pénalisées parce qu'elles sont mères ou qu'elles ont des personnes à charge, tandis que les hommes doivent avoir la possibilité de trouver le juste équilibre entre travail et famille.

Les femmes passent en moyenne près de quatre heures par jour à s'occuper des tâches ménagères, contre deux pour les hommes, ce qui signifie que la répartition sociale du temps de travail et du temps personnel constitue un problème majeur pour les femmes ayant des personnes à charge alors que très peu d'hommes prennent un congé parental ou travaillent à temps partiel.

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie domestique est un principe consacré par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En matière de politiques de conciliation.

1) Conciliation entre vie domestique et professionnelle:

L'argent peut servir à gagner du temps, par exemple en payant d'autres personnes pour réaliser certaines tâches, il est difficile d'agir directement sur le temps dont disposent les individus.

Au-delà des familles, la question de la conciliation peut se penser dans une perspective plus large et concerner toute personne ayant une activité professionnelle qu'elle ait ou non des enfants à charge. La notion de vie domestique s'étend alors à celle de vie privée et l'analyse porte sur la facilité à concilier une activité professionnelle et des activités non professionnelles de toute

nature: famille toujours mais aussi loisirs, formation, engagements bénévoles, contacts sociaux, etc.....

Cette approche s'appuie sur l'importance croissante accordée au «temps personnel» à côté des temps professionnel et familiaux. Afin de comparer globalement la situation des femmes et celle des hommes, nous avons choisi d'inscrire nos analyses dans cette seconde conception, en tenant toutefois régulièrement compte de la présence d'enfants pour préciser certains constats.

La question de la conciliation entre vie domestique et vie professionnelle est un élément important de l'égalité entre femmes et hommes. En effet, elle fait le lien entre deux domaines de l'existence fortement sexués. En outre, elle apparaît comme une des conditions d'une réduction des obstacles à l'activité professionnelle des femmes, et donc de l'atténuation de la sexuation de ces deux domaines de l'existence. Elle est principalement pensée en termes de facilité à concilier une activité professionnelle avec la charge des jeunes enfants. Elle concerne dans cette perspective les seules personnes combinant ces deux éléments. C'est en effet à leur niveau que les difficultés de conciliation sont les plus aiguës et qu'elles sont perçues comme un véritable problème social. Pour prouver les nombreux débats d'experts ouverts sur cette question et les demandes mesures politiques visant à réduire ces difficultés, au niveau Suisse comme au niveau Européen.

La plupart des réponses proposées actuellement vont dans le sens d'un accroissement de l'offre de prise en charge des enfants (depuis les crèches pour les plus jeunes jusqu'aux lieux d'accueil extra scolaires pour les plus âgés) et d'aménagements dans l'organisation du travail au sein des entreprises, en particulier l'adaptabilité des horaires de travail. La lutte contre l'obsolescence des compétences des parents ayant durablement quitté la vie active pour s'occuper de leurs enfants est aussi un axe examiné, comme la question des horaires et vacances scolaires. Un meilleur équilibre de la répartition des tâches domestiques est un dernier cheval de bataille, joué plus généralement sur l'échiquier de l'égalité

globale entre femmes et hommes. Mais plusieurs difficultés entravent l'amélioration de la conciliation entre vie domestique et professionnelle, comme la diversité des niveaux d'intervention (services publics, entreprises, ménages) et le fait que la conciliation soit davantage un problème de manque de temps que de manque d'argent.

1-1 Une approche intégrée de la conciliation :

Compte de tenir de la complexité et de la grande diversité des politiques qui interviennent dans ce domaine, il est indispensable d'adopter une approche intégrée associant les dimensions de vie familiale, privée et professionnelle. Jusqu'à présent l'approche adoptée était essentiellement axé sur le travail. Il est grand temps de développer les aspects vie familiale et vie privée.

La COFACE est convaincue que la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle doit être intégrée dans toutes les politiques pertinentes (emploi, services sociaux, sécurité sociale, éducation... etc.) aux niveaux européen et mondial. Au niveau local, tous les acteurs concernés doivent être associés à la conception des politiques respectueuses de la famille.

1-2 La conception de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de point de vue d'entreprise :

1-2-1 Définition des politiques de conciliation dans l'entreprise : les politiques de conciliation peuvent être définies comme les conditions d'emploi, les objectifs fixés et les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privé.

Une politique de conciliation entre activité professionnelle et familiale touche à la culture de l'entreprise, à son mode de gestion et à son organisation

Elle se base sur un esprit de partenariat entre employeurs et employée, la prise en compte par la direction des attentes personnelles des collaboratrices et collaborateurs et l'intéressement du personnel aux priorités de l'entreprise¹

1-3L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation

dans l'entreprise :

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

Qui intéresse de plus en plus des entreprises aux foins pour promouvoir une image, maintenir un niveau de productivité élevé, et une plus grande implication de la part de ses employées attractives pour les hauts potentiels.

1-4Les formes et modalité de la conciliation :

Les politiques de conciliation visent donc à aider les parents à faire face à leurs obligations et aspirations professionnelles comme leurs obligations et aspirations familiales

Au sens propre, la conciliation s'entend comme l'articulation de temps et de responsabilités différents dans une même journée. Les leviers que les pouvoirs publics et les entreprises peuvent alors mobiliser pour la facilité son aménagement des horaires de travail, la mise à disposition d'une offre de service aux familles, notamment pour la garde d'enfant, qu'elle soit collective ou non, et la solvabilisation des familles a fin de rendre les différents services accessible à tous les ménages

¹Koli (Mohamed) et jamoussi (dorra) la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Tuisie, 2007, disponible sur le lieu <http://www.mémoire online.com>.

