



Université Abderrahmane Mira de Bejaia  
Faculté Des Sciences Humaines et Sociales  
Département de sociologie

## *Mémoire de fin de cycle*

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en Sociologie  
Option : Sociologie d'organisation et du travail

Thème

### **LE TRAVAIL DES FEMMES CADRES DANS L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE**

Enquête qualitative auprès des femmes cadres de l'entreprise « La Belle » (ex. COGB Up.07) de Bejaia.

Réalisé par :

**MELOUK FOUZIA**

Encadré par :

**Dr. AISSAT M.T**

**Session Juin 2023**



## *Remerciements*

*Je tiens à remercier Dieu le tout puissant qui m'a procuré du courage et de la volonté pour accomplir ce travail.*

*Au terme de l'élaboration de ce modeste travail, nous tenons particulièrement à exprimer toute notre gratitude et nos vifs remerciements à notre encadreur M. AISSAT Mohand Tahar d'avoir bien voulu diriger ce travail, qui m'a aidé avec ses précieux conseils et ses orientations tout au long de mon travail. Ainsi M. HADERBACHE B. pour son aide et son soutien.*

*Mes sincères remerciements au président et aux membres de jury pour avoir acceptée de corriger et juger mon travail.*

*Mes sincères remerciements s'adressent à l'équipe du service personnel et en particulier les femmes cadres de l'entreprise CO.G.B labelle qui m'a permet de réaliser mon enquête de recherche au sein de leur organisme.*

*Enfin, je tiens à remercier tous ceux et celles qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail.*



## *Dédicace*

*Je dédie ce modeste travail :*

*A ceux qui me sont les plus chers au monde*

*A mes très chers parents qui n'ont jamais cessé d'être à mes côtés par leurs précieux conseils et orientation ainsi que leur soutien moral.*

*A mes très chères sœurs BIBA, NORA, CELIA.*

*A mes très chers frères BILLAL, KHALED.*

*A mes amies CHAHRA, CHAHINAZ.*

*A tous ceux qui m'aiment.*

*A vous tous.*



## **Liste des tableaux**

<b>Tableau 1: la dualité entre les deux secteurs (formel et informel).....</b>	<b>59</b>
<b>Tableau 2: l'effectif en fonction du genre.....</b>	<b>66</b>
<b>Tableau 3: l'effectif selon type de contrat .....</b>	<b>66</b>
<b>Tableau 4: l'effectif en fonction du statut professionnel.....</b>	<b>67</b>
<b>Tableau 5: l'effectif selon l'âge des enquêtes .....</b>	<b>74</b>
<b>Tableau 6: la situation matrimoniale des enquêtes .....</b>	<b>75</b>
<b>Tableau 7: niveau d'instruction des enquêtées .....</b>	<b>76</b>
<b>Tableau 8: l'effectif des enquêtées selon l'ancienneté dans l'entreprise.....</b>	<b>76</b>

## **Liste des figures**

<b>Figure 1 : organigramme de l'évolution de COGB La Belle .....</b>	<b>68</b>
--	-----------

## **Abréviation**

-**C.O.G. B** : corps gras de Bejaia

-**INSEE** : institut national de la statistique et des études économiques.

-**ENAL** : Ecole nationale d'Administration Locale.

- **OIT** : Organisation internationale du travail.

-**ONS** : Office National des Statistiques.

-**ANEM** : Agence Nationale de l'Emploi.

-**SIAN** : Société Industrielle d'Afrique du Nord.

-**SNCG** : Société Nationale des Corps Gras.

-**SOGEDIA** : Société, Gestion et Développement des Industries Alimentaires.

-**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée.

-**CDD** : Contrat à Durée Déterminée.

# Sommaire

Liste des tableaux

Liste des figures

Abréviation

Introduction :.....	I
<b>CHAPITRE I : CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE</b>	
préambule .....	3
I.1. Les raisons du choix du thème.....	3
I.2. Les objectifs de la recherche :.....	4
I.3. La problématique :.....	4
I.4. Les hypothèses :.....	5
I.5. Définition des concepts clés : .....	6
I.5.1. Vie privée ou vie familiale :.....	6
I.5.2. Le travail :.....	8
I.5.3. Entreprise :.....	9
I.5.4. Les femmes Cadres : .....	10
I.6. La méthode utilisée :.....	11
I.7. Les techniques utilisées :.....	12
I.7.1. L'observation :.....	12
I.7.2. L'entretien :.....	12
I.7.3. L'entretien libre et l'entretien semi-directif semi- directif :.....	12
I.7.4. Le contenu de l'entretien : .....	13
I.8. La population d'étude : .....	13
I.9. la pré-enquête : .....	13
I.10. le lieu et la durée de l'enquête : .....	14
I.11. les difficultés rencontrées : .....	14
<b>CHAPITRE II : ETUDES ANTERIEURES SUR LE TRAVAIL SALARIE DES FEMMES</b>	
II.1. ETUDES REALISEES A L'ETRANGER: .....	16
II.1.1. Les travailleuses du secteur informel :.....	16
II.1.2. Les défis de la conciliation travail-famille en Australie .....	18
II.1.3. L'égalité des sexes, la croissance économique et l'agence des femmes .....	20
II.1.4. Les femmes gagnent en moyenne 85% du salaire des hommes en 2017 .....	21

II.1.5. Les femmes sur le marché du travail canadien :.....	23
II.1.6. Le travail salarié des femmes en France :.....	25
<b>II.2. ETUDES REALISEES EN ALGERIE :.....</b>	<b>26</b>
II.2.1. L'évolution de la structure familiale et du statut de la femme : .....	26
II.2.7. La vie quotidienne des femmes en Algérie :.....	28
II.2.3. Le travail informel des femmes algériennes :.....	30
II.2.4. L'HONNEUR DE LA FAMILLE :.....	32
II.2.5. Les femmes et le marché du travail en Algérie :.....	33
II.2.6. La participation des femmes au marché du travail en Algérie: .....	36
II.2.7.LA VIE FAMILIALE DES FEMMES ALGERIENNE Salariées :.....	38
II.2.8. Les défis du travail salarié pour les femmes en Algérie : .....	40
<b>CHAPITRE III : EVOLUTION DU TRAVAIL SALARIE DES FEMMES EN ALGERIE</b>	
III.3.1. L'évolution du travail salarié de la femme en Algérie avant 2000 :.....	44
III.3.1.2. les transformations économiques et sociales des années 1970 et 1980 : .....	50
III.3.2. l'évolution du travail salarié de la femme en Algérie les années 2000.....	53
III.3.Le travail formel et le travail informel .....	57
III.3.1.Formel ou informel : une économie duale .....	58
III.3.2.Formel et informel : une nécessaire complémentarité.....	60
III.4.Le chômage des femmes : .....	61
<b>CHAPITRE IV :PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL</b>	
IV.1.historique de la C.O.G.B (la Belle) :.....	65
IV.2.Les effectifs de l'entreprise : .....	66
IV.3.objectifs, missions et activités :.....	69
IV.3.1.Les objectifs de l'entreprise : .....	69
IV.3.2.Les missions de l'entreprise : .....	69
IV.3.3.Les activités de l'entreprise :.....	70
IV.4. Potentiel de production et moyens de l'entreprise : .....	70
IV.5.Les principaux produits par l'entreprise :.....	71
IV.6. Les différents départements et service : .....	72
<b>CHAPITRE V : ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES</b>	
V.1.La méthode d'analyse : .....	74
V.2.Analyse Thématique : .....	74
V.2.1.Les caractéristiques de la population d'étude :.....	74

<b>V.3.Analyse thématique :</b> .....	<b>77</b>
<b>V.3.1.La sphère professionnelle :</b> .....	<b>77</b>
<b>V.3.1.1. le recrutement :</b> .....	<b>77</b>
<b>V.3.1.2 .Les relations professionnelles des femmes cadres dans le milieu du travail ..</b>	<b>78</b>
<b>V.3.1.3.Facteurs de motivation de travail pour les femmes cadres :</b> .....	<b>80</b>
<b>V.3.1.4.Les conditions d'amélioration du travail des femmes cadres :</b> .....	<b>82</b>
<b>V.3.2.La sphère familiale :</b> .....	<b>84</b>
<b>V.3.2.1.La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle :</b> .....	<b>84</b>
<b>V.3.2.2.Les créneaux essentiels des dépenses de salaire mensuel :</b> .....	<b>85</b>
<b>V.3.2.3.Participation de l'époux aux activités domestiques :</b> .....	<b>86</b>
<b>V.3.2.4.le temps libre des femmes cadres (récupération et loisirs):</b> .....	<b>87</b>
<b>V.4. Avis et opinions :</b> .....	<b>89</b>
<b>V.4.1.la carrière professionnelle des femmes dans l'entreprise industrielle :</b> .....	<b>89</b>
<b>V.4.2.le changement dans la condition féminine sur le marché du travail :</b> .....	<b>89</b>
<b>V.4.3.Les mesures qui peuvent être proposées pour promouvoir le travail des femmes dans la société :</b> .....	<b>90</b>
<b>V.5. Synthèse des résultats de la recherche :</b> .....	<b>90</b>
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	
<b>Bibliographie :</b> .....	<b>94</b>
<b>Les annexes</b> .....	<b>95</b>

## *Introduction générale*

## **Introduction :**

Il est important de noter que les femmes ont toujours travaillé depuis la première division du travail selon le genre connue sous le nom de division cueilleurs/ chasseurs. Cette division a évolué avec l'apparition de l'agriculture en division intérieur/ extérieur, c'est-à-dire les travaux domestiques du foyer à la femme et les travaux extérieurs (agriculture/ Chasse) pour les hommes. Cette situation est restée quasiment la même jusqu'à la révolution industrielle et le développement du travail salarié sous l'impulsion du développement de l'économie du marché et du capitalisme.

Depuis les années soixante, les mouvements féministes aux U.S.A et en Europe ont pu attirer l'attention et l'intérêt des sociologues sur l'importance de la double vacation et des difficultés de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des femmes exerçant un travail salarié. Contrairement au genre masculin, qui investissent entièrement dans leur carrière professionnelle. Autrement dit, Le travail salarié de la femme ne peut être appréhendé par le seul angle de la sociologie du travail ni par la seule approche de la sociologie des organisations mais il faut aussi prendre appui des travaux portant sur la sociologie de la famille, particulièrement dans les sociétés musulmanes, où le statut social de la femme se définit par rapport à sa situation familiale (fille de ou épouse de...) et non pas par son travail.

Dès l'indépendance de l'Algérie, quelques travaux se sont intéressés au travail de la femme à l'extérieur du foyer familial comme ceux de Souad KHODJA, F. BENATIA sur le travail de la femme à Alger et P. BOURDIEU avec A. SAYAD dans le déracinement et la crise de l'agriculture algérienne, où des femmes ont remplacé des hommes aux travaux des champs durant la guerre d'Algérie en kabylie. Mais statistiquement, le travail salarié de la femme est resté très limité pendant plusieurs décennies jusqu'à ces dernières années (années 2000), où des progrès considérables ont été enregistrés suite à la rencontre de plusieurs facteurs tels que l'enseignement qui a propulsé le genre féminin jusqu'à devenir majoritaire au secondaire et à l'université, le modèle de développement suivi qui repose sur les P.M.E., Effritement de la famille élargie ou traditionnelle...etc. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour atteindre une véritable égalité des sexes en termes de représentation dans les postes de direction et des salaires.

Dans le secteur industriel, les femmes cadres sont encore sous-représentées car ce secteur est considéré pendant longtemps comme étant un secteur exclusivement masculin, où

la femme est souvent recrutée comme secrétaire ou faire faire figure de commerciale. Les préjugés et les stéréotypes sociaux de genre les empêchent d'occuper des postes de direction et les obligations permanentes de la vie familiale freinent la progression de leur carrière.

Dans le travail, les femmes cadres sont quotidiennement soumises à des défis pratiques, comme par exemple, les horaires de travail rigides qui ne tiennent pas compte des exigences de la vie familiale ou le problème de transport qui alourdit l'inquiétude du temps de passage de la vie familiale à la vie professionnelle ou encore les femmes mères qui ne trouvent pas de nourrices ou de garderie pour leurs enfants en bas âge. Beaucoup de travaux de recherche et de lanceurs d'alerte ont signalé les écarts de salaire entre les genres dans de nombreux secteurs, ce qui signifie que les femmes sont souvent payées moins que leurs homologues masculins pour des postes similaires.

Le travail des femmes cadres dans l'entreprise est une question qui demeure d'actualité dans notre société. En effet, malgré les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et malgré que les femmes cadres sont mieux considérées que les femmes ouvrières en termes d'inégalités de genre, mais elles continuent faire face à de nombreux défis, notamment en ce qui concerne leur intégration dans le monde du travail et les difficultés de conciliation entre leur vie familiale et la vie professionnelle, ainsi que la difficulté d'investissement totale dans leur carrière professionnelle, une fois qu'elles y sont au travail.

Donc, la présente étude pose la problématique de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes cadres dans une entreprise industrielle. Sur le plan empirique, nous avons réalisé une enquête qualitative auprès d'un échantillon de femmes cadres de l'entreprise « La Belle » de Béjaia. C'est ainsi, que nous avons élaboré le présent mémoire qui est scindé en cinq chapitres.

- Le premier chapitre est consacré à la présentation du cadre théorique et méthodologique de l'étude, qui définit aussi bien l'approche théorique que la méthode suivie et les techniques utilisées pour la collecte d'informations susceptibles de vérifier les hypothèses émises.

- Le deuxième chapitre est consacré à une revue de quelques études antérieures sur le travail salarié des femmes afin de spécifier notre propre contribution par rapport à ces études. Ce qui nous a permis d'éclaircir la vision concernant la condition des femmes dans le monde du travail, les obstacles qu'elles rencontrent et les avancées réalisées dans ce domaine.

- Le troisième chapitre est consacré à l'évolution du travail salarié des femmes en Algérie. Nous reviendrons sur les différentes étapes de l'émancipation des femmes dans le monde du travail et sur le travail formel et informel.

- Le quatrième chapitre est dédié à l'organisme d'accueil où nous avons mené notre étude empirique. Nous avons donné une brève description de l'entreprise, sa structure, son fonctionnement et la politique mise en place pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Enfin, le cinquième et dernier chapitre est consacré à l'analyse et l'interprétation des données collectées lors de notre enquête auprès des femmes cadres de l'entreprise. Nous y présenterons les résultats de notre étude et les conclusions que nous en avons tirées.

L'objectif de ce mémoire est d'analyser le travail des femmes cadres dans l'entreprise. Étant donné que les femmes cadres représentent une minorité dans le monde de l'entreprise, nous nous sommes intéressés à leur parcours professionnel, leurs expériences et particulièrement à leurs difficultés de conciliation entre leurs deux vies familiale et professionnelle.

## **CHAPITRE I :**

# **CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE.**

## **Chapitre I : cadre théorique et méthodologique de l'étude**

### **Préambule:**

Ce premier chapitre est consacré à la présentation du cadre théorique et méthodologique de la recherche, c'est-à-dire qu'il s'agit d'exposer l'ensemble des étapes suivies et des techniques méthodologiques utilisées durant la réalisation du travail de recherche portant sur le travail des femmes cadres dans l'entreprise industrielle, le sujet dont j'explique, justement, les raisons de son choix, ainsi que les objectifs de la recherche, la problématique et la définition des concepts clés.

### **I.1. Les raisons du choix du thème**

Le travail des femmes m'a tout le temps préoccupée mais sa complexité m'a toujours laissée à la moitié du chemin sans jamais atteindre la vérité. D'ailleurs, à l'inverse des hommes, cette complexité vient du fait qu'il a besoin de recourir à plusieurs sociologies pour pouvoir dénouer les contradictions et apporter des éléments de réponse cohérents. Et ce, particulièrement quand il s'agit du travail salarié dans l'entreprise industrielle, où la sociologie du travail se mêle à la sociologie des organisations et à celle de la famille.

Les raisons qui m'ont poussé à opter pour ce thème sont multiples:

- Passer des connaissances théoriques acquises à la mise en pratique en affrontant la réalité du terrain, ce qui est en soi une expérience enrichissante non négligeable.
- Montrer l'importance de l'évolution du travail de la femme qui est passée du travail domestique au travail salarié d'encadrement dans l'entreprise industrielle.
- Faire le lien entre le statut professionnel de femme cadre acquis au sein de l'entreprise et son statut familial de jeune fille ou d'épouse et/ ou de mère en s'interrogeant sur l'impact de son statut professionnel sur la division des tâches domestiques.
- Savoir si l'entrée de la femme au marché du travail a changé les représentations sociales envers elle.