Mais, il existe une autre forme de conciliation, parfois qualifiée de conciliation par Deffant, ou il ne s'agit pas de favoriser la gestion de plusieurs temps dans une même journée, mais de rendre possible l'alternance entre des périodes totalement non travaillées et des périodes travaillées c'est à travers les congés maternité, paternité et surtout parentaux que les pouvoirs publics permettent son développement.

La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est devenue un enjeu majeur pour le pouvoir publics.

1-4-1 Le cadre économique et sociale :

La situation économique est marquée par le développement des formes nouvelles d'emploi, notamment des emplois de temps partiel, et par le débat sur le partage du travail, ces nouvelles formes d'emplois concernent principalement les femmes, elles ont une incidence plus forte sur le temps des femmes que sur celui des hommes, par ailleurs, les pratiques relatives aux responsabilités familiales et domestiques n'ont été évaluées que lentement dans le sens de partager les responsabilités parentales concernées presque exclusivement les femmes¹

1-4-2 Aménagement du temps de travail et la conciliation:

L'aménagement du temps de travail est à la cour des modalités de conciliation des aspirations des salariés, mais ce sont les plus généralement les besoins et les contraintes des entreprises qui déterminent. Savoir comment traiter les aspirations des salariés reste une question ouverte hormis la fonction publique, où le droit de salaire à moduler leur horaire de travail est plus affirmé la recherche de flexibilité de la part des entreprises donne en effet la logique d'offre d'emploi à temps partiel. Dans les formes imposées les offres d'emplois à temps partiel ne répondent que particulièrement aux aspirations des femmes alors qu'elles sont très majoritairement concernées par ce type d'emploi, ces emplois à

¹ Jacqueline (Loufer), op. cit., p : 164.

temps partiel subis, souvent peu qualifiées, impliquent des coûts pour celles qui les occupent. En effet, ils ne débouchent généralement pas sur des filières d'emploi à temps plein et offrent peu de perspective de formation professionnelle de qualification ou de carrière.

Ainsi, dans la pratique, ces deux processus conciliation des sphères professionnelles et familiales et développement des formes d'emploi à temps partielles et peuvent, en se combinant, aboutir à un cumul des inégalités touchant tout particulièrement certaines catégories des femmes¹

1-5 Conciliation et accueil des jeunes enfants : Parmi les tâches familiales, le temps consacré aux enfants en bas âge, mais aussi à ceux d'âge scolaire en dehors des heures d'écoles, il est important.

Alors que l'aide à la garde et les services chez l'employeur sont le premier souhait des parents canadiens ayant des enfants moins de trois ans, on constate qu'à peine plus de quatre des travailleurs canadiens déclarent que leurs employeurs offrent un service à cet égard en 2002. Il faut souligner que la question de l'EMTE à cet égard est très généralement posée car elle demande si l'employeur offre « de l'aide pour le gardiennage d'enfants soit par un centre sur la place, ou par les biais de fournisseur ou par des arrangements informels »

Le dernier élément est ou on conviendra, font on peut engager pour l'employeur ; cependant, on voit mal qu'elle type d'arrangement informel pourrait convenir aux parents sur une base régulière, car il faut bien faire garder ses enfants tous les jours que l'on travaille à l'extérieur, de ce fait ces pourcentages renvoient sans doute à un centre sûr place ou à un fournisseur externe et les arrangements informels en matière de garde doivent être assez peu fréquents, où alors simplement occasionnels.

¹Jaqueline Laufer, op.cit,P :165.

Sur le plan de la prise en charge de la garde des enfants, le Québec se distingue nettement du Canada, en raison de l'importance du réseau des centres de la petite enfance.

Au Québec, les enfants entrent à l'école du l'âge cinq ans :

Le problème de monde de garde de la petite enfance se pose donc généralement des 0 à 5 ans mais à partir de 6 moins, les enfants peuvent être accueillis dans les centres à la petite enfance. Beaucoup plus à partir de 12 moins, le congé parental étant d'environ 12 moins et pouvant être partagé entre père et mère. De plus les politiques de Québec visent à inciter les hommes à s'impliquer dans la vie familiale avec un congé parental de trois à cinq semaines réservé au père.

En 2000, ils étaient 40% à participer et en 2007, 60%, alors que le congé parental canadien qui ne réservé pas du temps aux pères, n'est utilisé que par 15% des pères.

Le modèle québécois semble donc sensiblement plus performant que plusieurs autres sur le plan de la garde des jeunes enfants. Nous pouvons comparer le mode prise en charge des jeunes enfants avec le modèle français.

On observe que le taux d'activité des femmes dont le plus jeune enfant à moins de trois ans est plus élevé au Québec qu'en France : 73,3% au Québec contre seulement 60,2% en France, sans doute en bonne parte en raison de l'accueil des enfants de 3ans.¹

La comparaison avec les autres provinces canadienne fait aussi ressortir le rôle apprennent déterminant des CPE dans l'augmentation de l'activité féminine :le taux d'activité des femmes de 24 à 44 ans atteint 84% au Québec en 2007 contre 82,6% dans le reste du canada, et 82,3% chez les françaises de 25 à 49 ans .

¹Agnes Marie et autre, conciliation travail famille(le rôle des acteurs France-Quebec), presses, Quebec, 2009, P : 286.

2) Les politiques de conciliation sont essentielles pour prévenir et lutter contre la prévention et l'exclusion sociale:

Il existe un lien évident et direct entre les difficultés à concilier vie familiale, vie privée et vie professionnelle et la pauvreté et l'exclusion sociale. De nombreuses personnes (essentiellement des femmes) sont contraintes d'arrêter de travailler temporairement ou d'accepter un travail à temps partiel parce qu'elles ne réussissent pas à concilier la prise en charge d'un enfant ou d'un proche dépendant avec leurs obligations professionnelles.

Désormais, en l'absence de couverture sociale et de revenus mensuels adéquats, les personnes vulnérables sont exposées à un risque de pauvreté et d'exclusion sociale.¹

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est d'autant plus important pour les familles monoparentales et les familles nombreuses. Pour les familles vulnérables, le temps consacré à l'éducation des enfants est sacré car il est essentiel pour enrayer la transmission de la pauvreté entre les générations.

2-1 Sphère professionnelle, sphère privée et les enjeux de la conciliation:

La carrière professionnelle des femmes, notamment les mères de famille, est barbouillée par des interruptions telles que les mises en disponibilité, l'origine de ces interruptions est expliquée par l'arrivée d'un bébé dans la famille, en premier lieu en commence par un congé de maternité puis la mise en disponibilité car c'est à la femme à elle seule de s'occuper de son enfant, en plus de ça, la gestion du foyer comme si elle lui revient de droit et demeure une préoccupation constante et intégrée comme une donnée de vie. La femme est obligée par ses responsabilités de se déplacer régulièrement et assister à des réunions tardives s'ajoute à elles des

¹Alain Dalotel, Paule Minche, communarde et féministe 1839-1901, P :147.

obligations domestiques car la gestion de la vie professionnelle passe également par la gestion de la vie domestique, l'éducation des enfants, le travail domestique font partie des préoccupations, mais on constate tout de même que : « les femmes n'atteignent que très peu des postes de direction et de haute responsabilité. On peut expliquer leur refus de s'investir à plein temps dans une fonction à responsabilité par leur désir de relier vie domestique et vie professionnelle.

Préambule :

Les femmes algériennes qui ont fréquenté le monde extérieur par l'exercice de travail salarié, se trouvent confrontées à plusieurs difficultés dans leurs vies quotidiennes dont la conciliation entre l'activité domestique et l'activité professionnelle.

Elles ne trouvent pas un temps libre en plus elles s'efforcent de rendre leurs temps accessible pour les autres, car en quelque sorte elles se trouvent dans une situation de contrainte, puisqu'elles assument toutes seules les tâches domestiques, c'est ce que nous allons concrétiser dans la partie pratique.

1) Interprétation des résultats :**1-1 Les caractéristiques de la population étudiée :****Tableau n°01 :** Répartition de la population d'étude selon l'âge.

Age	Fréquence
(25-30)	6 ,66
(30-35)	11 ,11
(35-40)	4 ,44
(40-45)	2,22
Total	24,43%

Le tableau ci-dessus nous démontre l'âge des enquêtées, il nous indique que la majorité des enquêtes représentent la catégorie d'âge entre 30 et 35 ans qui est la plus dominante avec une fréquence de 11,11%. Tandis que celles qui ont entre 25 et 30 ans représente par 6,66% enquêtées, et la catégorie d'âge entre 35 et 40 ans est représenté par 4,44% et la dernière catégorie entre 40 et 45 ans représenté par 2,22%.

Nous remarquons que la majorité des femmes qui travaillent au sein de cette entreprise sont des femmes qui ont dépassé les 25 ans et qui finissent leurs études ou de leur formation.

Tableau n°02 : Répartition de la population d'étude selon le diplôme obtenu :

Catégorie de fréquence	Fréquence
-licence en science économie	04
-TS en comptabilité de gestion	02
-DEA en informatique de gestion	02
-Technicien supérieur de commerce International	02
-Magistère en lettre arabe	01
Total	11

En analysant ce tableau, on remarque que les femmes interrogées ont obtenue des diplômes qualifie leur ont permis d'assumer des responsabilités et d'exercer des tâches qui ont destinées uniquement aux hommes, on remarque d'après ce tableau que la plus part des femmes au sein de cette entreprise sont spécialisées en science de l'économie qui représente 04 enquêtées et en comptabilité de gestion qui représente 02 femmes.

Dans cette analyse des résultats recueillis au prés des femmes interrogées on a pu constater :

- La majorité des femmes interrogées ont eu un niveau élevé, dont ce dernier à jouer un rôle primordial dans son insertion professionnel.

Tableau N : répartition d'enquêtées selon la zone de résidence.

Catégorie de référence	Effectif
Loin du lieu du travail	02
Près du lieu du travail	09
Total	11

Ce tableau nous montre deux catégories de zones de résidence : il ya des femmes qui sont loin du lieu du travail qui représentent deux effectifs, elles ont déclaré : « nous trouvons des difficultés de déplacement ce qui provoque des problèmes avec notre patron car plusieurs fois nous arrivons en retard » et d'autres femmes qui représentent neufs effectifs, elles sont près du lieu du travail,celles-ci nous ont dit : « nous ne trouvons pas de difficultés de déplacement car nous habitons juste à côté de notre travail ».