## **I.2. Les objectifs de la recherche :**

Toute recherche scientifique a des buts à réaliser. Les buts de la présente étude sont les suivants :

- Appliquer les connaissances acquises durant le cursus universitaire sur le terrain, c'est-à-dire passer de la théorie à la pratique.
- Découvrir la réalité des femmes dans le milieu de travail en entreprise.
- Savoir comment les femmes fonctionnaire partagent les responsabilités professionnelles et familiales.
- Comprendre comment les femmes salariés gèrent leurs temps, et comment arrivent-elles à concilier entre sa vie familiale et professionnelle.

## **I.3. La problématique :**

Le travail des femmes a beaucoup évolué au cours du siècle précédent et le travail féminin s'est plus en plus rapproché de celui des hommes. Toutefois, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes persistent encore de nos jours. Par ailleurs, la situation des femmes au travail diffère beaucoup d'un pays à un autre et d'une société à une autre, en fonction du niveau de développement économique et des mentalités.

La féminisation du marché du travail peut se comprendre à travers l'évolution du système scolaire, la « percée des filles » au lycée et à l'université, constitue en elle-même un événement marquant de la fin du XX<sup>ème</sup> siècle, mais c'est également un des éléments déterminants qui expliquent la percée des femmes sur le marché du travail.<sup>1</sup>

L'arrivée des femmes sur le marché du travail a soutenu des transformations et des changements remarquables que ça soit sur la vie professionnelle et la vie familiale, ce sujet a été traité par plusieurs sociologues et anthropologues en s'interrogeant à chaque fois sur le rôle et la place de la femme dans la société, plus particulièrement dans la société algérienne. Ces dernières années, L'appel de la main d'œuvre féminine est lié aux mutations de l'appareil productif et l'insertion et l'accès de la femme dans le monde du travail comme un acteur productif.

au cours de la dernière décennie, le travail des femmes s'exerçait de plus en plus hors du cadre familial et le salariat est devenu une réalité grâce aux transformations et aux

---

<sup>1</sup>-MARGARET MARUANI, travail et emploi des femmes, éd la découverte, Paris, 2003, p27

changements profonds qui ont bouleversé aussi bien le monde du travail et la structure familiale étant donné que la femme a intégré des milieux professionnels jusque-là considérés exclusivement masculins tel que l'entreprise industrielle d'une part et qui a contribué à travers son travail à l'apport d'un deuxième salaire pour la famille d'autre part.

C'est ainsi, que nous nous interrogeons sur les possibilités et les mesures de la conciliation entre les exigences organisationnelles du travail en entreprise et les obligations familiales. Concernant les exigences organisationnelles, celles-ci sont liées à la nature du poste du travail occupé au sein de l'entreprise puisqu'elles deviennent importantes avec l'importance des responsabilités professionnelles. Alors que les obligations familiales, elles sont liées au cycle de vie familiale (célibataire, mariée sans enfant, mariée avec enfants). Donc les femmes sont tenues de répondre aux exigences organisationnelles, professionnelles et en même temps satisfaire les besoins familiaux et sociaux.

La présente étude s'interroge sur les possibilités de construction d'une carrière professionnelle continue dans l'entreprise industrielle pour la femme cadre, qui continuée à être socialement identifiée à travers son statut et son rôle de femme au foyer.

Alors il est nécessaire de poser autour de ce thème les questions suivantes :

- Quels postes occupent-elles au sein de l'entreprise ? Autrement dit, quelle est la nature du travail qu'elles exercent au sein de l'entreprise ?
- Comment arrivent-elles à concilier entre leur vie professionnelle et leur vie familiale ?

#### **I.4. Les hypothèses :**

Chaque recherche doit aboutir à la formation des hypothèses, elles constituent les fondations préliminaires de ce qui est à démontrer, en quelque sorte une base de ce qu'on cherche et ce qu'on va justifier théoriquement et systématiquement.

Selon le professeur MULUMBATI, « l'hypothèse est la grande interrogation que le chercheur se pose et à laquelle il s'engage de répondre par un certain nombre d'investigation »<sup>2</sup>.

Le professeur MALEMBA NSAKILA explique l'hypothèse de la manière suivante : « pour que l'observation de la nature soit rentable, il convient que le chercheur pose des questions

---

<sup>2</sup>N.MULUMBATI, Manuel de sociologie générale, collection savoir et connaître, aux éditions Africa, Lubumbashi, 2001, p.37.

adéquates. Ces questions appellent une réponse supposée, c'est-à-dire provisoire dont la recherche vérifie le bien-fondé<sup>3</sup> ».

L'hypothèse apparaît, donc, comme supposition qui conduit à démontrer des informations à travers l'analyse de l'enquête et le moyen pour déterminer les résultats valides et invalides.

Afin de répondre à la question principale, nous avons émis deux hypothèses suivantes :

- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est liée à la nature du travail exercé au sein de l'entreprise.
- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est liée au cycle de vie familiale des femmes cadres.

### **I.5. Définition des concepts clés :**

Les concepts clés contenus dans la problématique et les hypothèses émises doivent être définis de manière à éclairer sur la trajectoire que doit prendre la recherche aussi bien sur le plan théorique que sur le plan empirique.

#### **I.5.1. Vie privée ou vie familiale :**

On a souvent tendance à faire de la vie familiale une vie privée. Alors que la notion de vie privée est plus vaste et ne se limite pas uniquement à la vie de famille mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles, elle est également hors des cadres de la relation entreprise/salaire.<sup>4</sup>

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

La famille est un produit social reflètent l'image de la société dans laquelle elle se situe et dans laquelle elle évolue. Dans une société statique, la structure familiale reste

---

<sup>3</sup> N.MALEMBA, syllabus de cours des méthodes des sciences sociales, G1droit, UNILU,1999-2000,p.20.

<sup>4</sup> Ibid. :19.

identique à elle-même : dans une société évolutive ou révolutionnaire, la famille se transforme au rythme et aux conditions d'évolution de la société.<sup>5</sup>

### **La vie professionnelle :**

On dit que la vie d'un enfant est centrée sur le jeu alors que la vie d'un adulte est centrée sur le travail. C'est pourquoi, on distingue la vie professionnelle des autres activités à caractère social, sportif, culturel ou politique...Et pourtant, il y a dans chacune de ces activités des professionnels (Imams, coachs, animateurs...etc) qui exercent leur profession et en font leur moyen de subvenir à leurs besoins vitaux, sociaux et personnels.

Elle peut être définie comme l'existence menée par un individu (adulte) résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins, ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps des déplacements vers le lieu de travail.<sup>6</sup>

- **La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle :**

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 comme microcosme de la société, à la société en général.

De manière générale, il s'agit d'un arrangement ou d'un accord entre les personnes ou des choses : par grand désir de tenter une démarche de conciliation entre les deux adversaires. Arrangement accord entre les personnes ou des choses : par grand désir de tenté une démarche de conciliation entre les deux adversaires. Sur le plan juridique, c'est une action d'un juge sur les parties pour les mettre d'accord ou un procédé de règlement amiable des conflits collectifs du travail.<sup>7</sup>

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 persistance partielle ou totale de l'ordre social.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> BOUTEFNOUCHET M, La famille algérienne en mutation, Éditions ENAG, Alger, 2000.p : 19

<sup>6</sup> KOLSI Mohammed et JAMOSSI Dora, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Tunisie, 2007, p : 1-14.

<sup>7</sup> DUBOIS (jean), Larousse de la langue française, édition Larousse, Paris, 1979, p : 394

<sup>8</sup> PERETTI (Jean-Marie), dictionnaire des ressources humaines, 2eme édition, Vuibert, Paris, 2001, p : 39

Selon Tremblay : « il s'agit de rendre compatible les deux sphères professionnelle et privée. En effet la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est devenu un slogan. C'est un concept que tout le monde semble appuyer, le terme équilibre fait référence à la perception des salariés cadre même si celle-ci est diverse et liée à leurs situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise »<sup>9</sup>

### **I.5.2.Le travail :**

Le terme travail dans son sens large est l'activité déployée pour un objectif précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort, est une fonction, profession ou activité professionnelle

La notion de travail : « elle dépend de la conception de l'homme et de son rapport à la nature, recouvrent des types de travaux très différentes : travail intellectuel, manuel... ».<sup>10</sup>

Le travail se définit au sens sociologique comme suit : le travail occupe, dans l'univers des sociologues « 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 services.<sup>11</sup>

De manière opérationnelle, on peut dire que le travail est une activité appliquée par l'être humain, dans le but de satisfaction des besoins sociaux. Mais il existe plusieurs formes de travail : travail rémunéré, travail non rémunéré, comme il existe une typologie en fonction de la nature de l'activité (secteur économique) travail agricole, travail industriel et travail tertiaire (de service), comme il existe aussi une typologie en fonction du genre : travail féminin et travail masculin...etc.

Mais ce qui nous intéresse dans le cadre de cette étude c'est le travail salarié exercé en dehors de la vie domestique et dans le cadre d'une organisation en opposition ou en complément du travail non rémunéré exercé dans le milieu familial.

### **Travail salarié :**

---

<sup>9</sup> [Http//memoire en ligne. Définition de conciliation-vie privé - vie professionnelle- engagement- travail-html](http://memoire en ligne. Définition de conciliation-vie privé - vie professionnelle- engagement- travail-html), 13h00, le 12/01/2023

<sup>10</sup> BOUDON Raymond, dictionnaire de sociologie, édition Larousse, Paris, 2005, p : 465

<sup>11</sup> Ferréol Gill, dictionnaire de sociologie rue de montparnasse Paris,2009,p26.

## Chapitre I : cadre théorique et méthodologique de l'étude

Il s'agit d'activité de type intellectuelle ou manuelle exercée contre une rémunération.<sup>12</sup> Donc le travail salarié est une activité humaine dont le but est de contribuer à la production d'un bien ou d'un service que les entreprises et les administrations achètent en contrepartie d'un salaire, qui peut être estimé par heure, par jour, par semaine, par mois ou annuel. Mais, généralement, le salaire est estimé par rapport à une durée de travail d'un mois (mensuel).

### **Travail de la femme ou travail féminin :**

Contrairement à une idée répandue, les femmes ont toujours travaillé et pas simplement au foyer. Au début de XXème siècle, la plupart des femmes exerçait une activité soit dans le commerce ou bien domestique.

Mais c'est à partir des années 1960 que l'activité des femmes change de nature, elle entre alors en masse dans les usines, les bureaux, les écoles et l'hôpital, le travail ouvrier est un travail masculin, le travail tertiaire est plutôt féminin.<sup>13</sup>

Les femmes occupent majoritairement des emplois dans le secteur tertiaire (services).notamment dans des postes relationnels ou touchants aux fonctions domestiques (cuisine, ménage, soins, garde et éducation des enfants)

### **I.5.3. Entreprise :**

C'est une unité de production, un agent économique dont la fonction générale est de produire des biens ou des services et de les distribuer, elle fait l'objet de répartition de la richesse créée dans l'entreprise.

L'entreprise a une fonction sociale, elle emploie des individus qui ont des aspirations à réaliser et assure la satisfaction d'un certain nombre de besoins.

Cellule sociale constituée par un ensemble de participante entre lesquels il existe un accord explicite et complet sur les objectifs poursuivis et les moyens de les entendre, et dont la cohérence et la cohésion sont assurées par une structure et une coordination formelles.<sup>14</sup>

L'entreprise est une unité économique destinée à la production, l'échange ou à la réalisation des biens et des services.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Dubois Jean, la rousse de la langue française, Larousse, Paris, 1979, p89.

<sup>13</sup> DORTIE JEAN-FRANCOIS, dictionnaire des sciences humaines, France, octobre, 2004, p : 24

<sup>14</sup> BIALES.M et autres. Dictionnaire d'économie et sociaux contemporains, éd FOUCHER, Paris, 1996, P231-232.

<sup>15</sup> GILBERT.A et autres. Dictionnaire d'économie, 2<sup>eme</sup> éd, Sirey-Dalloz.Paris, 2002, p.168.

## Chapitre I : cadre théorique et méthodologique de l'étude

L'entreprise est une variété d'organisation dans le but de production de vente des biens ou services, elle est pourvue de l'autonomie de décision et de résultats, la comptabilité est son principe système d'information.<sup>16</sup>

Plusieurs auteurs ont donné aussi une définition à ce concept, parmi eux :<sup>17</sup>

*Karl Marx* qui la définit comme étant : « caractérisée par un grand nombre d'ouvriers fonctionnant en même temps sous la direction du même capital, dans le même lieu, afin de produire le même genre de marchandise ». Cette définition est propre à l'entreprise capitaliste où rentrent en rapports de domination capital (l'entrepreneur ou le bourgeois en quête du profit) et travail (force ouvrière en quête d'un salaire).

*M. Truchy* : « c'est une unité économique dans laquelle sont groupés et coordonnés les éléments humains et matérielle de l'activité économique »

*Selon M.ROUQUEROL* : « c'est un système, c'est-à-dire un ensemble d'élément qui agissent sur les autres selon les contraintes imposées par l'organisation et la structure adoptée et aussi selon les règles pratiques nées de la cohabitation des participants »

De son côté, *Rudolf Brenne Man* la définit à travers sa dimension socio- culturelle « comme une organisation composée d'individus qui s'intègrent avec leurs personnalités, leurs expériences, leur savoir-faire. Bref leur propre culture, il s'agit donc de tenir compte de tous ces éléments pour la culture d'entreprise »<sup>18</sup>

### **I.5.4. Les femmes Cadres :**

Selon le dictionnaire français (Larousse), le statut de cadre est comme étant « un salarié exerçant une fonction de direction, de conception ou de contrôle dans une entreprise, une administration.<sup>19</sup> Et Selon le dictionnaire lexique des sciences sociales : le cadre du point de vue socio- économique : par analogie : « membre du personnel responsable d'un secteur déterminé dont il assure l'encadrement »<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> LASSEGUE.P. lexique de comptabilité, 5eme éd, Dalloz. Paris, 2002.pp.277.

<sup>17</sup> Document interne non publié. Module d'introduction au système d'information, présenté au niveau de département d'informatique, université de Bejaia, 2005-2006, p : 01

<sup>18</sup> RUDOLF Brenn man. L'économie d'entreprise. éd Dunod. Paris, 2001.p.226.

<sup>19</sup> Dictionnaire de français .p :30

<sup>20</sup> GRAWITZ Madeleine. Lexique des sciences sociales, 7eme, éd, Dalloz, Paris, 2000.p.48

*Selon Boudon Raymond* : « le cadre est une personne qui possède un diplôme ou bien l'expérience professionnelle, vient pallier l'absence ou l'insuffisance du diplôme, car la fonction de cadre requiert initiative, créativité et responsabilité dans le travail »<sup>21</sup>

*Selon d'autres sociologues* : « le cadre ce sont des salariés exerçants, par délégation du chef d'entreprise, une fonction d'initiative ou de responsabilité laquelle requiert (compétence et technicité) afin d'assumer l'organisation, le contrôle ou même l'exécution d'un travail donné »<sup>22</sup>

Par conséquent, une femme cadre est toute femme qui occupe un poste de responsabilité et de pris de décision et de gestion dans l'organisation hiérarchique, qui on peut distinguer deux catégories de l'entreprise :

- *Cadre supérieur* : femme qui est orientée vers les relations de coordination et gestion, et d'avoir la capacité intellectuelle et opérationnelle de conception et de décision. Elle a la responsabilité d'une équipe qu'elle anime, avec laquelle elle est appelé à communiquer, sur laquelle elle a vocation à exercer une fonction de commandement.
- *cadre moyen* : femme qui orientée vers les taches basées sur l'encadrement et la technique. Elle cherche aussi à développer l'unité qu'elle dirige. Généralement, elle fait la médiation entre la direction et l'exécution.

## **I.6. La méthode utilisée :**

Pour réaliser une recherche scientifique, les chercheurs doivent choisir une méthode qui va lui permettre de bien maitriser le déroulement de sa recherche qui est l'étape la plus importante pour eux dans le but d'atteindre les objectifs souhaités.

Selon Madeline Grawitz : « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par les quelles une discipline cherche à atteindre les vérités quelle poursuit, les démontrer, les vérifier »<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> BOUDON Raymond et autre, dictionnaire de sociologie, édition Larousse, France, 2003.p.21

<sup>22</sup> FERREOL GILLES, CAUCHE Philippe et autres, dictionnaire de sociologie, 2<sup>eme</sup> éd, Armand Colin, Paris, 1991-1995.p :14

<sup>23</sup> Grawitz Madeleine, méthode des sciences sociales, 11<sup>e</sup>édition DALLOZ, Paris, 2002,p.35.