Tableau N : répartition des enquêtées selon l'état matrimonial :

Catégorie de référence	Effectif	%
Célibataire	02	18,18
Mariée	09	81,81
Total	11	100

A partir de notre enquête et de ce tableau, on a remarqué que l'état matrimonial des femmes salariées représente deux catégories l'une représente le nombre des femmes célibataires qui a deux effectifs et l'autre catégorie qui représente le nombre des femmes mariées, d'après les données de ce tableau on constate que le pourcentage entre ces deux effectifs est différent c'est-à-dire que le taux des femmes mariées est plus élevé par rapport au taux des femmes célibataires parce que les besoins des femmes mariées sont plus élevés lorsqu'elles ont des enfants plus élevés par rapport à l'autre catégorie.

Tableau N 03 : répartition des enquêtées selon l'ancienneté au travail :

Catégorie de référence	Effectif
Entre 02 et 10 ans	05
Entre 10 et 18 ans	04
Entre 18 et 26 ans	02
Total	11

A travers ce tableau, nous constatons que la majorité des femmes interrogées (05 femmes) ont une expérience entre 02 et 10 ans.

Nous remarquons qu'il ya 04 femmes dont l'ancienneté au travail dépasse 10 ans, l'une des enquêtées a montré : « j'ai 17 ans d'expériences dans cette entreprise ». En général, nous constatons que les hommes sont plus anciens que les femmes et cela peut s'expliquer par le retard de l'insertion des femmes sur le marché du travail.

Nous déduisons qu'il ya deux femmes l'une qui a 21 ans d'expérience qui occupe un poste du cadre dans le domaine des finances , donc l'ancienneté au travail interprète d'une manière générale la qualité des compétences des femmes qui s'évaluent et d'acquièrent plus d'expérience dans leurs domaines professionnels , et l'autre femme qui a 22 ans d'expérience qui occupe un poste du cadre dans le service de gestion des ressources humaines .

Axe n°2: Analyse des données socioprofessionnelles:**1) Le nombre et la scolarisation des enfants:**

D'après les résultats obtenus, nous avons constaté que le nombre d'enfants des femmes actives est limité, la majorité des femmes disent qu'elles ne veulent pas avoir plus de 03. L'une des enquêtées montre : « j'ai 02 enfants : un garçon et une fille, mon garçon et en première année primaire et ma fille elle est en prés scolaire », et nous avons trouvé une autre interviewée qui nous a révélé que : « j'ai une fille qui a 07 mois et ma mère s'occupe d'elle quand je travaille, pour moi c'est suffisant une fille car je ne suis pas prête à un autre nouveau né »

L'autre femme nous a dit : « j'ai des jumeaux deux garçon qui sont scolarisés en quatrième année primaire, ils sont très intelligents dans leur études car leur père est un prof il les aide souvent dans leurs devoirs »

Nous remarquons que la famille moderne est différente de la famille traditionnelle, car la famille moderne préfère toujours avoir au maximum 03 enfants. Elle voit que la vie est plus chère et les besoins sont en augmentation et que son salaire est insuffisant c'est pourquoi les parents pensent que lorsqu'ils n'ont pas beaucoup d'enfants ils ont la possibilité de garantir leur avenir et de répondre à leurs besoins.

2)Le temps réservé aux enfants :

D'après notre étude, nous trouvons que les femmes salariées n'ont pas beaucoup de temps pour s'occuper de leurs enfants, l'une d'elles nous montre que : « pour moi je vois mes chers enfants Juste le week-end car je suis trop chargée », et l'autre nous démontre : « ma fille a des problèmes psychologiques car elle a un manque de tendresse de ma part, la plupart du temps elle reste avec ses grands-parents. », et l'autre de ces interviewées nous déclare : « je vois mes enfants pendant mon congé et lorsque je rentre à la maison et ainsi pendant le week-end, la seule occasion où je les prend pour visiter la famille et les amis »

Nous remarquons d'après leurs réponses que la majorité des femmes actives ne passent pas beaucoup de temps avec leurs enfants ce qui provoque un déchirement entre la mère et ses enfants, c'est à dire l'enfant ne reste pas à l'aise avec sa mère car il n'a pas l'habitude de la trouver près de lui ce qui rend la conciliation entre les deux sphères plus difficile surtout pour les femmes mariées avec des enfants.

3) L'avis du mari et de l'entourage vis-à-vis de l'activité des femmes :

D'après les femmes salariées, la plupart d'entre elles ont eu des encouragements de la part de leurs proches car aujourd'hui une femme active dans la famille est un avantage comme nous le confirme une enquêtée : « mon mari m'encourage de continuer à travailler car c'est grâce à mon salaire que nous améliorons notre situation et nous satisfaisons nos besoins ».

Et l'autre nous a dit : « ma famille, surtout mes parents, sont fières de moi car je suis arrivée à réaliser le rêve de mon père qui a une carrière dans la même entreprise où je travaille ; lui, il a travaillé comme chauffeur. Maintenant, j'occupe le poste d'un cadre c'est pour cela qu'il me prend comme un exemple »

Nous remarquons, d'après ces données, que la plupart des femmes nous dit qu'elles n'ont pas de problèmes dans leurs familles à propos de leurs professions. En revanche, les femmes actives sont mal vues par la société algérienne particulièrement Kabyle, malgré qu'elles aient connu quelques changements avec les mutations de la société algérienne à l'égard du travail de la femme, mais chez certaines, cette profession reste toujours un tabou.

4) L'implication du conjoint dans les tâches ménagères:

D'après les résultats obtenus, nous constatons que les femmes actives reçoivent de l'aide de la part de leurs conjoints, ces derniers participent dans les tâches quotidiennes ce qui facilite leurs vies, en expliquant la participation de l'époux au travail domestique par sa compréhension, cela accentue une certaine motivation à concilier leurs activités professionnelles et domestiques. A ce sujet, l'une des nombreuses enquêtées dit : « mon mari fait tout, il m'aide beaucoup que ce soit dans les tâches domestiques (il prépare même les repas) ou dans l'éducation de notre enfant », et l'autre femme nous déclare : « mon mari m'aide souvent à la maison surtout la vaisselle et il garde les enfants lorsque je m'occupe d'autres tâches, la vérité j'aide la chance d'avoir un conjoint qui m'aide souvent » .

Nous remarquons d'après ces données que la catégorie où le conjoint participe aux tâches ménagères relie avec le raisonnement de Michel André qui confirme : « les maris des familles où les femmes travaillent participent à l'éducation des enfants ; leurs relations avec les enfants sont plus fréquentes, ils les promènent et surveillent leurs devoirs à la maison plus souvent que les pères des familles où la femme reste au foyer »¹

Il ya aussi une autre catégorie où le conjoint ne s'implique pas dans les tâches ménagères comme dit une interrogée : « mon conjoint ne m'aide jamais, il ne fait rien ni pour moi ni pour ses enfants », et l'autre nous démontre : « mon mari a une pensée traditionnelle, la femme fait les obligations domestiques et l'homme pour les obligations professionnelles »

Donc, d'après ces données, nous concluons qu'il existe deux pensées l'une est issue d'une société cultivée et plus développée, car dans ce type de société la femme est présente sur le marché du travail comme l'homme et ce dernier partage tout avec sa femme, et l'autre est liée avec la société traditionnelle qui limite le

¹ Michel André, sociologie de la famille et du mariage, éd PUF, Paris, 1986 :240.

travail des femmes au sein de leur foyer, elle n'a pas la liberté d'appliquer ses connaissances sur le terrain.

5) L'objectif du travail des femmes :

Pour la question « pourquoi travaillez-vous ? », la plupart nous a répondu dans la même perspective, nous relevons l'une d'entre elles qui nous montre « je travaille juste pour satisfaire les besoins de ma famille, car les demandes d'achats de mes enfants sont interminables » et une autre interrogée nous a répondu que « c'est sûr, je travaille pour avoir de l'argent mais quand je ne fait pas un bon travail je sens que je ne mérite pas cet argent »

Nous remarquons que les besoins socio économiques sont l'un des facteurs qui obligent la femme à aller au travail, ce type de besoin s'explique par la situation financière c'est à dire les femmes cherchent à améliorer les conditions de vie de leur famille pour garantir l'avenir de leurs enfants et d'une vie plus facile financièrement, donc l'argent est un facteur de motivation et de satisfaction qui réalise tous les besoins, inspirations, ambitions de la femme active qui espère aller jusqu'au bout .

Dans le même ordre d'idées, Boutefnouchet Moustafa soutient que l'importance du travail de la femme est de subvenir aux besoins de sa famille. Cette situation confirme la responsabilité économique nouvelle et essentielle de la femme. La présence de la femme dans le monde du travail se justifie par des besoins vitaux familiaux.¹

Nous constatons aussi qu'il existe une autre catégorie qui nous déclare : « je travaille pour prouver mes compétences et mes capacités dans la société et pour faire une carrière », cela s'explique par la volonté des femmes pour prouver qu'elles sont aussi des femmes d'affaires, et qu'elles ont un rôle tel que l'homme dans le développement économique.

Il ya également des femmes qui nous ont parlé du statut social, pour elles, les motifs les plus motivants à travailler c'est d'avoir un statut social, pour ce genre

¹Boutefnouchet Moustefa, Op.cit, P : 120 .

defemmes le travail est un épanouissement et une source de liberté et d'autonomie qui leur permet d'avoir une certaine autorité et où elles peuvent marquer leurs territoires et de démontrer que la femme n'est pas seulement une mère ou une épouse.

6) La question d'arrêter le travail:

Quand nous avons posé la question « pensez- vous arrêter le travail ?», la majorité des femmes ont répondu par non, l'une d'entre ces enquêtées nous a dit : « impossible de quitter mon travail car j' occupe le poste d'uncadre, je suis permanente et j'obtiens un salaire qui répond à tous les besoins de ma famille », et l'autre nous a déclaré : « je n'imagine pas ma vie sans mon poste car j'ai la chance d'avoir un poste du travail au sein de NAFTAL »

Nous remarquons, d'après ces données, que les femmes actives au sein de cette entreprise donnent beaucoup d'importance à leurs travaux, cet attachement est relié tout d'abord à leurs objectifs de travailler qui est d'avoir un salaire qui leur permet de répondre à leurs besoins, donc les femmes voient que le travail est une obligation et un devoir car dans ces dernières années tout le monde aime s'habiller, bien manger, voyageretc., nous avons remarqué, tous, que la condition la plus exigée par les filles avant le mariage est de travailler . Ce qui nous explique l'attachement des femmes à leurs professions.