Et pour cela, la méthode qualitative s'avère plus adéquate à l'étude des populations réduite comme dans le cas des femmes cadres de l'entreprise la Belle de Bejaia. Il s'agit là, de poser beaucoup de questions à peu de personnes, contrairement à l'étude quantitative, dont les questions sont limitées pour un échantillon plus ou moins important. Cette étude a pour but de saisir le sens des mots à travers les propos recueillis par le moyen d'entretiens semi directifs. Et ce, pour comprendre la réalité et les difficultés de conciliations entre deux vies qui se joignent dans la vie des femmes cadres.

### **I.7. Les techniques utilisées :**

#### **I.7.1. L'observation :**

L'observation scientifique c'est « l'action d'examiner avec soin le phénomène, elle est très efficace pour la collecte des données, c'est une disposition mental de l'esprit scientifique se manifeste par le gout de porter attention ce qui nous entoure »<sup>24</sup>.

L'observation directe des comportements des femmes étudiées sur le lieu de travail est une technique qui a accompagné tous nos déplacements et nos entretiens sur le terrain. Les informations recueillies par le moyen de cette technique ont été utiles dans l'analyse des propos recueillis sur chacune des thématiques du guide d'entretien.

#### **I.7.2. L'entretien :**

L'entretien est une « ...démarche préparée qui s'inscrit dans un plan pré établie et qui obéit à des règles relativement précises pour en faire si peu aux exigences d'objectivité et de rigueur à la méthode scientifique »<sup>25</sup>

L'entretien se définit selon Maurice Angers comme « une technique directe d'investigations scientifiques utilisée auprès d'individus, mais aussi dans certains cas auprès de groupes, qui permet de les interroger de façon semi directive et faire un prélèvement qualitative en vue de mieux connaitre en profondeur les informations »

#### **I.7.3. L'entretien libre et l'entretien semi-directif :**

Comme nous l'avons remarqué précédemment, la technique la plus adéquate avec la problématique et les hypothèses émises est l'entretien. Si l'entretien libre est utilisé comme technique exploratoire du terrain étudié afin de préparer et d'élaborer les questions du guide d'entretien, l'entretien semi- directif nous a été utile pour collecter les informations relatives à notre sujet de recherche et bien saisir les difficultés de conciliation qu'elles rencontrent dans

<sup>24</sup> Angers Maurice, initiation pratique a la méthode des sciences humaines, Ed Casbah, Alger, 1997, p : 39.

<sup>25</sup> Jean Louis Loubet Bel Bayle, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition harmattan, 2000, p.47.

leur vie familiale et leur vie professionnelle. En réalité, chacun des entretiens effectués nous raconte un récit de vie, dont certains détails sont spécifiques et ne peuvent être confondus avec un autre récit. C'est-à-dire que chaque cas est un cas même si elles partagent les mêmes conditions de travail.

#### **I.7.4. Le contenu de l'entretien :**

Cette technique consiste à établir un face à face avec l'enquêté afin de lui poser des questions pertinentes sur mon sujet de recherche, ces questions sont formulées à l'avance dont ce qu'on appelle « guide d'entretien ».

C'est à l'aide d'un guide d'entretien que je peux obtenir quelques réponses précises sur des points particuliers, mon guide d'entretien contient une série de questions qui sont réparties sur quatre (4) thèmes principaux :

- Le premier comporte un ensemble de question sur l'ordre personnelle qui contient « l'âge, le niveau d'instruction, la situation familiale.... »
- Le deuxième comporte des questions sur la sphère professionnelle.
- La troisième comporte sur la sphère familiale.
- Le quatrième sur l'avis et opinion personnelle sur le travail des femmes.

#### **I.8. La population d'étude :**

Notre population d'étude est constituée de 30 femmes qui travaillent au sein de l'entreprise corps gras Bejaia la belle (CO.G.B), réparties sur différents services (service d'administration, service de comptabilité, service laboratoire.....) et qui sont différentes selon l'âge, l'expérience et la situation familiale.

#### **I.9. la pré-enquête :**

La pré- enquête est une phase de terrain assez précoce qui a pour objectif d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables et justifiées. De même, la pré-enquête permet de fixer en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses<sup>26</sup>. Elle a constitué la première étape de ma recherche, l'objectif du pré-enquête que j'ai réalisée de vérifier et connaître l'échantillon de

---

<sup>26</sup>Aktouf Omar, méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organization,2005, p.102.

notre étude ainsi de savoir la technique de recherche à utiliser et de vérifier la faisabilité des hypothèses.

La pré-enquête est donc mon premier contact avec le terrain, au cours de cette étape, j'ai effectuée des entretiens avec des femmes travailleuses, j'ai choisi vingt (20) parmi eux qui feront de notre étude de recherche.

### **I.10.le lieu et la durée de l'enquête :**

#### **A- Le lieu de l'enquête :**

L'enquête a été effectuée au sein de l'entreprise des corps gras de Bejaia la belle (CO.G.B). Le choix de cette entreprise répond à plusieurs facteurs dont la proximité et la facilité d'accueil et d'accès et surtout de l'aide que le personnel nous a prodiguées.

#### **B- la durée de l'enquête :**

L'enquête s'est déroulée durant une période de deux mois du 1 février 2023 au 31 mars 2023, à raison de deux déplacements autorisés par semaine au cours de laquelle nous avons réalisé les entretiens nécessaires à la vérification des hypothèses. Le temps de chaque entretien varie entre 45 et 60 minutes.

### **I.11.les difficultés rencontrées :**

Dans chaque réalisation de recherche se trouve des facteurs qui entravent le déroulement des choses. Durant la période d'enquête quelques difficultés se sont posées et ont rendu compliqué la réalisation d'entretiens avec l'ensemble des femmes cadres de l'entreprise, qui était notre but premier. Et ce, pour les raisons suivantes :

- Absence pour des raisons diverses de certaines femmes sur le lieu de travail durant la période et les jours de réalisation de l'entretien.
- Les charges de travail et de responsabilité pour certaines ne leur permettent pas de se libérer pour répondre à nos questions.
- L'insuffisance de la durée réservée à la réalisation du mémoire.
- Le refus de quelques femmes de répondre aux questions.
- Certaines femmes responsables pensent que les questions sont d'ordre personnel, voire même intimes.

**CHAPITRE II :**  
**ETUDES ANTERIEURS SUR LE TRAVAIL SALARIE**  
**DE LA FEMME**

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

### II.1. Etudes réalisées à l'étranger:

#### II.1.1. Les travailleuses du secteur informel :

L'étude "WOMEN WORKERS in INFORMAL SECTOR" est une recherche qui se concentre sur les travailleuses du secteur informel dans différents pays. Le secteur informel se réfère aux activités économiques qui sont généralement non réglementées et non enregistrées, et qui ne sont pas soumises à la surveillance de l'État. Les travailleuses du secteur informel sont souvent des femmes qui travaillent dans des conditions précaires et sans protection sociale.<sup>27</sup>

L'étude de NEETHA N. sur "WOMEN WORKERS in INFORMAL SECTOR: A Study of Beedi Industry in Karnataka" en Inde a utilisé la méthode qualitative, qui implique des entretiens, des observations et des analyses approfondies des données recueillies auprès des travailleuses du secteur informel de l'industrie du beedi dans l'État de Karnataka. Les travailleuses du beedi sont principalement des femmes qui travaillent à domicile et qui sont employées dans des conditions précaires et informelles.

L'étude de NEETHA N. vise à comprendre les conditions de travail de ces femmes, leur statut social et économique, ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent dans leur vie professionnelle.

La méthode qualitative utilisée dans cette étude permet de recueillir des données détaillées sur les expériences des travailleuses du beedi, leurs perceptions et leurs opinions. Les entretiens sont menés en profondeur pour permettre aux travailleuses de s'exprimer librement sur leur travail, leur vie personnelle et les défis qu'elles rencontrent. Les observations permettent également de comprendre les conditions de travail et l'environnement dans lequel les travailleuses évoluent. Elle utilise cette méthode de recherche pour comprendre les conditions de travail des femmes dans un secteur informel et précaire. Cette méthode permet de recueillir des données détaillées sur les expériences des travailleuses et de mieux comprendre les défis auxquels elles sont confrontées dans leur vie professionnelle.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> NEETHA, N, Women and Work in Rural India: A Study of the Beedi Industry. Sage Publications, 2003.

<sup>28</sup> NEETHA, N. Women Workers in the Beedi Industry: A Study of Karnataka and Tamil Nadu. In V. Kannan & S. Mishra (Eds.), Women in Informal Employment in Globalizing and Organizing, 2010 (pp. 257-280).

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

Les résultats de l'étude "WOMEN WORKERS in INFORMAL SECTOR" varient en fonction des pays et des secteurs étudiés. Cependant, en général, elle a révélé que les travailleuses du secteur informel sont confrontées à de nombreux défis, notamment :

- Des salaires bas et des conditions de travail précaires. Les travailleuses du secteur informel gagnent souvent moins que le salaire minimum, n'ont pas d'horaires fixes et travaillent souvent dans des conditions dangereuses ou insalubres.
- Une faible sécurité d'emploi. Les travailleuses du secteur informel ont souvent des emplois temporaires, saisonniers ou à temps partiel, ce qui signifie qu'elles n'ont pas de sécurité d'emploi à long terme.
- Un manque de protection sociale. Les travailleuses du secteur informel n'ont souvent pas accès à la protection sociale, comme l'assurance maladie, la sécurité sociale ou les congés payés.
- Des discriminations basées sur le genre. Les femmes sont souvent sous-payées par rapport aux hommes pour le même travail, et sont également confrontées à des discriminations basées sur leur genre.

En somme, les résultats de l'étude "WOMEN WORKERS in INFORMAL SECTOR" montrent que les travailleuses du secteur informel sont confrontées à des défis importants en matière de salaires, de sécurité d'emploi, de protection sociale et de discrimination basée sur le genre. Ces résultats soulignent l'importance de garantir des droits et des protections aux travailleuses du secteur informel pour améliorer leur qualité de vie et leur sécurité au travail.<sup>29</sup> Elle vise à comprendre les conditions de travail des femmes dans le secteur informel, leurs expériences et les défis auxquels elles sont confrontées. Les travailleuses du secteur informel ont souvent des emplois informels, temporaires, à temps partiel ou saisonniers. Elles ont souvent des salaires bas et peu de sécurité d'emploi, et travaillent souvent dans des conditions dangereuses ou insalubres.

L'étude "WOMEN WORKERS in INFORMAL SECTOR" est importante car elle met en lumière les conditions de travail précaires des femmes dans le secteur informel, qui sont souvent invisibles et non reconnues. Elle souligne également l'importance de garantir des

---

<sup>29</sup> Unorganized workers in beedi industry, international journal of social science volume, 3 special, issue : 2014.p325-334.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

droits et des protections aux travailleuses du secteur informel, notamment en matière de salaire, de sécurité d'emploi, de protection sociale et de santé et sécurité au travail.

En somme, cette étude est une recherche importante qui met en lumière les conditions de travail précaires des femmes dans le secteur informel. Elle souligne également l'importance de garantir des droits et des protections aux travailleuses du secteur informel pour améliorer leur qualité de vie et leur sécurité au travail.

### **II.1.2. Les défis de la conciliation travail-famille en Australie**

L'étude de Baird et al. A révélé que la conciliation travail-famille est une préoccupation majeure pour les travailleurs australiens, en particulier pour les femmes. Elle a utilisé une méthode de recherche qualitative. Cela signifie que les chercheurs ont recueilli des données à travers des entretiens approfondis avec des participants sélectionnés en fonction de leur expérience en matière de travail rémunéré et de conciliation travail-famille.

Les chercheurs ont également mené des groupes de discussion pour discuter de ces questions avec les participants. Les données collectées ont ensuite été analysées en utilisant une méthode d'analyse thématique pour identifier les thèmes et les motifs récurrents dans les expériences des participants.

L'objectif principal de cette étude était d'explorer les expériences des travailleurs australiens en matière de conciliation travail-famille. Les chercheurs ont recruté 60 participants, dont 30 femmes et 30 hommes, âgés de 25 à 65 ans, travaillant dans une variété de secteurs d'activité et ayant des responsabilités familiales.<sup>30</sup>

Les participants ont été interviewés individuellement et ont également participé à des groupes de discussion. Les questions portaient sur leur expérience de la conciliation travail-famille, les défis auxquels ils étaient confrontés, les stratégies qu'ils utilisaient pour gérer ces défis, et leurs attentes vis-à-vis des employeurs et des décideurs politiques.

Les résultats de l'étude ont montré que la conciliation travail-famille était un défi majeur pour les travailleurs australiens, en particulier pour les femmes. Les participants ont signalé des conflits entre leurs responsabilités professionnelles et familiales, ainsi que des difficultés pour trouver un équilibre entre les deux. Parmi les défis spécifiques mentionnés

---

<sup>30</sup> - BAIRD, M., COOPER, R., & Baird, M. The Experiences of Work-Family Conflict for Australian Men and Women: Towards a New Model. *Community, Work & Family*, 2005, 181-200.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

par les participants figuraient la pression pour travailler de longues heures, l'absence de flexibilité de la part des employeurs, le manque de soutien de la part des collègues et des supérieurs hiérarchiques, et le manque de services de garde d'enfants abordables et de qualité.

Les participants ont également identifié des stratégies pour gérer ces défis, notamment la négociation de conditions de travail plus flexibles avec les employeurs, la mise en place de réseaux de soutien familiaux et communautaires, et l'utilisation de services de garde d'enfants.

Les résultats de l'étude ont conduit à des recommandations pour les employeurs et les décideurs politiques, notamment l'importance de la flexibilité et du soutien en matière de conciliation travail-famille, ainsi que la nécessité de politiques et de services de garde d'enfants abordables et de qualité.

Voici quelques résultats détaillés de l'étude de Marian Baird et al. Sur "BALANCING PAID WORK and FAMILY":

- Les femmes ont tendance à être plus touchées que les hommes par les conflits entre travail et famille, en particulier en ce qui concerne les responsabilités de soins aux enfants et aux membres de la famille âgés ou malades.
- Les travailleurs à temps partiel ont souvent plus de souplesse en termes de conciliation travail-famille, mais ils ont également moins de sécurité financière et de possibilités de progression de carrière.
- Les politiques de congé parental et de travail flexible sont essentielles pour aider les travailleurs à concilier travail et famille, mais leur mise en œuvre et leur accessibilité varient considérablement selon les pays et les secteurs d'activité. Les employeurs jouent également un rôle important en offrant des avantages tels que des congés payés, des horaires flexibles et des services de garde d'enfants sur place.
- Enfin, il est important de reconnaître que la conciliation travail-famille est une question qui concerne tout le monde, pas seulement les femmes ou les parents. Les employeurs devraient encourager une culture de travail qui valorise l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle pour tous les travailleurs.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> - BAIRD, M., Charlesworth, S., & Fergusson, D Balancing Paid Work and Family: A Study of Australian Workers, 2006.

### II.1.3. L'égalité des sexes, la croissance économique et l'agence des femmes

L'étude « WOMEN'S EMPLOYMENT and ECONOMIC EMPOWERMENT » de NAILA KABEER, publiée dans *Feminist Economics* en 2015<sup>32</sup>, examine les différents facteurs qui influent sur la participation des femmes au marché du travail et leur accès à l'emploi salarié dans différents pays du monde. KABEER analyse les politiques et les programmes qui ont été mis en place pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail et pour promouvoir leur autonomisation économique.

Elle a met en évidence les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail et les opportunités d'avancement. Elle souligne également l'importance de prendre en compte les facteurs culturels et sociaux qui influent sur la participation des femmes au marché du travail, tels que les normes de genre, les rôles familiaux et les stéréotypes de genre. KABEER montre que pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, il est nécessaire de mettre en place des politiques et des programmes qui prennent en compte les réalités culturelles et sociales des femmes, tout en luttant contre les inégalités économiques et en favorisant l'autonomisation économique des femmes.

Elle a utilisé une méthode de recherche qualitative, basée sur une analyse approfondie de la littérature existante sur le sujet, ainsi que sur des études de cas et des exemples de politiques et de programmes mis en place dans différents pays du monde. KABEER examine les différentes approches et stratégies utilisées pour promouvoir l'emploi salarié des femmes et leur autonomisation économique, en se concentrant sur les contextes sociaux, économiques et culturels spécifiques de chaque pays étudié. Elle utilise également des données statistiques pour illustrer les inégalités de genre sur le marché du travail, ainsi que les progrès réalisés dans certains pays en matière d'égalité hommes-femmes en matière d'emploi.

Voici quelques pays ciblés par l'étude de NAILA KABEER :

Afrique du Sud, Brésil, Bangladesh, India, Kenya, Mexique, Pérou, - Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Thaïlande, Tanzanie.

---

<sup>32</sup> KABEER, N. Gender Equality, Economic Growth, and Women's Agency: The "Endless Variety" and "Monotonous Similarity" of Patriarchal Constraints. *Feminist Economics*, 2015, 1-28.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

L'étude examine les politiques et les programmes mis en place dans ces pays pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail et pour promouvoir leur autonomisation économique.

Voici quelques résultats de l'étude de NAILA KABEER sur les politiques et les programmes destinés à promouvoir l'emploi salarié des femmes et leur autonomisation économique :

- Les politiques et les programmes destinés à promouvoir l'emploi salarié des femmes doivent être adaptés aux contextes sociaux, économiques et culturels spécifiques de chaque pays.
- Les inégalités de genre, les discriminations et les normes sociales qui limitent l'accès des femmes à l'emploi salarié et à l'autonomisation économique doivent être prises en compte dans la conception des politiques et des programmes.
- L'éducation et la formation sont des éléments clés pour améliorer l'employabilité des femmes et leur permettre d'accéder à des emplois mieux rémunérés et plus stables.
- Les politiques qui favorisent l'accès des femmes aux ressources économiques, telles que les terres et les crédits, sont essentielles pour leur autonomisation économique.
- Les mouvements de femmes et les organisations de la société civile jouent un rôle crucial pour promouvoir les droits des femmes et pour exiger des politiques et des programmes qui répondent à leurs besoins et à leurs aspirations.
- Les politiques et les programmes destinés à promouvoir l'emploi salarié des femmes et leur autonomisation économique peuvent avoir des effets positifs sur la réduction de la pauvreté, la croissance économique et la promotion de l'égalité de genre.
- Cependant, la mise en œuvre de ces politiques et programmes peut être entravée par des contraintes budgétaires, des obstacles institutionnels et politiques, ainsi que par des résistances sociales et culturelles.<sup>33</sup>

### **II.1.4. Les femmes gagnent en moyenne 85% du salaire des hommes en 2017**

Une étude menée par le PEW RESEARCH Center a révélé que les femmes gagnent en moyenne 85% du salaire des hommes. Cette étude a également montré que les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction et les professions hautement rémunérées.

---

<sup>33</sup> - Page de KABEER Naila sur le site du Centre pour l'égalité des genres et le développement (GenDev) : <https://www.gendevcentre.org/naila-kabeer,consulté> le 05/04/2023 à 19h.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

Le PEW RESEARCH Center aux États-Unis a utilisé une méthode d'enquête basée sur des sondages en ligne et par téléphone. Le centre a interrogé un échantillon représentatif de la population américaine âgée de 16 ans et plus. Les données ont été collectées entre janvier et février 2017 et ont été analysées pour déterminer les différences de salaire entre les sexes, ainsi que la représentation des femmes dans les postes de direction et les professions hautement rémunérées. L'étude a également examiné les facteurs qui pourraient expliquer les écarts de salaire entre les sexes, tels que l'expérience professionnelle, le niveau d'éducation, l'âge et la race.<sup>34</sup>

Voici les principaux résultats de l'étude menée par le PEW RESEARCH Center aux États-Unis :

- Les femmes gagnent en moyenne 85% du salaire des hommes.
- Les femmes sont sous-représentées dans les postes de direction et les professions hautement rémunérées.
- Les différences de salaire entre les sexes varient selon l'âge, l'ethnie, le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle.
- Les femmes afro-américaines et hispaniques ont des écarts de salaire plus importants par rapport aux hommes blancs que les femmes blanches.
- Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et de prendre des congés pour s'occuper de leur famille, ce qui peut influencer leur salaire à long terme.
- Les femmes sont également moins susceptibles de négocier leur salaire que les hommes, ce qui peut contribuer à l'écart salarial entre les sexes.
- Les politiques de congé parental payé et de garde d'enfants peuvent aider à réduire l'écart salarial entre les sexes en permettant aux femmes de poursuivre leur carrière sans avoir à sacrifier leur vie familiale.

Ces résultats montrent que les femmes sont toujours confrontées à des inégalités salariales et à des obstacles dans leur progression de carrière, malgré les avancées législatives et sociales ont permis de faire progresser l'égalité des sexes dans de nombreux domaines, mais

---

<sup>34</sup> Pew Research Center. The gender gap in pay and its impact on women's choices, 2017. Retrieved from [https://www.pewresearch.org/social-trends/05/04/2023/gender-pay-gap-facts\\_consulté](https://www.pewresearch.org/social-trends/05/04/2023/gender-pay-gap-facts_consulté) le 02/05/2023 à 11h.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

il reste encore beaucoup à faire pour atteindre une véritable parité entre les sexes. Les entreprises ont un rôle crucial à jouer dans la promotion de l'égalité des sexes en adoptant des politiques de recrutement et de promotion équitables, en offrant des formations sur la diversité et l'inclusion, en mettant en place des mesures de conciliation travail-vie personnelle, en offrant des salaires et des avantages compétitifs et en éliminant les préjugés inconscients. Les gouvernements peuvent également aider en adoptant des lois et des politiques qui favorisent l'égalité des sexes, en fournissant des ressources pour les programmes de développement professionnel des femmes, en encourageant les entreprises à adopter des pratiques équitables et en mettant en place des programmes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes de genre. En fin de compte, il est crucial que tous les acteurs de la société travaillent ensemble pour promouvoir l'égalité des sexes et créer un environnement de travail inclusif et équitable pour tous.<sup>35</sup>

### **II.1.5. Les femmes sur le marché du travail canadien :**

L'étude "Les femmes sur le marché du travail canadien : Tendances et politiques" a été réalisée en 2018 par le Conseil des académies canadiennes. Cette étude avait pour objectif d'analyser la situation des femmes sur le marché du travail au Canada et de proposer des politiques visant à améliorer leur participation.<sup>36</sup>

L'étude a examiné les tendances liées à l'emploi des femmes au Canada, en se concentrant notamment sur les écarts de rémunération entre les sexes, les obstacles à l'avancement professionnel, l'impact des responsabilités familiales sur la participation des femmes au marché du travail, et l'accès des femmes aux emplois à temps plein et à temps partiel. Il a montré que bien que les femmes aient fait des progrès considérables au cours des dernières décennies, il reste encore beaucoup à faire pour assurer une participation égale des femmes au marché du travail. Par exemple, les femmes gagnent toujours moins que les hommes pour un

---

<sup>35</sup> <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/1b0d459f-edf9-4ae8-a6f2-d4482d2815ca/download>, consulté le 01/04/2023 à 10h.

<sup>36</sup> Conseil des académies canadiennes. (2018). Les femmes sur le marché du travail canadien : Tendances et politiques. Ottawa, Canada : Conseil des académies canadiennes.  
<https://www.scienceadvice.ca/uploads/Products/Reports%20and%20Studies/Femmes%20sur%20le%20marche%20du%20travail/Femmes-sur-le-marche-du-travail-SPF>, consulté le 01/04/2023 à 11h.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

travail de même valeur, et elles sont sous-représentées dans les postes de direction et les secteurs traditionnellement masculins.<sup>37</sup>

La méthodologie de l'étude comprenait une analyse systématique de la littérature existante, ainsi qu'une consultation auprès d'experts et de parties prenantes clés dans le domaine de l'emploi des femmes au Canada. Les experts consultés comprenaient des universitaires, des représentants du gouvernement, des groupes de défense des droits des femmes, des employeurs et des syndicats, entre autres. Il a également utilisé des données statistiques provenant de diverses sources, telles que Statistique Canada, pour examiner les tendances liées à l'emploi des femmes au Canada.

L'étude a également proposé plusieurs politiques pour améliorer la participation des femmes au marché du travail, notamment des politiques de congé parental rémunéré, des mesures pour encourager la formation et l'avancement professionnel des femmes, et des programmes pour aider les femmes à faire la transition vers des emplois à temps plein.

Voici quelques-uns des résultats de l'étude "Les femmes sur le marché du travail canadien : Tendances et politiques" réalisée par le Conseil des académies canadiennes en 2018 :

- Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail canadien, mais elles occupent encore souvent des emplois précaires et moins bien rémunérés que les hommes.
- Les écarts salariaux persistants entre les sexes sont en partie dus à des facteurs tels que la discrimination, les stéréotypes de genre, les différences dans les types d'emploi et les interruptions de carrière dues aux responsabilités familiales.
- Les politiques publiques telles que les programmes de congé parental, les services de garde d'enfants abordables et les quotas de représentation des femmes dans les postes de direction peuvent aider à réduire les écarts entre les sexes sur le marché du travail.
- Les femmes autochtones, les femmes immigrantes et les femmes ayant un handicap sont souvent confrontées à des obstacles supplémentaires pour accéder à des emplois de qualité et bien rémunérés.

---

<sup>37</sup> Canadian Labour Congress. Women and Work: A Call to Action. Ottawa, Canada : Canadian Labour Congress. <https://canadianlabour.ca/wp-content/uploads/2018/06/CLC-Womens-Issues-Report-2018.pdf>, consulté le 01/04/2023 à 13h.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

- La diversité et l'inclusion sur le lieu de travail peuvent non seulement aider à réduire les inégalités entre les sexes, mais également améliorer la productivité et la performance des entreprises.

### **II.1.6. Le travail salarié des femmes en France :**

L'une des études les plus récentes sur le travail salarié des femmes en France est l'enquête Emploi de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques). Cette enquête est menée chaque année depuis 1975 et vise à mesurer l'emploi, le chômage et les conditions de travail en France.

La méthode utilisée est celle de l'échantillonnage, c'est-à-dire qu'un échantillon représentatif de la population est sélectionné pour répondre à un questionnaire. En 2019, l'enquête Emploi a été réalisée auprès de plus de 100 000 personnes âgées de 15 ans ou plus, résidant en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer.<sup>38</sup>

Dans cette enquête, les femmes représentent près de la moitié de la population active en France. Les résultats montrent que les femmes occupent davantage de postes à temps partiel que les hommes, et qu'elles sont également plus souvent employées dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs, tels que les services à la personne.<sup>39</sup>

Elle permet également de mesurer l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. En 2019, cet écart était de 18,3% en France, ce qui signifie que les femmes gagnaient en moyenne 18,3% de moins que les hommes pour un travail équivalent.

Les résultats de l'enquête Emploi de l'Insee sur le travail salarié des femmes en France sont nombreux et variés. En voici quelques exemples :

- Les femmes représentent environ 48 % de la population active en France.
- Les femmes sont plus souvent employées à temps partiel que les hommes : 30 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 8 % des hommes.

---

<sup>38</sup> Insee. Emploi des femmes et des hommes - Résultats de l'enquête Emploi 2018.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4247728,consulté> le 05/04/2023 à 14h.

<sup>39</sup> - L'enquête Emploi en continu sur le site de l'Insee, 2019 :  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/000436910>, consulté le 05/04/2023 à 14h30.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

- Les femmes ont en moyenne un salaire inférieur à celui des hommes : en 2019, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes était de 18,5 %.
- Les femmes sont sous-représentées dans certains secteurs d'activité, comme les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) ou le bâtiment et les travaux publics (BTP).
- Les femmes sont aussi sous-représentées dans les postes de direction : en 2019, 42 % des cadres étaient des femmes.
- Les femmes sont davantage touchées par le chômage que les hommes : en 2020, le taux de chômage des femmes était de 9,2 %, contre 7,7 % pour les hommes.<sup>40</sup>

Ces résultats montrent qu'il existe encore des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en France, malgré des progrès réalisés ces dernières années. L'enquête Emploi de l'Insee permet de mesurer ces inégalités et de suivre leur évolution dans le temps.

En conclusion, l'enquête Emploi de l'Insee est une étude importante pour comprendre la situation du travail salarié des femmes en France. Elle permet de mesurer les inégalités salariales et de mettre en lumière les secteurs d'activité où les femmes sont

### **II.2. ETUDES REALISEES EN ALGERIE :**

#### **II.2.1. L'évolution de la structure familiale et du statut de la femme :**

Cette étude a été réalisée par BOUTEFNOUCHET M<sup>41</sup> dans les trois villes algériennes (Alger, Oran, et Annaba) auprès de 69 familles dans lesquelles la femme exerce un travail salarié, afin de répondre à la question de départ qui comporte les principaux aspects de l'évolution des structures familiales en Algérie.

BOUTEFNOUCHET a souligné à propos l'évolution de statut de la femme que celle-ci est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur du foyer conditionne le fonctionnement de la famille, c'est-à-dire que la femme occupe un

---

<sup>40</sup> Dossier sur l'égalité femmes-hommes dans l'emploi, publié par l'Insee à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4989728>, consulté le 08/04/2023 à 15h.

<sup>41</sup> BOUTEFNOUCHET, M. La famille algérienne en mutation. Éditions ENAG, Alger, 2000.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

statut important au sein de la famille, en plus de son statut de femme au foyer s'ajoute celui de la femme qui travaille.

Dans cette étude BOUTEFNOUCHET a constaté que la plus part des familles comportent des femmes qui travaillent et cela donne une nouvelle image de la femme algérienne dans une évaluation vers le salariat comparativement au statut de la femme dans la famille traditionnelle, qui travaille dans l'agriculture sur des terres familiales.

Selon cette étude, la plus part des femmes interrogées versent entièrement ou partiellement leurs salaires dans le budget familial, voyant une certaine responsabilité économique en aidant leurs familles à subvenir à leurs besoins par contre 8.2% seulement ont déclaré ne pas contribuer préférant garder leurs agents à elles-mêmes.

Dans la structure traditionnelle, la femme, la mère joue le double rôle de procréatrice et d'éducatrice, elle mène une vie propre à elle, dans le monde des femmes marquées de valeurs.

D'après BOUTEFNOUCHET, il existe deux facteurs qui ont contribué aux changements de la situation féminine en Algérie<sup>42</sup> :

### a -l'éducation :

L'augmentation de taux de la scolarisation des filles, qui est du à la conscience des parents à l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, avec les études (fille/mère) s'impose au sein de la famille et la société en jouant un rôle socioculturelle et socio-économique très important.

### b -l'accès des femmes au monde de travail :

Le travail salarié permet la femme de se situer dans la société mais cette dernière n'en trouve pas d'encouragement et d'acceptation au sein de sa famille.

Pour BOUTEFNOUCHET, il existe trois niveaux d'introduction de la femme à la vie professionnelle :

-la nécessité vitale : la femme pour subvenir à ses besoins vitaux avec ceux de sa famille.

---

<sup>42</sup> BOUTEFNOUCHET.M, Évolution des structures familiales en Algérie, In A. Belhadj (Ed.), La famille en Algérie Éditions Casbah, Alger ,2000 pp : 59-74.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

- par souci de l'amélioration du train de vie d'une famille moyenne.
- par besoin d'indépendance financière par rapport au budget de la famille.

### II.2.7. La vie quotidienne des femmes en Algérie :

L'étude menée par KHODJA Souad intitulée "Les Algériennes du quotidien"<sup>43</sup> a pour objectif de comprendre la vie quotidienne des femmes algériennes dans leur diversité et leur complexité. Elle a été menée par l'École nationale d'administration locale (ENAL) d'Alger.

L'étude s'est appuyée sur des enquêtes de terrain menées dans plusieurs régions du pays, auprès de femmes de différentes catégories sociales et professionnelles. Elle a permis de mettre en lumière les difficultés rencontrées par les femmes dans leur vie quotidienne, notamment en matière d'accès à l'éducation, à l'emploi, à la santé, à la justice et à la participation politique.

Elle a également souligné l'importance du rôle des femmes dans la société algérienne, notamment dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la solidarité. Elle a mis en évidence les efforts déployés par les femmes pour surmonter les obstacles qui entravent leur participation pleine et entière à la vie sociale, économique et politique du pays.

L'étude menée par KHODJA.S a constitué une contribution importante à la connaissance de la situation des femmes en Algérie, en mettant en évidence leurs difficultés et leurs potentialités. Elle a également permis de sensibiliser l'opinion publique et les décideurs à la nécessité de prendre en compte les besoins et les aspirations des femmes dans les politiques.

KHODJA.S a utilisé une méthode qualitative de recherche, qui consiste en des entretiens individuels et des groupes de discussion avec des femmes de différentes régions et catégories sociales. Les chercheurs ont également effectué des observations sur le terrain pour mieux comprendre les contextes sociaux et culturels dans lesquels les femmes évoluent.