Axe n°03 : Analyse des données de la conciliation:**1) La conciliation entre le foyer et la profession:**

En ce qui concerne la question de concilier entre l'activité professionnelle et domestique, on a remarqué que ces femmes actives ont l'habitude de faire des activités professionnelles ce qui leur permet d'exploiter ses capacités intellectuelles, expériences professionnelles pour mieux gérer leurs temps, pour ne pas trouver des obstacles qu'ils obligent à négliger leurs côtés familiaux. Comme elle a dit une femme : «oui, j'arrive à équilibrer entre les tâches domestiques et le travail dans l'entreprise grâce à l'organisation de mon temps, je consacre toute la journée pour travailler et quand je reviens à la maison j'occupe ma famille »

Mais on a remarqué que les femmes qui trouvent la conciliation entre ces deux sphères plus facile ce sont les femmes célibataires ou les femmes mariées sans enfant et qui issues d'une famille nucléaire ces deux types de femmes disent qu'elles accomplissent leurs deux obligations sans aucun problème, car elles sont moins chargées grâce à l'inexistence des enfants et le type de leur famille.

Pour ce qui trouve la conciliation est plus difficile comme elle dit l'une d'enquêtée mariée avec deux enfants « Alors, entre la cuisine, le ménage, le travail je ne trouve plus d'énergie à m'occuper de mes enfants, je rentre toujours à la maison fatigué et stressé » ; et on trouve une autre femme qui nous a dit « j'ai une famille vraiment grande, on est onze personnes c'est fatigant et je ne peux pas faire mes loisirs à cause de la charge dans mon poste et dans ma famille »

D'après ces résultats on conclut que le type de famille est l'un des obstacles qui rend la conciliation plus difficile.

4) Les mesures de l'entreprise qui facilite la conciliation :

D'après notre enquête, nous trouvons que la majorité des femmes trouvent que l'entreprise arrange son personnel féminin et cela à partir des mesures qu'elles offrent à elles, une interviewée nous a révélé que : « l'entreprise offre des mesures de conciliation aux femmes mariées comme les aménagements d'horaire, la protection dans le lieu du travail, la recherche de solutions appropriées en cas de longs déplacements, le changement du poste pour les femmes enceintes sans diminution de la rémunération »

Donc, nous remarquons dans cette catégorie que les femmes sont satisfaites à des moyens dont l'entreprise l'offre, car il y a une sécurité sociale qui veut dire lorsqu'il y a une accidentée au sein de leur travail, l'entreprise la prend en charge, pour le problème du déplacement, l'entreprise nous offre des moyens (transport collectif) pour ne pas trouver une difficulté de déplacer entre la maison et le lieu du travail, et l'autre interrogée nous déclare : « quand j'ai eu mon enfant, l'entreprise m'a donné un congé de maternité et des heures d'allaitement », ce qui veut dire un congé spécial aux femmes qui ont eu un nouveau né et pour les heures d'allaitements, elles sont des heures que l'entreprise offre aux femmes pour qu'elles puissent allaiter leurs nourrissons jusqu'à ce qu'il auront une année.

Une autre femme nous a dit : « l'entreprise nous aide au maximum pour faciliter nos tâches entre la profession et la maison par exemple : en mois de ramadan, nous sortons toujours avant les hommes pour arriver chez nous et préparer les repas. Pour moi c'est plus que suffisant »

Donc, après avoir interrogé ces femmes actives nous avons constaté que ces dernières trouvent une satisfaction dans leurs salaires comme dans les moyens que l'entreprise leur offre.

5) Les obstacles qui rendent la conciliation plus difficile :

La femme active rencontre plusieurs difficultés surtout en ce qui concerne la conciliation entre ces deux obligations.

Nous remarquons que la plupart des femmes surtout l'ors qu'elles sont issues d'une famille élargie où qu'elles ont des enfants, elles disent : « c'est difficile de faire l'équilibre entre le foyer et la profession ». Donc, ces nombres d'enquêtées voient que le type de la famille et le nombre d'enfants sont les facteurs qui rendent la conciliation plus difficile. Donc, pour mieux concilier il faut que chaque famille ait un nombre d'enfants limité, c'est-à-dire la famille également joue un rôle important pour faciliter la tâche des femmes entre le domestique et le travail.

Nous observons aussi qu'il existe une autre catégorie qui voit que la femme active à besoin de beaucoup d'expérience pour gagner du temps, l'une d'entre ces enquêtées nous démontre : « j'ai rencontré certaines difficultés de fait que les connaissances acquises au cours de mon cursus universitaire ne sont pas suffisantes, car la théorie et la pratique sont deux choses très différentes »

Donc, nous concluons qu'il ya une différence entre une femme célibataire et une femme avec ses enfants. Cette dernière, a connu beaucoup d'obstacles à cause de son occupation domestique, c'est-à-dire une femme avec ses propres responsabilités à une charge qui déséquilibre ses deux obligations.

3) Les effets du travail sur le foyer

Les femmes qui exercent une activité rémunérée en dehors du foyer face au travail ménagère à plusieurs effets :

Nous remarquons, d'après notre enquête qu'il ya deux types d'effets et deux catégories de femmes la première qui dit : « mon travail est l'un des facteurs de l'amélioration de ma situation ».

Ce type ne voit que les points positifs de sa profession et que sa famille est très contente de son travail, c'est-à-dire qu'elle a réussi de concilier entre ces deux sphères.

La deuxième ne voit que les points négatifs de sa profession et elles ont dit : « entre la maison et le travail c'est difficile, cela a des effets sur ma santé, je suis tout le temps stressée, fatiguée, toujours inquiète pour mon fils, je ne me sens pas à l'aise » .