Les données recueillies ont été analysées de manière rigoureuse et systématique, en utilisant des techniques d'analyse de contenu et de codage thématique. Les chercheurs ont cherché à identifier les thèmes récurrents et les motifs émergents dans les données, en portant

---

<sup>43</sup> KHODJA, S. Les Algériennes du quotidien, Éditions Casbah, Alger, 2003.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

une attention particulière aux différences et aux similitudes entre les différentes régions et catégories sociales. Elle a également utilisé une approche comparative, en comparant les résultats de l'enquête avec ceux d'autres études menées dans d'autres pays et contextes similaires. Cette approche a permis de mieux situer la situation des femmes en Algérie dans une perspective plus large, et de mettre en évidence les spécificités et les particularités de la situation des femmes en Algérie.

En somme, l'étude menée par KHODJA.S a utilisé une méthodologie rigoureuse et systématique pour mieux comprendre la vie quotidienne des femmes en Algérie, en s'appuyant sur des données empiriques et en adoptant une approche inductive et comparative.

Voici quelques résultats de l'étude "Les Algériennes du quotidien" menée par KHODJA.S :

- Les femmes en Algérie sont confrontées à de nombreuses difficultés dans leur vie quotidienne, notamment en matière d'accès à l'éducation, à l'emploi, à la santé, à la justice et à la participation politique.
- Les femmes jouent un rôle important dans la société algérienne, notamment dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la solidarité.
- Les femmes ont tendance à se regrouper en associations pour défendre leurs droits et leurs intérêts, et pour soutenir les femmes en difficulté.
- Les femmes sont confrontées à des stéréotypes de genre qui limitent leur accès aux opportunités et leur participation à la vie publique.
- Les femmes sont souvent victimes de violences, notamment domestiques, et ont du mal à obtenir justice.
- Les femmes ont des aspirations et des besoins différents en fonction de leur âge, de leur situation familiale et de leur milieu social.
- Les femmes algériennes sont confrontées à des défis spécifiques dans les régions rurales et dans les zones urbaines défavorisées.

Ces résultats ont permis de mieux comprendre la situation des femmes en Algérie et ont contribué à sensibiliser l'opinion publique et les décideurs à la nécessité de prendre en compte les besoins et les aspirations des femmes.

### II.2.3. Le travail informel des femmes algériennes :

L'étude menée par LEKDJAA Abdelkader en 2009, intitulée "Travail informel et femmes en Algérie : entre précarité et résistance"<sup>44</sup>, a porté sur l'analyse du travail informel exercé par les femmes en Algérie. Cette étude a révélé que les femmes représentent la majorité des travailleurs informels en Algérie, et que ce type de travail est souvent la seule source de revenus pour de nombreuses familles.

L'étude a également montré que le travail informel des femmes en Algérie est caractérisé par une grande précarité, une absence de protection sociale et des conditions de travail difficiles. Les femmes travaillent souvent dans des secteurs tels que la vente ambulante, la couture, la coiffure et la cuisine, où elles sont exposées à des risques sanitaires et à des discriminations.

Cependant, l'étude a également souligné la résilience des femmes qui travaillent dans le secteur informel en Algérie. Malgré les difficultés, elles font preuve d'une grande détermination et de créativité pour assurer leur subsistance et celle de leur famille. L'étude a donc mis en avant la nécessité de prendre en compte les réalités des travailleurs informels, en particulier des femmes, dans les politiques économiques et sociales du pays.<sup>45</sup>

LEKDJAA a utilisé une approche qualitative pour mener son étude sur le travail informel des femmes en Algérie. Cette approche implique la collecte de données à travers des entretiens individuels et des groupes de discussion avec des femmes travaillant dans le secteur informel, ainsi que des observations sur le terrain.

Il a mené des entretiens avec 50 femmes travaillant dans différents secteurs informels, dans les villes d'Alger, Oran et Constantine. Ces entretiens ont permis de recueillir des informations sur les conditions de travail, les revenus, les relations avec les clients et les autorités locales, ainsi que les défis et les opportunités liés au travail informel. En outre, il a

---

<sup>44</sup> LEKDJAA, A, Travail informel et femmes en Algérie : entre précarité et résistance. Revue des Mondes Musulmans et de la Méditerranée, Palgrave Macmillan, London (126), 117-133.

<sup>45</sup> LEKDJAA, A, Women's Informal Work in Algeria: A Study of Resistance and Precariousness. In Women and Work in Globalizing Asia, Palgrave Macmillan, London, 2012, pp. 131-148.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

organisé des groupes de discussion avec des représentants d'organisations de femmes et d'organisations de défense des droits des travailleurs informels, afin de recueillir leurs points de vue sur les problèmes rencontrés par les travailleurs informels en Algérie et il a également effectué des observations sur le terrain dans les différents secteurs informels étudiés, afin de mieux comprendre les conditions de travail et les pratiques des femmes travaillant dans ces secteurs.

LEKDJAA.A a utilisé une approche qualitative basée sur des entretiens individuels et des groupes de discussion, ainsi que des observations sur le terrain, pour mener son étude sur le travail informel des femmes en Algérie.

Voici quelques-uns des principaux résultats de l'étude menée par LEKDJAA.A sur le travail informel des femmes en Algérie en 2009 :

- Les femmes représentent la majorité des travailleurs informels en Algérie, avec environ 60% des travailleurs informels dans le pays.
- Les femmes travaillent souvent dans des secteurs tels que la vente ambulante, la couture, la coiffure et la cuisine.
- Les femmes travaillant dans le secteur informel en Algérie font face à des conditions de travail difficiles, telles que des horaires de travail longs et flexibles, des salaires bas et une absence de protection sociale.
- Les femmes travaillant dans le secteur informel en Algérie sont souvent confrontées à des discriminations et des harcèlements de la part des autorités locales.
- Les femmes travaillant dans le secteur informel en Algérie font preuve d'une grande résilience et de créativité pour assurer leur subsistance et celle de leur famille.
- Les femmes travaillant dans le secteur informel en Algérie ont besoin de soutien et de protection de la part des autorités locales et des organisations de la société civile pour améliorer leurs conditions de travail et leur situation socio-économique.

En somme, cette étude met en lumière les défis et les opportunités liés au travail informel des femmes en Algérie, ainsi que la nécessité de prendre en compte les réalités de ce secteur dans les politiques économiques et sociales du pays.

### II.2.4. L'HONNEUR DE LA FAMILLE :

L'étude de ABROUS Dahbia intitulée "L'honneur de la famille"<sup>46</sup> et qui porte sur la séparation des sexes au travail en Algérie.

L'étude d'ABROUS Dahbia est basée sur des entretiens avec des travailleurs et des travailleuses dans différents secteurs d'activité en Algérie, ainsi que sur des observations sur le terrain. Elle a cherché à comprendre comment la séparation des sexes au travail est perçue et vécue par les travailleurs et les travailleuses, ainsi que son impact sur leur vie professionnelle et personnelle.

Les résultats de l'étude ont montré que la séparation des sexes au travail est une norme sociale et culturelle profondément enracinée en Algérie. Les travailleurs et les travailleuses ont souvent des rôles et des responsabilités distincts en fonction de leur sexe, et les interactions entre les sexes sont souvent limitées et réglementées.

Cette séparation des sexes au travail a un certain nombre d'impacts sur les travailleurs et les travailleuses. Par exemple, les femmes sont souvent reléguées à des emplois moins rémunérateurs et moins valorisés que les hommes, et ont souvent moins d'opportunités de promotion. De plus, la séparation des sexes peut rendre difficile la communication et la collaboration entre les travailleurs et les travailleuses, ce qui peut affecter la productivité et la qualité du travail.<sup>47</sup>

Cependant, cette étude a également montré que la séparation des sexes au travail peut avoir des avantages pour les travailleurs et les travailleuses, en particulier en ce qui concerne la préservation de l'honneur et de la réputation de la famille. La séparation des sexes peut aider à éviter les situations qui pourraient être considérées comme menaçantes pour l'honneur de la famille, telles que les relations amoureuses ou les comportements jugés inappropriés.

En somme, elle a mis en évidence l'importance de la séparation des sexes au travail en Algérie en tant que norme sociale et culturelle profondément enracinée. Elle a également souligné les avantages et les inconvénients de cette séparation des sexes pour les travailleurs et les travailleuses, ainsi que son impact sur leur vie professionnelle et personnelle.

---

<sup>46</sup> ABROUS. D, L'honneur de la famille: la séparation des sexes au travail en Algérie. Le Harmattan, 2005.

<sup>47</sup> ABROUS. D, Les femmes algériennes face à la séparation des sexes au travail. Revue française des affaires sociales, 2009, pp 123-141.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

Voici quelques résultats supplémentaires de l'étude d'ABROUS Dahbia sur la séparation des sexes au travail en Algérie :

- Les travailleurs et les travailleuses ont souvent des attitudes différentes à l'égard de la séparation des sexes au travail. Les hommes peuvent percevoir cela comme une forme de protection de leur honneur et de celui de leur famille, tandis que les femmes peuvent le voir comme une source de discrimination et de limitation de leurs opportunités professionnelles.
- Les travailleurs et les travailleuses peuvent adopter des stratégies pour faire face à la séparation des sexes au travail. Par exemple, certains travailleurs peuvent chercher à établir des relations de collaboration avec des membres du sexe opposé, tandis que d'autres peuvent préférer éviter toute interaction pour éviter les rumeurs et les spéculations.
- La séparation des sexes au travail peut également affecter la vie personnelle des travailleurs et des travailleuses. Par exemple, les femmes peuvent avoir du mal à trouver un partenaire romantique si elles travaillent dans des emplois considérés comme peu valorisants ou si elles ont des horaires de travail incompatibles avec les normes sociales et culturelles.
- Les travailleurs et les travailleuses peuvent également subir des pressions des membres de leur famille pour se conformer aux normes de séparation des sexes au travail. Par exemple, les femmes peuvent être encouragées à quitter leur emploi si elles travaillent avec des hommes ou si elles ont des horaires de travail tardifs.<sup>48</sup>

En somme, l'étude d'ABROUS Dahbia a mis en évidence les nombreux aspects de la séparation des sexes au travail en Algérie, y compris ses avantages et ses inconvénients pour les travailleurs et les travailleuses ainsi que son impact sur leur vie professionnelle et personnelle.

### **II.2.5. Les femmes et le marché du travail en Algérie :**

GUERRID DJAMEL est un sociologue algérien qui a mené une étude sur le travail des femmes en Algérie. Cette étude a été publiée en 2004 sous le titre "Le travail des femmes en Algérie : Entre contraintes et résistances"<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> ABROUS, D. (2011). La séparation des sexes au travail en Algérie: un frein à l'émancipation des femmes, Les Cahiers du genre, 2011, pp 71-91.

<sup>49</sup> GUERRID. D, Le travail des femmes en Algérie : Entre contraintes et résistances, Editions Alpha, 2004.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

Dans cette étude, il analyse les différentes formes de travail auxquelles les femmes sont confrontées en Algérie, que ce soit dans le secteur formel ou informel. Il souligne également les obstacles que les femmes rencontrent pour accéder à l'emploi, tels que les stéréotypes de genre, les préjugés culturels et les discriminations.

GUERRIID met également en évidence les stratégies de résistance mises en place par les femmes pour faire face à ces obstacles et pour s'émanciper économiquement. Il montre comment les femmes se regroupent en associations, créent leurs propres entreprises et développent des réseaux de solidarité pour surmonter les difficultés.<sup>50</sup>

En somme, cette étude a met en lumière la complexité de la situation des femmes sur le marché du travail en Algérie, ainsi que les défis auxquels elles sont confrontées et les stratégies qu'elles développent pour y faire face.

Le complexe de Sidi Bel Abbés est une zone industrielle située dans la ville de Sidi Bel Abbés en Algérie. Il a été créé dans les années 1970 pour développer l'industrie sidérurgique dans la région. Le complexe emploie des milliers de travailleurs, dont une proportion importante de femmes. Le travail des femmes au complexe de Sidi Bel Abbés est souvent précaire et peu rémunéré. Les femmes travaillent souvent dans des emplois peu qualifiés et subissent des discriminations de genre. Elles sont également confrontées à des conditions de travail difficiles, notamment en termes de sécurité et de santé.

Cependant, malgré ces difficultés, les femmes au complexe de Sidi Bel Abbés ont également développé des stratégies de résistance pour faire face à ces obstacles. Elles se regroupent en associations et syndicats pour défendre leurs droits et leurs conditions de travail. Certaines femmes ont également créé leurs propres entreprises pour s'émanciper économiquement. Le complexe de Sidi Bel Abbés est représentatif des défis auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail en Algérie, ainsi que des stratégies qu'elles développent pour faire face à ces défis.

GUERRIID.D a utilisé une méthode qualitative pour mener son étude sur le travail des femmes en Algérie. Cette méthode consiste à recueillir des données à partir d'entretiens,

---

<sup>50</sup> GUERRIID. D. Le travail des femmes en Algérie : réalités et perspectives, In Le travail des femmes en Méditerranée, Karthala Editions, 2006, pp : 101-120.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

d'observations et de documents, afin de comprendre les expériences et les perspectives des personnes étudiées.

Plus précisément, il a mené des entretiens semi-directifs avec des femmes travaillant dans différents secteurs, notamment dans le secteur formel et informel. Les entretiens ont porté sur les conditions de travail, les obstacles rencontrés pour accéder à l'emploi, les stratégies de résistance mises en place, ainsi que les perspectives d'avenir. En plus des entretiens, il a effectué des observations sur le terrain dans différents endroits où les femmes travaillent, comme les marchés et les entreprises. Il a également analysé des documents officiels et des études précédentes sur le sujet.

En utilisant cette méthode qualitative, GUERRID a pu obtenir des informations détaillées sur les expériences des femmes au travail en Algérie, ainsi que sur les défis et les opportunités auxquels elles sont confrontées. Cette méthode a permis de mettre en évidence les perspectives et les voix des femmes elles-mêmes, plutôt que de se baser uniquement sur des données quantitatives.

Voici quelques résultats de l'étude de GUERRID. D sur le travail des femmes en Algérie :

- Les femmes sont confrontées à de multiples obstacles pour accéder à l'emploi, notamment les stéréotypes de genre, les préjugés culturels et les discriminations. Les femmes sont souvent reléguées à des emplois peu qualifiés et mal rémunérés.
- Les femmes travaillant dans le secteur informel sont particulièrement vulnérables aux abus et aux violations des droits du travail. Elles ont souvent peu de protection sociale et sont confrontées à des conditions de travail précaires.
- Les femmes ont développé des stratégies de résistance pour faire face à ces obstacles, notamment en créant leurs propres entreprises et en se regroupant en associations et syndicats pour défendre leurs droits.
- Les femmes ont également mis en place des réseaux de solidarité pour s'entraider dans leur vie professionnelle et personnelle.
- Les femmes sont confrontées à des défis spécifiques en matière de conciliation travail-famille, notamment en raison des rôles traditionnels de genre assignés aux femmes en tant que mères et épouses.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

- Les politiques publiques en matière d'emploi ne prennent pas suffisamment en compte les besoins et les perspectives des femmes. Les femmes sont souvent exclues des programmes de formation et de développement économique.

En somme, cette étude met en évidence les défis auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail en Algérie, ainsi que les stratégies qu'elles développent pour y faire face. Les résultats de cette étude ont contribué à une meilleure compréhension de la situation des femmes sur le marché du travail en Algérie et ont permis de mettre en lumière la nécessité de politiques publiques visant à promouvoir l'égalité des sexes dans le monde professionnel. L'étude a également montré que les femmes algériennes sont confrontées à des obstacles tels que la discrimination, le manque d'opportunités de formation et la faible rémunération. Les stratégies qu'elles utilisent pour y faire face comprennent l'acquisition de compétences supplémentaires, la création de réseaux professionnels et la participation à des organisations de femmes. En somme, cette étude fournit des informations précieuses sur la situation des femmes sur le marché du travail en Algérie, qui peuvent être utilisées pour élaborer des politiques publiques efficaces visant à promouvoir l'égalité des sexes et à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail.<sup>51</sup>

### **II.2.6. La participation des femmes au marché du travail en Algérie:**

L'étude de BENATIA Farouk porte sur la participation des femmes au marché du travail en Algérie<sup>52</sup>, en se concentrant sur les facteurs qui influencent leur participation, les types d'emplois qu'elles occupent et les défis auxquels elles sont confrontées.

Les résultats de l'étude ont montré que la participation des femmes au marché du travail en Algérie est relativement faible, avec un taux de participation qui est inférieur à celui des hommes. Les femmes sont également concentrées dans des emplois peu rémunérateurs et peu qualifiés, tels que le travail domestique, l'agriculture et le commerce informel.

---

<sup>51</sup> GUERRID, D, Les femmes algériennes face aux défis économiques, In Les femmes et l'économie en Afrique subsaharienne Karthala Editions, 2012, (pp. 45-65).

<sup>52</sup> BENATIA, F, La participation des femmes au marché du travail en Algérie : facteurs d'influence, types d'emplois et défis à surmonter, Revue de l'Institut National de Prévention de la Santé Publique, 2013,62-67.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

L'étude a identifié plusieurs facteurs qui influencent la participation des femmes au marché du travail en Algérie. Par exemple, les normes sociales et culturelles qui préconisent des rôles traditionnels de genre peuvent limiter la participation des femmes au marché du travail. De plus, les femmes sont souvent confrontées à des obstacles tels que les difficultés d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, ainsi que les préjugés sexistes sur leur capacité à réussir dans des emplois considérés comme "masculins".

L'étude a également mis en évidence les défis auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent en Algérie, tels que la discrimination salariale, les heures de travail longues et les conditions de travail difficiles. Les femmes sont également souvent responsables de la plupart des tâches ménagères et de la garde des enfants, ce qui peut rendre difficile la poursuite d'une carrière professionnelle.

Cependant, il a également montré que la participation des femmes au marché du travail en Algérie peut avoir des avantages économiques et sociaux importants. Par exemple, les femmes qui travaillent peuvent contribuer à l'amélioration du niveau de vie de leur famille et à l'autonomisation des femmes dans la société.

En somme, l'étude de BENATIA.F sur le travail féminin en Algérie a mis en évidence les nombreux défis auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent en Algérie, ainsi que les facteurs qui influencent leur participation au marché du travail. Les résultats de l'étude soulignent l'importance de lutter contre la discrimination de genre et de promouvoir l'égalité des sexes pour permettre aux femmes de participer pleinement à la vie économique et sociale de l'Algérie.<sup>53</sup>

La méthode utilisée par BENATIA.F pour son étude sur le travail féminin en Algérie était une méthode quantitative basée sur l'analyse de données provenant de sources officielles telles que le recensement de la population et de l'emploi.

Voici quelques résultats supplémentaires de l'étude de BENATIA.F sur le travail féminin en Algérie :

- L'étude a montré que les femmes en Algérie sont plus susceptibles de travailler dans des emplois peu qualifiés et peu rémunérés que les hommes. Les femmes sont également plus

---

<sup>53</sup> BENATIA.F, Le travail féminin en Algérie: entre contraintes et aspirations. Revue Tiers Monde, 2004, 45(177), 453-471.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

susceptibles de travailler dans le secteur informel, où les salaires sont souvent plus bas et les conditions de travail moins stables.

- Les résultats de l'étude ont également montré que les femmes en Algérie sont moins susceptibles de travailler à temps plein que les hommes. De plus, les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des emplois à temps partiel, qui sont souvent moins bien rémunérés et offrent moins d'avantages sociaux.

- L'étude a également révélé que les femmes en Algérie sont confrontées à des obstacles importants pour accéder à l'éducation et à la formation professionnelle. Les femmes sont souvent confrontées à des préjugés sexistes qui limitent leurs choix de carrière et leur capacité à réussir dans des emplois considérés comme "masculins".

- Les résultats de l'étude ont également montré que la discrimination salariale est un problème important pour les femmes qui travaillent en Algérie. Les femmes sont souvent payées moins que les hommes pour des emplois similaires, ce qui limite leur capacité à progresser dans leur carrière et à subvenir à leurs besoins financiers. De plus, l'étude a également révélé que les femmes en Algérie sont souvent confrontées à des stéréotypes de genre et à des attentes sociales qui limitent leur participation à la vie professionnelle. Les femmes sont souvent considérées comme étant responsables des tâches domestiques et de la garde des enfants, ce qui les empêche de travailler à temps plein ou de poursuivre des carrières ambitieuses. Enfin, l'étude a souligné la nécessité de mettre en place des politiques et des programmes pour soutenir les femmes dans leur vie professionnelle et pour promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail en Algérie."

### **II.2.7.LA VIE FAMILIALE DES FEMMES ALGERIENNE Salariées :**

Le livre "La vie familiale des femmes algériennes salariées"<sup>54</sup> de REBZANI Mohammed est une étude sociologique sur la vie des femmes en Algérie qui travaillent. L'auteur s'intéresse en particulier à la manière dont leur travail affecte leur vie familiale et leur place dans la société.

REBZANI examine les défis auxquels sont confrontées les femmes algériennes salariées, notamment la discrimination sexuelle et la double charge de travail liée à la fois aux responsabilités professionnelles et aux tâches ménagères. Il analyse également les stratégies

---

<sup>54</sup> REBZANI. M, La vie familiale des femmes algériennes salariées. Éditions Casbah, 2015.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

que les femmes utilisent pour faire face à ces défis, telles que la négociation avec leur famille et leur employeur.

Il explore également les implications sociales et économiques du travail des femmes en Algérie, notamment en ce qui concerne leur autonomie financière et leur rôle dans la prise de décision au sein de leur famille. Il examine également les changements sociaux et culturels qui ont eu lieu en Algérie au cours des dernières décennies et leur impact sur la vie des femmes.

Dans l'ensemble, "La vie familiale des femmes algériennes salariées" offre une analyse approfondie de la vie des femmes algériennes qui travaillent, ainsi que des défis et des opportunités auxquels elles sont confrontées dans leur vie familiale et leur place dans la société.

Il a utilisé des méthodes de recherche qualitative, telles que des entretiens individuels ou des groupes de discussion, pour recueillir des données auprès des femmes algériennes salariées. Il est également possible qu'il ait mené des observations sur le terrain pour mieux comprendre la vie quotidienne des femmes qu'il étudiait.

Les entretiens individuels peuvent avoir été menés sous forme de questions ouvertes, permettant aux femmes de s'exprimer librement sur leur vie familiale, leur travail et les défis auxquels elles sont confrontées. Les groupes de discussion, quant à eux, ont peut-être permis à REBZANI de recueillir des opinions et des expériences de plusieurs femmes en même temps, ce qui peut avoir permis de mettre en évidence des thèmes récurrents ou des modèles de comportement.

Cette étude a été menée dans le contexte de l'Algérie post-indépendance, où les femmes ont joué un rôle important dans la lutte pour l'indépendance du pays. Cependant, malgré leur

Contribution, les femmes algériennes ont souvent été confrontées à des inégalités de genre dans leur vie professionnelle et familiale.

Il a donc cherché à comprendre les défis auxquels les femmes algériennes sont confrontées dans leur vie professionnelle et familiale, ainsi que les stratégies qu'elles utilisent pour y faire face. Pour ce faire, il a mené des entretiens individuels et des groupes de discussion avec des femmes salariées dans différents secteurs d'activité en Algérie.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

Les résultats de l'enquête ont montré que les femmes algériennes sont souvent confrontées à des obstacles pour accéder à des emplois rémunérés, notamment en raison des normes sociales et culturelles qui préconisent des rôles traditionnels de genre. Les femmes sont également confrontées à des pressions familiales pour se conformer à ces rôles traditionnels, ce qui peut limiter leur capacité à poursuivre une carrière professionnelle. De plus, les femmes algériennes salariées sont confrontées à des difficultés pour concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les femmes sont souvent responsables de la plupart des tâches ménagères et de la garde des enfants, ce qui peut rendre difficile la poursuite d'une carrière professionnelle.

Cependant, l'enquête de REBZANI a également montré que les femmes algériennes utilisent des stratégies pour faire face à ces défis. Par exemple, certaines femmes ont choisi de poursuivre des études supérieures pour améliorer leurs perspectives d'emploi, tandis que d'autres ont créé des réseaux de soutien avec d'autres femmes pour partager des expériences et des conseils.

Il a mis en évidence les défis et les opportunités auxquels sont confrontées les femmes algériennes salariées, ainsi que les stratégies qu'elles utilisent pour faire face à ces défis. Les résultats ont souligné l'importance de l'éducation et de la sensibilisation pour permettre aux femmes d'accéder à des emplois rémunérés et de poursuivre une carrière professionnelle tout en préservant leur vie familiale.<sup>55</sup>

### **II.2.8. Les défis du travail salarié pour les femmes en Algérie :**

L'étude menée par REBBAH ABDELATIF sur le travail salarié des femmes<sup>56</sup> est une analyse approfondie de la situation des femmes sur le marché du travail en Algérie. L'objectif de cette étude était de comprendre les défis auxquels les femmes algériennes sont confrontées lorsqu'elles cherchent à entrer sur le marché du travail, ainsi que les obstacles qui les empêchent de progresser dans leur carrière.

L'étude a été menée en utilisant une méthode qualitative, qui a impliqué la collecte de données à partir d'entretiens approfondis avec des femmes travaillant dans différents secteurs

---

<sup>55</sup> REBZANI, M. (2018). La vie familiale des femmes algériennes salariées: entre travail et famille. In Femmes et travail en Méditerranée (pp. 149-162). Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

<sup>56</sup> REBBAH.A, "Les femmes et le travail salarié en Algérie : une analyse qualitative". Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Économiques et Politiques, 2019, Vol. 2, No. 1, pp. 55-72.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

de l'économie algérienne. Les femmes ont été choisies pour leur diversité en termes de niveau d'éducation, d'expérience professionnelle et de secteur d'activité.

Les résultats de l'étude ont montré que les femmes algériennes sont confrontées à de nombreux défis lorsqu'elles cherchent à entrer sur le marché du travail. Ces défis comprennent des stéréotypes de genre, des normes sociales restrictives, des préjugés liés à l'âge et à l'apparence physique, ainsi que des obstacles institutionnels tels que des lois discriminatoires et des politiques d'emploi inéquitables.

En outre, l'étude a révélé que les femmes algériennes sont souvent victimes de discrimination en matière de salaire et de promotion professionnelle. Malgré leur niveau d'éducation et leur expérience professionnelle, les femmes sont souvent payées moins que les hommes pour des emplois similaires et ont moins de chances de progresser dans leur carrière.

Cette étude sur le travail salarié des femmes en Algérie met en évidence les défis auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail et souligne la nécessité de politiques et de pratiques d'emploi plus équitables pour les femmes.

Les résultats de l'étude menée par REBBAH ABDELATIF sur le travail salarié des femmes en Algérie ont montré plusieurs constats importants :

- Les femmes algériennes sont confrontées à de nombreux défis lorsqu'elles cherchent à entrer sur le marché du travail, notamment des stéréotypes de genre, des normes sociales restrictives, des préjugés liés à l'âge et à l'apparence physique, ainsi que des obstacles institutionnels tels que des lois discriminatoires et des politiques d'emploi inéquitables.
- Les femmes algériennes sont souvent victimes de discrimination en matière de salaire et de promotion professionnelle. Malgré leur niveau d'éducation et leur expérience professionnelle, les femmes sont souvent payées moins que les hommes pour des emplois similaires et ont moins de chances de progresser dans leur carrière.
- Les femmes algériennes sont souvent cantonnées dans des emplois peu qualifiés et peu rémunérés, tels que les emplois domestiques, les emplois dans le secteur textile ou encore les emplois dans le secteur de la santé.
- Les femmes algériennes sont également confrontées à des difficultés pour concilier leur vie professionnelle et leur vie privée, notamment en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées.

## Chapitre II : Etudes antérieures sur le travail salarié de la femme

Enfin, l'étude a souligné la nécessité de politiques et de pratiques d'emploi plus équitables pour les femmes, ainsi que la nécessité de sensibiliser davantage la société algérienne aux défis et aux opportunités de l'émancipation économique des femmes.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> REBBAH.A. "Gender Discrimination in Employment: The Case of Algerian Women". International Journal of Humanities, Social Sciences and Education, 2020, Vol. 7, No. 3, pp. 43-54.

**CHAPITRE III :**  
**EVOLUTION DU TRAVAIL SALARIE DES FEMMES**  
**EN ALGERIE**

### **III.3.1. Evolution du travail salarié de la femme en Algérie :**

On peut résumer l'histoire du travail salarié de la femme en Algérie comme suit :

#### **III.3.1.1. Avant les années 2000 :**

Les premières expériences de travail salarié des femmes en Algérie remontent à l'époque coloniale, où les femmes étaient principalement employées dans les usines de transformation alimentaire et textile. Ces usines étaient souvent situées dans les villes côtières et employaient des femmes algériennes en tant qu'ouvrières. Les femmes étaient payées moins que les hommes pour le même travail, ce qui reflétait les inégalités de genre et de race qui existaient à l'époque.

Pendant la période d'après-guerre, les femmes algériennes ont commencé à travailler dans le secteur de la fonction publique, principalement dans les écoles et les administrations. Cela a été rendu possible par les politiques d'emploi mises en place par le gouvernement algérien nouvellement indépendant, qui cherchait à créer des emplois pour les femmes afin de promouvoir l'égalité des sexes et de moderniser le pays. Cependant, les emplois réservés pour les femmes dans la fonction publique étaient souvent peu rémunérés et peu valorisés, reflétant les stéréotypes de genre qui prévalaient à l'époque. Malgré ces premières expériences de travail salarié des femmes en Algérie, leur accès à l'emploi restait très limité. Les femmes étaient principalement employées dans des secteurs traditionnellement féminins, tels que l'agriculture et l'artisanat, où elles étaient souvent sous-payées et peu reconnues.

Avec l'indépendance de l'Algérie en 1962, le gouvernement a mis en place des politiques d'emploi pour les femmes pour favoriser leur insertion dans le monde du travail. Cependant, les emplois réservés pour les femmes dans la fonction publique étaient souvent peu rémunérés et peu valorisés, reflétant les stéréotypes de genre qui prévalaient à l'époque.

De plus, le taux de participation des femmes au marché du travail restait très faible, en partie à cause des normes sociales et culturelles qui encourageaient les femmes à se consacrer à leur rôle de mère et d'épouse plutôt qu'à une carrière professionnelle.

Il faut noter que la situation des femmes variait selon les régions et les groupes socio-économiques. Les femmes des milieux ruraux étaient souvent plus marginalisées sur le marché du travail que celles des villes. Les femmes appartenant aux classes sociales les plus défavorisées avaient moins d'opportunités d'emploi que celles des classes aisées.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

En somme, les premières expériences de travail salarié des femmes en Algérie ont été marquées par des inégalités et des discriminations de genre flagrantes. En effet, les femmes étaient souvent reléguées à des emplois moins bien payés et moins qualifiés que leurs homologues masculins. De plus, elles étaient souvent soumises à des discriminations liées à leur genre, telles que des heures de travail plus longues, des congés de maternité inexistantes ou insuffisants, et des possibilités limitées de promotion. Toutefois, malgré ces obstacles, les femmes ont continué à travailler et à se battre pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Leur contribution a été essentielle pour le développement économique de l'Algérie et pour la reconnaissance de leurs droits en tant que travailleuses.

Au fil des ans, les femmes ont réussi à se faire une place dans des domaines professionnels traditionnellement réservés aux hommes, tels que la politique, l'éducation, la médecine et l'ingénierie. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour garantir une véritable égalité des sexes sur le lieu de travail en Algérie. Les femmes continuent de faire face à des obstacles tels que la discrimination salariale, le harcèlement sexuel et les stéréotypes de genre. Les autorités algériennes ont adopté des lois visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail et à protéger les droits des travailleuses, mais leur mise en œuvre reste souvent insuffisante.

Il est donc important de reconnaître leur rôle dans la société et de leur accorder les mêmes droits et opportunités que les hommes. Cela passe par la mise en place de politiques et de lois visant à lutter contre les discriminations de genre sur le lieu de travail, ainsi que par la promotion de l'éducation et de la formation pour les femmes. En outre, il est important de sensibiliser la population à l'importance de l'égalité des sexes et de lutter contre les stéréotypes de genre qui perpétuent les inégalités. En somme, l'égalité des sexes sur le lieu de travail est un enjeu crucial pour le développement économique et social de l'Algérie, et il est nécessaire de travailler ensemble pour y parvenir."<sup>58</sup>

### **A. Les femmes dans l'agriculture et l'artisanat :**

Les femmes en Algérie étaient présentes dans différents secteurs d'activité, y compris l'agriculture et l'artisanat. Dans l'agriculture, les femmes ont joué un rôle important en tant que travailleuses agricoles, surtout dans les zones rurales. Elles participaient à la production de céréales, de légumes, de fruits et d'autres produits agricoles, ainsi qu'à l'élevage de bétail.

---

<sup>58</sup> KSENTINI Fatima Zohra, « femmes et travail en algérie », éditions ENAG,1994.