Donc, nous concluons que le rapport difficile entre l'activité domestique et professionnelle se traduit par des problèmes de santé au niveau mental et physique chez les femmes actives. En effet, le conflit travail /famille provoque notamment la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse. Dans le même raisonnement, Carricaburu Danièle et Menoret Marie confirment que de nombreux travaux montre que l'intensification du travail peut avoir des effets délétères sur la santé des individus, non seulement au niveau physique, mais également psychologique.¹

¹ Carricaburu Daniel et Menoret Marie, sociologie de la santé, éd Armand Colin, Paris, 2004 ,P :155.

1) Synthèse des résultats :

Après les résultats de notre recherche qui s'est effectuée au sein de l'entreprise NAFTAL de Bejaia sur (la conciliation entre l'activité professionnelle et domestique des femmes en Algérie).

Nous pouvons déduire que la femme a toujours la volonté de faire son travail au sein de sa famille et de faire aussi ses obligations professionnelles. Elle essaye toujours de confronter les obstacles qui freiné son travail .Ainsi la femme salariée en Algérie surtout à double travail, elle essaye d'attacher entre la pensée traditionnelle qui dis que la femme est obligée de faire ses activités domestiques seulement avec la pensé moderne qui dit que la femme comme l'homme, peut fréquenter monde du travail.

En conclusion, tous ces résultats nous incitent à mieux comprendre la question centrale qui est : "la femme arrive-t-elle- à concilier entre ses deux obligations ?(professionnelle et domestique) et comment elle arrivera -t-elle-à partager son temps entre son foyer et son travail ?

2) La vérification des hypothèses

Après avoir achevé notre enquête sur le terrain et après avoir analysé les résultats nous avons procédé à la vérification des hypothèses que nous avons présentées comme suit :

2-1la vérification de la première hypothèse

Notre hypothèse est représentée comme suit : « la femme active n'arrive pas à équilibrer entre ces deux activités, professionnelle et domestique vu le manque d'organisation des temps sociaux ».

L'enquête a confirmé que la majorité des enquêtées déclarent qu'elles font toutes seules les taches ménagères ce qui rend la conciliation entre l'activité domestique

et l'activité professionnelle plus difficile pour celles qui ont des enfants en bas-âges qui sont obligé de les prendre en charge .

Ainsi que le manque d'expérience chez les femmes actives au sein de l'entreprise, comme le démontre l'une des enquêtées « j'ai rencontré certaines difficultés du fait que les connaissances acquises au cours de mon cursus universitaire ne sont pas suffisantes, car la théorie et le pratique sont deux choses très différentes ».

Enfin, on peut dire que notre hypothèse est confirmé car l'absence du conjoint face aux besoins de la famille et des enfants rend difficile la conciliation entre les deux activités.

2-2 La vérification de deuxième hypothèse :

La vérification de la deuxième hypothèse qui dit « le travail à- mi- temps peut être une mesure qui permet à la femme active de concilier entre leur activité professionnelle et domestique ».

Cette dernière est infirmée parce que le nombre des enquêtées ne travaille pas à-mis- temps et il ya une égalité entre les deux sexes et la preuve que le sexes masculin réclame que même les femmes oblige de faire des jours de permanents car le salaire est égales entre femme/homme.

D'un autre coté cet organisme arrange le personnel féminin dans quelque cas (les femmes qui ont des nouveaux -nés. l'entreprise offre des heures d'allaitements pour s'occuper de leur enfant)

Quelque femme nous ont dit « l'entreprise nous aide juste pendant le ramadan et les jours de l'aide ».

Enfin, bien que l'entreprise offre quelque mesure pour mieux concilier mais le travail à-mi-temps est absent.

2-3 la vérification de la troisième hypothèse :

Vérification de la troisième hypothèse qui dit « le travail salarié des femmes peut avoir aussi bien des conséquences positives que négatives ».

Après l'analyse de notre guide d'entretien de catégorie la majorité des femmes confirme que le travail nous aide amélioré notre situation, pour jouer un rôle dans la société car j'ai fais des études supérieure, grâce a mon salaire je peux garante la venir de ma famille, avec ma profession je peux avoir un statut sociale (égalité homme /femme comme la sécurité sociale).

Mais il ya une certain enquêtée qui dit que « entre la maison et le travail c'est difficile, cela a des effets sur notre santé, je suis tout le temps stressé, fatigué, toujours inquiète pour notre enfants, nous ne sens pas alaise ».

Enfin, d'âpre la réponse des enquêtées en peut dire que notre hypothèse est confirmé car la plupart des femmes actives restent attaché et disponible à leur travail, et ne comptent pas de mettre fin à leurs carrière.

Conclusion :

La problématique de la conciliation du travail et de la famille n'est pas nouvelle, mais plusieurs facteurs ont contribué à complexité ces dernières années. Le conflit grandissant entre l'emploi et la famille tient à des changements importants dans la structure familiale, dans la composition de la main d'œuvre et dans l'organisation du travail.

Les mutations dans les familles se reflètent dans l'augmentation du nombre de familles monoparentales, de rupture d'union ainsi de divorces.

A l'issu de notre enquête pratique au sein de l'entreprise NAFTAL du Bejaia et après les différentes visites effectués à l'entreprise, nous avons pu collecter des informations suites aux entretiens que nous avons réalisé femmes actives de cette entreprise.

Nous avons déduit que la femme active réalise certains objectifs personnels et professionnels grâce à son niveau d'instruction, ses compétences acquises et ses expériences dans le domaine du travail à coté du travail à coté de ses aspirations et ambitions.

D'après les réponses obtenues pendant notre enquête, nous ne pouvons pas parler de son travail sans référer à son activité domestique, à sa famille. Car cette dernière rencontre des difficultés et des exigences organisationnelles qu'il faut qu'elle dans son activité professionnelle et domestique.

Nous déduisons que la femme active de l'entreprise NAFTAL arrive des fois à concilier entre la sphère professionnel et la sphère domestique si elle a besoin organisé son temps entre ses deux obligations.

La liste bibliographique :

A) Les ouvrages méthodologiques :

1-Anger Maurice, Initiation pratique à la méthodologie de la recherche des sciences humaines,ed Casbah, Alger, 1997,P :60.

2-Guider Mathian, Méthodologie de la recherche, ed Ellipes, Paris, 2004, P :04.

3-Gravitz Madeleine, méthode des sciences sociales, 7^{ème} éd, Dalloz, Paris, 1999, P : 154.

4-Mace et Perty, Guide d'élaboration d'un projet de recherche en science sociales, Méthode en science humaines, 3^{ème}ed, Deboel, université, Québec,2000,P :189.

5-Quinvy Rymond, « Manuel de recherche en science sociales »,3^{ème} ed, Dunod, Paris, 1995,P :126 .

B/Les ouvrages sociologiques :

1-Agnès Marie et autre, conciliation travail famille, Québec, 2009, P : 286.

2-Alain Dalotel,Paule Minche,Communarde et féministe 1839-1901,P :147.

3- Battagliolla Françoise, Histoire du travail des femmes, La découverte, Paris, 2000,P :30

4-Bennoune Mahfoud, Les Algériennes victimes d'une société néo-patriarcale,ed Marinor,Alger, 1999,P :86 .

5-Coster Michel,La sociologie du travail et gestion des ressources humaines ,3^{ème}ed, De Boeck,université,Paris,1999,P :184.

6-Elebodes Christian, la division du travail de l'économie sociale, Armand Colin, Paris,2006,P :82.

7-Hélène Garner, travail et emploi des femmes,éd la découverte, Paris, 2005,p :57.

8-Gangloff Bernard,Les compétences professionnelles,édL'harmattan,
Paris,2000,P :39.

9- Khoudja Souad ,Nous les Algériens,la grande solitude,ed
Casbah,Alger,2002,P :205 .

10-L'établie et Lanquetin, Concilier travail et famille en France :droits et
pratiques,AFEM ed,Ant, Sakkoulas,A thènes,et Bruylant, Bruxelles,2005 ,P :69

11-Lunghi Chrisina,Et si les femmes réinventaient le travail,éd
Eyrolles,Paris,1999,PP :69-70 .

12-M. Leroy et autres, le droit au féminin,éd PUF,Paris,2004,P :148.

13-Tremblay Diane-Gabrielle,La difficile articulation des temps
sociaux :concilier la vie familiale et la vie professionnelle, UQAM,
Paris,2003,P :58.

C) Les dictionnaires :

1-Alain Bruno, dictionnaire d'économie et de science sociales,éd Ellipses,
Paris,2005,P :228.

2-Ferreol Gille,Dictionnaire de sociologie,Rue de Montparnasse,Paris,2009,P :29 .

3-Jean Francois Dortier,Le dictionnaire des sciences humaines,
octobre,2004,P :243.

4-Peretti Jean- Marie,Dictionnaire des ressources
humains,2^{ème}ed,vinbert,Paris,2001,P :83.

5-Russ Jaqueline,Dictionnaire de philosophie,éd Armand Colin, Paris,2000,P :303.

Le guide d'entretien :

1/ Les caractéristiques personnelles :

- Quel âge avez-vous ?
- Quel est votre niveau d'instruction ?
- Quel est votre zone de résidence ?

2/ Les caractéristiques domestiques des enquêtées :

- êtes-vous mariées ?
- Avez-vous des enfants ?
- Avez-vous des enfants scolarisés ?
- Est-ce que vos enfants trouvent des difficultés dans leurs études ?
- Quand est ce que vous passez plus de temps avec vos enfants ?
- Que pense votre mari de votre profession ?
- Votre conjoint vous aide-t-il dans les tâches ménagères ?

3/ Les caractéristiques professionnel des enquêtées :

- Depuis quand travaillez –vous ?
- Est-ce que votre poste est permanent ?
- Pourquoi travaillez-vous ? Expliquez ?
- Est-ce que vous travaillez loin e votre maison ?
- A quelle heure rentrez- vous à la maison ?
- Dans l'avenir, souhaitez- vous continuer à travailler ?

4/ Les caractéristiques sur la conciliation :

- Entre ces deux sphères (professionnel et domestique), trouvez-vous du temps libre ?

- Pensez-vous que votre famille rend la conciliation entre l'activité professionnelle et domestique plus difficile ?
- Est-ce que vous avez réussi de concilier entre ces deux sphères ? Comment ?
- Quelles sont les moyens qui vous aident à concilier ?
- Quelles sont les difficultés que vous rencontrés dans la conciliation ?
- Quelles sont les effets de votre travail sur votre vie domestique ?
- Est-ce que votre entreprise prend des mesures qui facilitent la conciliation ?

2. IL'ORGANIGRAMME :

Le schéma suivant illustre le nouvel organigramme arrêté par la branche GPL d'Alger depuis 2001 :