### Chapitre III : Evolution du travail salarie de la femme en Algérie

Cependant, leur contribution n'était souvent pas reconnue, car les statistiques officielles ne considéraient pas leur travail comme une activité économique.<sup>59</sup>

Dans l'artisanat, les femmes étaient également très présentes, notamment dans la production de tapis, de poterie, de bijoux et de vêtements traditionnels. Elles ont souvent travaillé à domicile, ce qui leur a permis de combiner leur travail avec leurs responsabilités familiales. Cependant, leur travail était souvent sous-payé et peu valorisé, car il était considéré comme un travail "féminin" et donc moins important que le travail des hommes. Malgré les défis auxquels elles ont été confrontées, les femmes ont continué à jouer un rôle important dans l'agriculture et l'artisanat en Algérie, contribuant ainsi à l'économie locale et nationale. Au fil du temps, leur rôle a évolué et elles ont commencé à occuper des postes plus élevés dans ces secteurs, ce qui leur a permis de gagner en autonomie et en reconnaissance sociale.<sup>60</sup>

Il est important de souligner que les femmes dans l'agriculture et l'artisanat ont également été confrontées à des défis spécifiques liés à leur genre. Elles ont souvent été soumises à des normes sociales et culturelles qui limitaient leur participation active dans ces secteurs, ainsi qu'à des discriminations en matière d'accès aux ressources (terres, crédits, formation, etc.) et aux marchés. En outre, les femmes ont souvent été exclues des organisations professionnelles et des instances de décision, ce qui a limité leur influence sur les politiques et les programmes visant à améliorer leur situation. Pourtant, malgré ces obstacles, les femmes ont réussi à surmonter ces barrières et ont continué à contribuer au développement de l'agriculture et de l'artisanat en Algérie. Elles ont cherché des moyens créatifs pour contourner les obstacles, tels que la création de coopératives, la formation professionnelle, et la participation à des réseaux de femmes. Ces initiatives ont permis aux femmes de renforcer leur autonomie économique, d'améliorer leurs compétences et de se connecter avec d'autres femmes dans des situations similaires.

Au cours des dernières décennies, les femmes ont également bénéficié d'une plus grande reconnaissance de leur rôle dans l'agriculture et l'artisanat. Des initiatives ont été lancées pour promouvoir l'égalité des sexes dans ces secteurs et pour renforcer la participation des femmes aux processus de décision. Des programmes de formation ont également été mis

---

<sup>59</sup> HENNI Samia, "Les femmes et l'agriculture en Algérie : état des lieux et perspectives", 2015.

<sup>60</sup>BOUZIDI. Fatma Zohra, "Femmes et artisanat en Algérie : étude de cas dans la région de Tlemcen",2017.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

en place pour renforcer les compétences des femmes en matière de gestion d'entreprise, de marketing et de technologie. Ces efforts ont porté leurs fruits, car les femmes ont réussi à accroître leur participation et leur contribution économique dans l'agriculture et l'artisanat. Elles ont également réussi à améliorer leur accès aux ressources et aux marchés, ce qui a permis d'augmenter leurs revenus et de renforcer leur autonomie.

Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour garantir une véritable égalité des sexes dans ces secteurs. Les femmes continuent de faire face à des obstacles tels que la violence de genre, les normes sociales discriminatoires et l'accès limité aux ressources. Il est donc crucial que les gouvernements, les organisations de la société civile et les acteurs du secteur privé travaillent ensemble pour créer des politiques et des programmes qui favorisent l'égalité des sexes dans l'agriculture et l'artisanat. Cela pourrait inclure des mesures telles que la promotion de l'accès des femmes aux ressources productives, la création de réseaux de soutien et d'organisations professionnelles inclusives, ainsi que la sensibilisation et la formation pour lutter contre les normes sociales discriminatoires.

En fin de compte, garantir une véritable égalité des sexes dans ces secteurs est non seulement une question de justice sociale, mais également une question de développement économique durable. Les femmes sont des actrices clés de la croissance économique et de la sécurité alimentaire. Donc crucial de mettre en place des politiques et des programmes qui visent à éliminer ces obstacles et à promouvoir une participation équitable des femmes dans l'agriculture et l'artisanat. Cela implique de garantir l'accès des femmes aux ressources telles que la terre, l'eau, les semences, les outils et les crédits, ainsi que de les soutenir dans leur accès aux marchés et aux réseaux de commercialisation. Il est également important de promouvoir l'éducation et la formation des femmes dans ces secteurs, afin de renforcer leurs compétences techniques et leur capacité à prendre des décisions éclairées.

Enfin, il est crucial de garantir la participation active des femmes dans les organisations professionnelles et les instances de décision, afin de leur donner une voix dans les politiques et les programmes qui les concernent. Cela peut contribuer à renforcer leur influence et à promouvoir une plus grande égalité des sexes dans ces secteurs clés de l'économie.

**B .les femmes dans les usines de transformation alimentaire et textile pendant la colonisation :**

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

Pendant la période de la colonisation française en Algérie, les femmes algériennes ont été largement impliquées dans les usines de transformation alimentaire et textile. En effet, ces usines ont été créées par les colons français pour exploiter la main-d'œuvre locale et produire des biens destinés à être exportés vers la France.

Les femmes algériennes ont été recrutées pour travailler dans ces usines en tant qu'ouvrières, principalement en raison de leur disponibilité et de leur coût de main-d'œuvre relativement bas. Elles ont travaillé dans des conditions difficiles, souvent dans des environnements insalubres et dangereux, et ont été soumises à des horaires de travail épuisants.

Malgré ces conditions difficiles, les femmes algériennes ont joué un rôle important dans l'économie coloniale, en produisant des biens pour l'exportation et en contribuant à la croissance économique de la France. Cependant, elles ont été largement exploitées et ont subi des discriminations et des violences de la part des colons français. Elles ont subi des discriminations sur plusieurs niveaux. Tout d'abord, elles ont été payées beaucoup moins que les travailleurs français, même si elles effectuaient souvent le même travail. De plus, elles ont été soumises à des horaires de travail beaucoup plus longs que les travailleurs français, et ont été souvent contraintes de travailler dans des environnements dangereux et insalubres. Les femmes algériennes ont également été victimes de violences sexuelles et de harcèlement de la part des colons français. Ces violences ont été largement ignorées par les autorités coloniales et les femmes n'avaient souvent aucun recours légal pour se protéger ou obtenir justice. Malgré cela, elles ont continué à travailler dans ces usines pendant la période coloniale, car elles avaient peu d'autres options d'emploi. Le travail dans les usines était souvent considéré comme un moyen de subvenir aux besoins de leur famille et de contribuer à l'économie locale.<sup>61</sup>

### **C. les femmes dans les administrations et les écoles pendant l'indépendance :**

Pendant la période de l'indépendance de l'Algérie, les femmes ont joué un rôle important dans les administrations et les écoles. En effet, après l'indépendance, l'Algérie a mis en place une politique de modernisation qui a permis aux femmes d'accéder à l'éducation et à des postes dans les administrations.

---

<sup>61</sup> TARAUD Christelle, "Femmes d'usines en Algérie coloniale", éditions La Découverte, 2012.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

Dans les administrations, les femmes ont été recrutées pour occuper des postes dans les secteurs de la santé, de l'éducation, de la justice, de l'agriculture et de l'industrie. Elles ont également été encouragées à participer à la vie politique en devenant membres de partis politiques et en se présentant aux élections.

Dans les écoles, les filles ont eu accès à l'éducation primaire et secondaire, ce qui a permis à de nombreuses femmes d'acquérir des compétences et des connaissances pour travailler dans différents secteurs. Les femmes ont également été encouragées à poursuivre des études universitaires et à se spécialiser dans des domaines tels que la médecine, le droit et l'éducation.<sup>62</sup>

Cependant, malgré ces avancées, les femmes ont encore été confrontées à des défis tels que la discrimination, le sexisme et la violence domestique. Il a fallu du temps pour que les femmes obtiennent l'égalité des droits et des opportunités dans la société algérienne. L'accès à l'éducation a été un élément clé de l'émancipation des femmes en Algérie. Avant l'indépendance, les filles étaient souvent exclues de l'éducation ou n'avaient accès qu'à une éducation limitée. Après l'indépendance, l'État a mis en place des politiques pour garantir l'accès à l'éducation pour tous, indépendamment du genre.

Les femmes ont également joué un rôle important dans la lutte pour l'indépendance de l'Algérie. De nombreuses femmes ont participé à des manifestations, des grèves et des actions de résistance contre le colonialisme français. Certaines ont même pris les armes pour combattre aux côtés des hommes dans les maquis. Malgré ces progrès, les femmes en Algérie ont encore été confrontées à des défis tels que la violence domestique, la discrimination et le harcèlement sexuel. Les femmes ont dû se battre pour faire respecter leurs droits et leur place dans la société algérienne.

### **D. Le rôle de l'Etat dans la création d'emplois pour les femmes :**

Le rôle de l'État dans la création d'emplois pour les femmes en Algérie a été crucial depuis l'indépendance en 1962. Le gouvernement algérien a mis en place des politiques visant à promouvoir l'emploi des femmes, notamment en encourageant leur participation dans le secteur public et en mettant en place des programmes de formation professionnelle.

---

<sup>62</sup>CHERIFI Doria, "Femmes et éducation en Algérie : une histoire à réécrire", éditions Frantz Fanon, 2017.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

L'État a également créé des institutions pour soutenir les femmes dans leur recherche d'emploi, telles que l'Office national de la promotion et du développement de la femme et la Direction de la promotion de la femme et de la famille. Ces institutions ont pour mission de promouvoir l'autonomisation économique des femmes, en leur offrant des formations professionnelles, des conseils en matière de création d'entreprise et en facilitant leur accès aux financements.<sup>63</sup>

En outre, l'État a mis en place des mesures incitatives pour encourager les entreprises à embaucher des femmes, telles que des incitations fiscales et la mise en place de quotas pour les entreprises publiques. Le secteur informel, qui emploie une grande partie de la population féminine, ne bénéficie pas des mêmes avantages que le secteur formel en termes de protection sociale et de salaires décents. De plus, les stéréotypes de genre persistent dans la société algérienne, ce qui limite l'accès des femmes à certains emplois considérés comme réservés aux hommes.

Pour remédier à cette situation, l'État doit continuer à investir dans la formation professionnelle et l'entrepreneuriat des femmes, en particulier dans les zones rurales. Il doit également renforcer les mesures incitatives pour encourager les entreprises à embaucher des femmes et veiller à l'application des quotas dans les entreprises publiques. Enfin, il est important de sensibiliser la société algérienne aux avantages de l'égalité des sexes en matière d'emploi et de promouvoir une culture de l'égalité des chances pour les femmes.

### **III.3.1.2. les transformations économiques et sociales des années 1970 et 1980 :**

Les années 1970 et 1980 ont été marquées par des transformations économiques et sociales importantes en Algérie, qui ont eu un impact significatif sur le travail salarié des femmes.

Dans les années 1970, le gouvernement algérien a lancé une série de réformes économiques visant à moderniser l'économie du pays et à diversifier ses sources de revenus. Cela a entraîné une augmentation de l'industrialisation et de l'urbanisation, ce qui a ouvert de nouvelles opportunités d'emploi pour les femmes.

---

<sup>63</sup> AIT-AOUDIA, S. Women's employment in Algeria: The role of education and family constraints. *Journal of Economics and Political Economy*, 2015, pp211-225.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

Cependant, malgré ces avancées, la participation des femmes au marché du travail est restée faible, en grande partie en raison des normes sociales et culturelles qui considéraient que le rôle principal des femmes était de s'occuper de la famille. De plus, les emplois disponibles pour les femmes étaient souvent concentrés dans des secteurs mal rémunérés et peu qualifiés, tels que le travail domestique, l'artisanat et l'agriculture.

Dans les années 1980, l'Algérie a connu une crise économique majeure, qui a entraîné une réduction des emplois salariés et une augmentation du chômage. Les femmes ont été particulièrement touchées par cette crise, car elles étaient souvent les premières à perdre leur emploi et avaient peu d'options pour en trouver un autre. Malgré ces difficultés, les années 1980 ont également vu la montée du mouvement féministe en Algérie, qui a milité pour l'égalité des sexes dans le travail et la société en général. Les féministes ont appelé à une réforme des lois du travail pour garantir l'égalité des salaires et des opportunités d'emploi pour les femmes, ainsi qu'à une reconnaissance de la contribution des femmes à l'économie informelle.

Les années 1970 et 1980 ont été une période de changements économiques et sociaux importants en Algérie, qui ont eu un impact significatif sur le travail salarié des femmes. Bien que des progrès aient été réalisés en termes de participation des femmes au marché du travail, des défis persistent en matière d'égalité des sexes et de reconnaissance du travail des femmes, en particulier dans l'économie informelle.<sup>64</sup>

### **a. les effets de la crise économique des années 1980 sur l'emploi féminin :**

La crise économique des années 1980 a eu un impact important sur l'emploi féminin dans de nombreux pays. En général, la crise a entraîné une augmentation du chômage, de la précarité de l'emploi et de la pauvreté, qui ont touché de manière disproportionnée les femmes.

Dans de nombreux pays, les femmes ont été les premières à perdre leur emploi pendant la crise, car elles étaient souvent employées dans des secteurs économiques plus vulnérables tels que le textile, l'habillement et les services. De plus, les femmes étaient souvent employées dans des emplois temporaires ou à temps partiel, qui étaient plus susceptibles d'être supprimés en temps de crise.

---

<sup>64</sup> HADDAB, Evolution des structures économiques et sociales en Algérie durant les années 1970 et 1980. Revue des Sciences Sociales, 2017, PP 25-42.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

La crise économique des années 1980 a également entraîné une diminution des investissements dans les services publics, tels que les crèches et les garderies, ce qui a rendu plus difficile pour les femmes de concilier leur travail et leur vie de famille. Cela a également affecté les femmes qui étaient déjà en situation précaire, car elles ont souvent été contraintes de quitter leurs emplois pour s'occuper de leur famille.

En outre, la crise a également entraîné une augmentation de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail. Les employeurs ont souvent préféré embaucher des hommes plutôt que des femmes, car ils étaient considérés comme plus stables et plus productifs. Cependant, la crise économique des années 1980 a également été un catalyseur pour le mouvement féministe. Les femmes ont commencé à se mobiliser pour l'égalité des salaires et des chances sur le marché du travail, ainsi que pour la reconnaissance du travail non rémunéré effectué à la maison.

En fin de compte, la crise économique des années 1980 a eu des effets durables sur l'emploi féminin. Bien que certaines des inégalités qui ont été exposées pendant la crise aient été atténuées au fil du temps, il reste encore beaucoup à faire pour garantir l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail.<sup>65</sup>

### **b. Bilan de l'évolution du travail salarié de la femme en Algérie avant 2000 :**

Avant 2000, le travail salarié des femmes en Algérie était limité et très inégalitaire. Les femmes étaient souvent cantonnées à des emplois peu qualifiés et peu rémunérés dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie légère et des services. Les emplois les plus valorisants étaient réservés aux hommes, en particulier dans les secteurs de la construction, de l'industrie lourde et de la haute technologie.

De plus, la participation des femmes au marché du travail était faible en raison de la pression sociale et familiale pour qu'elles se consacrent aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants. Les femmes étaient également confrontées à des obstacles juridiques et administratifs pour accéder à l'emploi, tels que des lois discriminatoires en matière d'héritage et de divorce, ainsi que des règles strictes en matière de recrutement dans la fonction publique. Malgré ces obstacles, certaines femmes ont réussi à accéder à des emplois

---

<sup>65</sup>LEWIS Jane, «Femmes et travail : Les effets de la crise économique des années 1980», édition la découverte, 2010.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

salariés dans les secteurs public et privé. Elles ont souvent dû faire face à des discriminations et à des préjugés de la part de leurs collègues et de leur hiérarchie, mais ont réussi à se faire une place dans le monde du travail.

En somme, avant 2000, le bilan de l'évolution du travail salarié de la femme en Algérie était mitigé, avec des avancées limitées en termes de participation des femmes au marché du travail et de l'égalité des chances en matière d'emploi. Cependant, certaines femmes ont réussi à briser les barrières et à accéder à des emplois salariés, ouvrant ainsi la voie à une plus grande participation des femmes à l'économie algérienne.<sup>66</sup>

### **III.3.2. Evolution du travail salarié de la femme en Algérie durant les années 2000**

L'Algérie a connu une période de stabilité économique après une décennie de crise économique et politique. Cette période a permis à l'État de mettre en place des politiques économiques et sociales en faveur de l'emploi des femmes.

#### **A. Première étape 2000 – 2005 :**

Le gouvernement algérien a adopté une loi sur l'égalité des sexes qui visait à garantir l'égalité des chances et des droits entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie, y compris le travail. Cette loi a été considérée comme une avancée majeure pour les droits des femmes en Algérie, qui avaient auparavant été confrontées à des discriminations en matière d'emploi et de salaire.<sup>67</sup>

La loi sur l'égalité des sexes prévoyait des mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche et pour garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion et la rémunération. Elle prévoyait également des mesures pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, telles que la mise en place de crèches et de garderies pour les enfants.

La loi sur l'égalité des sexes a également renforcé les droits des femmes en matière de protection sociale, en prévoyant des mesures pour garantir l'égalité d'accès aux prestations sociales, telles que les congés de maternité et les congés parentaux.

---

<sup>66</sup> "Women and Work in Algeria: A Country Profile" (2002) de l'Organisation internationale du travail (OIT)

<sup>67</sup>Fatima Sadiqi, *The Legal Protection of Women from Domestic Violence in Algeria: A Comparative Study of the 2005 Family Law and the 2002 Equality Law*, Édition University of Pennsylvania Press, 2010.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

Bien que la loi sur l'égalité des sexes ait été une avancée importante pour les droits des femmes en Algérie, son application reste encore limitée en raison de la persistance de stéréotypes de genre et de discriminations culturelles. Les femmes algériennes continuent de faire face à des obstacles dans leur vie professionnelle, notamment en ce qui concerne l'accès à des postes de direction et à des salaires égaux à ceux des hommes.

Durant cette étape, le gouvernement a adopté une stratégie nationale de l'emploi visant à créer des emplois durables et à améliorer l'employabilité des travailleurs, y compris des femmes. Cette stratégie a été mise en place pour répondre aux défis économiques et sociaux auxquels l'Algérie était confrontée, notamment le taux de chômage élevé et la pauvreté dans les régions rurales et périurbaines. La stratégie nationale de l'emploi comprenait plusieurs mesures pour améliorer l'emploi des femmes, notamment la création de centres de formation professionnelle dans les régions rurales et périurbaines. Ces centres ont été créés pour aider les femmes à acquérir des compétences professionnelles et techniques nécessaires pour entrer sur le marché du travail. Ils ont également permis aux femmes de se former à des métiers traditionnellement réservés aux hommes, tels que la mécanique et la construction.

En outre, la stratégie nationale de l'emploi a également cherché à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Elle a encouragé les employeurs à recruter davantage de femmes et à leur offrir des opportunités de formation et de développement professionnel. La stratégie a également prévu des mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche et pour garantir un salaire égal pour un travail égal.

En somme, la stratégie nationale de l'emploi de 2004 était une initiative importante visant à améliorer l'emploi et l'employabilité des travailleurs en Algérie, en particulier des femmes dans les régions rurales et périurbaines. Elle a permis de créer des centres de formation professionnelle pour les femmes et de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.<sup>68</sup>

### **B. Etape 2005 - 2009 :**

L'Algérie a connu une période de croissance économique, soutenue principalement par les exportations de pétrole et de gaz. Cette croissance économique a eu des répercussions positives sur le marché du travail, en particulier pour les femmes. En effet, durant cette

---

<sup>68</sup>AIDOU DI Mohamed Sami, "L'emploi en Algérie : Le rôle de l'Etat à l'épreuve des faits", éditions Dar El Gharb, 2010.

### Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

période, le taux d'emploi des femmes a augmenté de manière significative, passant de 12,4% en 2005 à 16,1% en 2009, selon les données de l'Office national des statistiques.

Cette augmentation de l'emploi des femmes s'explique en partie par les politiques mises en place pour promouvoir l'employabilité des femmes, notamment la stratégie nationale de l'emploi adoptée en 2004. Cette stratégie visait à créer des emplois durables et à améliorer l'employabilité des travailleurs, y compris les femmes. Elle prévoyait notamment des mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche et pour encourager la formation professionnelle des femmes.

Malgré cette évolution positive, le taux d'emploi des femmes en Algérie reste encore faible par rapport aux normes internationales, et les femmes continuent de faire face à des obstacles importants sur le marché du travail, notamment la discrimination à l'embauche et les stéréotypes de genre. Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires pour améliorer la situation de l'emploi des femmes en Algérie.

En dépit de l'augmentation de l'emploi des femmes en Algérie entre 2005 et 2009, la situation des femmes sur le marché du travail reste préoccupante. Les femmes sont souvent confrontées à des obstacles importants pour accéder à l'emploi, tels que la discrimination à l'embauche, les stéréotypes de genre et les préjugés culturels. De plus, les femmes sont souvent concentrées dans des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, et ont tendance à travailler dans le secteur informel, où elles sont souvent exposées à des conditions de travail précaires. Les femmes sont également sous-représentées dans les postes de direction et de prise de décision, tant dans le secteur public que privé. Pour améliorer la situation de l'emploi des femmes en Algérie, il est nécessaire de renforcer les politiques et les programmes visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le marché du travail. Cela peut inclure la mise en place de mesures pour lutter contre la discrimination à l'embauche, pour encourager la formation professionnelle des femmes et pour promouvoir leur accès aux postes de direction et de prise de décision.

Il est également important de sensibiliser la société aux avantages de l'égalité des sexes sur le marché du travail, et de promouvoir une culture d'égalité des sexes dans les entreprises et les organisations. Enfin, il est crucial de renforcer la capacité des femmes à

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

entreprendre et à accéder aux ressources financières, afin de leur permettre de créer et de diriger des entreprises prospères.<sup>69</sup>

### C. Etape 2010 - 2014 :

L'Algérie a mis en place un certain nombre de réformes visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à diversifier son économie. Ces réformes ont été motivées par la nécessité de réduire la dépendance de l'Algérie aux exportations de pétrole et de gaz et de créer des emplois durables pour la population.

Les réformes du marché du travail et la diversification de l'économie en Algérie entre 2010 et 2014 ont eu des répercussions positives sur le travail salarié des femmes. En effet, ces réformes ont contribué à améliorer les conditions de travail pour les femmes et à encourager leur participation au marché du travail.

La révision de la loi sur les relations de travail en 2010 a introduit de nouvelles dispositions pour protéger les travailleurs, y compris les femmes, en matière de sécurité et de santé au travail. Cette loi a également renforcé les droits des travailleurs, en introduisant des dispositions pour lutter contre la discrimination à l'embauche et pour garantir l'égalité des sexes sur le marché du travail. En outre, l'Algérie a adopté des mesures pour encourager l'emploi des femmes, notamment en offrant des avantages fiscaux aux entreprises qui embauchent des femmes et en introduisant des quotas pour la participation des femmes aux conseils d'administration des entreprises publiques.

Ces mesures ont eu des résultats positifs en termes d'emploi des femmes, bien que des défis persistent. Selon les données de l'Organisation internationale du travail (OIT), le taux de participation des femmes au marché du travail en Algérie est passé de 14,8 % en 2010 à 17,1 % en 2019. Cependant, le taux de chômage des femmes reste élevé, atteignant 23,8 % en 2019, contre 10,5 % pour les hommes. Les femmes continuent de faire face à des obstacles à l'emploi, notamment la discrimination à l'embauche, les stéréotypes de genre et les responsabilités familiales. Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires pour garantir l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail en Algérie.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> MOHAMED SAMI AIDOUZI, "L'emploi en Algérie : Le rôle de l'Etat à l'épreuve des faits", éditions Dar El Gharb, 2010.

<sup>70</sup> LAHOUARI Addi et DJABI Nacer, "L'Algérie en transition : Réformes économiques et enjeux sociaux", éditions La Découverte, 2015.

### **E. Etape de 2015 à 2019 :**

L'Algérie a mis en place plusieurs politiques visant à promouvoir l'emploi et l'autonomisation des femmes sur le marché du travail. Ces politiques ont été développées dans le cadre de la Stratégie nationale de l'emploi 2015-2030 et ont été renforcées par les réformes du marché du travail de 2015.

Parmi les politiques adoptées, on peut citer la création d'un fonds pour l'emploi des femmes, qui vise à offrir des prêts à des taux préférentiels aux femmes qui souhaitent créer leur propre entreprise. Le gouvernement a également introduit des quotas pour la participation des femmes aux conseils d'administration des entreprises publiques et a offert des avantages fiscaux aux entreprises qui embauchent des femmes. En outre, le gouvernement a lancé des programmes de formation professionnelle pour les femmes, afin de renforcer leurs compétences et leurs qualifications dans des domaines tels que les technologies de l'information et de la communication, l'agriculture et l'artisanat. Ces programmes ont été conçus pour répondre aux besoins du marché du travail et pour favoriser l'emploi des femmes dans des secteurs clés de l'économie.

Malgré ces politiques, les femmes en Algérie continuent de faire face à des obstacles à l'emploi, notamment la discrimination à l'embauche, les stéréotypes de genre et les responsabilités familiales. Le taux de participation des femmes au marché du travail en Algérie reste faible par rapport à d'autres pays de la région, bien que des progrès aient été réalisés au cours des dernières années. Ainsi, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail en Algérie, notamment en renforçant les politiques d'emploi et d'autonomisation des femmes et en luttant contre la discrimination de genre.<sup>71</sup>

### **III.3. Le travail formel et le travail informel**

Le travail formel est un ensemble d'activités officielles, reconnues par l'Etat et la statistique nationale en tient compte pendant l'évaluation du service public. Il est considéré comme étant le secteur de l'économie regroupant des entreprises constituées et fonctionnant

---

<sup>71</sup>TALAHITE. Fatiha "Femmes et développement en Algérie : Entre dépendance et émancipation", édition daliman, Alger.2019

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

conformément à la loi. C'est un secteur légal, déclaré et comptabilisé dans les statistiques qui sont soumises à des obligations fiscales et sociales<sup>72</sup>.

Le travail informel est inapproprié dans la mesure où il met l'accent sur ce qui est caché à la comptabilité économique officielle, alors que ce qui nous intéresse, c'est ce qui est caché par la théorie économique elle-même à savoir la portée symbolique d'un travail dont le produit, certes, peut être évalué mais dont la finalité s'inscrit dans la logique du pouvoir domestique<sup>73</sup>.

### III.3.1. Formel ou informel : une économie duale

Ce dualisme signifie que ces deux secteurs sont strictement séparés et qu'il n'y a pas de relation entre eux, la séparation entre le secteur formel et le secteur informel se traduit par le maintien des disparités endogènes de statut, de revenu et de financement sur les marchés de travail, des biens et de monnaie. L'emploi est précaire au sein du secteur informel et il est protégé au sein du secteur formel donc les revenus de secteur formel sont supérieurs à ceux du secteur informel. Des lors, certains auteurs ont une vision marginale de l'économie informelle, en ce sens qu'elle représenterait une faille du système et ce pour deux raisons : d'une part elle révèle une défaillance dans le modèle économique d'un pays comme il en va pour le cas de la corruption, et d'autre part, son essor pénalise l'économie formelle en accroissant les concurrences déloyales. Enfin, elle favorise un décalage croissant entre les données statistiques officielles et la réalité empirique, ce qui pose de sérieux problèmes pour conduire des politiques économiques adaptées à la situation d'un pays.

Cette économie serait donc avant tout parasitaire, dangereuse économiquement, causant notamment des pertes de recettes fiscales pour l'Etat et les organismes de protection sociale. Dès lors, une étude de la banque mondiale explique ce dualisme à partir de quatre principaux paramètres touchant les objectifs, le marché, les structures de marché, les technologies, comme le montre le tableau N°1 :

---

<sup>72</sup>[www.Mémoireline.com](http://www.Mémoireline.com), Arts, philosophie et sociologie (consulte le 24/05/2023)

<sup>73</sup> Le travail, figures et représentations, revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales n°1 – printemps-1997 p09.

**Tableau 1: la dualité entre les deux secteurs (formel et informel)**

<b>Secteur formel</b>	<b>Secteur informel</b>
<b>Objectifs principaux :</b> -maximisation des profits	<b>Objectifs principaux :</b> -création de revenus
<b>Marché :</b> -accès règlementé, présence des syndicats. -application de la législation du travail. -accès au crédit national et étranger -paiement des taxes et impôts -salaires et contrat de travail	<b>Marché :</b> -facilité d'accès, non-respect des règles. -aucune législation du travail. -autofinancement. -aucun paiement de taxes ou d'impôt. -auto-emploi, rémunération à la pièce.
<b>Structure du marché</b> - barrières à l'entrée - marques déposées, produits standards - marchés protégés (quotas, licences, taxes)	<b>Structure du marché</b> -aucune barrière à l'entrée. -produits artisanaux. -marchés non protégé
<b>Technologie</b> -moderne et importé. -utilisation intensive du capital. -éducation formelle requise. -production à grande échelle.	<b>Technologie</b> -traditionnelle, adaptée, créée -utilisation intensive du travail -apprentissage non formel -petites unités de production diversifiées.

Source : CNES, 2004, le secteur informel : illusions et réalités, conseil économique et social, commission réalisation du travail, Alger, P26.

Ce tableau indique que le secteur formel et informel s'oppose sur quatre principaux paramètres touchant les objectifs, le marché, les structures de marché, les technologies, le terme dualisme fait penser à deux secteurs strictement séparés et qu'il n'y a pas de relation entre les deux. Or il existe de nombreuses passerelles (sous-traitance, cession de produits etc.)

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

En effet, l'approche dualiste fut critiquée par l'approche tribaliste où on peut distinguer un secteur capitaliste, un secteur informel intermédiaire et un secteur informel de subsistance.

Le secteur capitaliste formel connaît une productivité du travail élevée, des salaires nettement supérieurs au revenu de subsistance, une utilisation intensive de capital, un accès facile au crédit institutionnalisé. Le secteur intermédiaire est caractérisé par une productivité marginale de travail positive, une offre de travail illimitée, un niveau d'emploi défini par l'égalisation de la productivité marginale du travail en valeur et du salaire, une faible intensité capitalistique ; il peut assurer la transition vers le secteur moderne et déclencher ainsi la dynamique de développement. Enfin, le secteur de subsistance est caractérisé par l'absence de barrières à l'entrée, un niveau d'emploi déterminé par la demande domestique de biens inférieurs, l'utilisation de l'outil et non pas de la machine en tant que facteur de production.

En effet, Fields développe l'idée d'un dualisme au sein même de l'informel. Le secteur informel est composé de deux segments : un secteur informel inférieur dont les barrières à l'entrée sont absentes, et un secteur informel supérieur au niveau duquel il existe des barrières à l'entrée (techniques : activités de réparation, financières : commerce).

### **III.3.2. Formel et informel : une nécessaire complémentarité**

Le modèle dualiste fut critiqué principalement dans le sens où l'indépendance totale entre les deux secteurs a été rejetée. En effet, ces deux types d'activités (formelles et informelles) font partie, toutes les deux, d'un système capitaliste dans lequel les activités informelles sont subordonnées et dépendantes (critique marxiste).

Les deux secteurs sont étroitement imbriqués et interdépendants, parce que ses activités jouent un rôle de réserve de main d'œuvre pour le secteur formel dont les travailleurs peuvent se procurer des biens et des services bon marché assurant ainsi une reproduction de la force de travail au moindre coût, plusieurs travailleurs du secteur formel exercent des activités dans le secteur informel afin de gagner des revenus supplémentaires<sup>74</sup>.

la plupart des auteurs adoptent une vision fonctionnaliste de l'économie informelle, elle est complémentaire de l'économie formelle au sens où les entreprises du secteur formel ont de plus en plus tendance à sous-traiter certaines parties de leur activité à des petites

---

<sup>74</sup> CHARMES(J). « L'emploi informel : méthodes et mesures ». Cahiers du CRATICE, l'économie informelle au maghrreb.n°22, premier semestre 2002, p12.

## Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

entreprises, à des unités de production familiales et à des travailleurs à domicile du secteur informel et les entreprises du secteur informel sont hautement dépendantes des entreprises modernes pour les intrants<sup>75</sup>.

Selon les néo-libéraux, l'économie informelle représente une solution pour remédier au problème présent dans une économie formelle trop rigide, trop taxée, trop peu accueillante pour des populations mal formées ou mal intégrées.

Dans cette perspective, l'économie informelle forme un « secteur industriel de réserve » capable de pallier les récessions de la sphère économique officielle, quand l'économie formelle est en crise, certains trouvent une issue dans l'économie informelle, ce qui se traduit par un effet de substitution.

### **III.4. Le chômage des femmes :**

La question de l'emploi demeure un défi pour tous les pays, cependant avec des degrés variables. Les pays en développement, dont l'Algérie, sont beaucoup plus touchés par le chômage en général, et, encore plus, par celui des femmes et des jeunes.

L'Algérie avait, jusqu'à ces dernières années, l'un des pays qui a souffert du chômage des femmes en particulier, c'est que le chômage augmente plus vite que l'emploi. En d'autres termes, le désir de travailler, l'offre de travail féminin augmentent plus vite que la demande des entreprises et de l'Etat, principaux pourvoyeurs d'emplois pour les femmes (services et administration).

En effet, le taux de chômage a doublé entre les années 1990 et 1997 et a atteint 20 % de la population active, tandis que le travail informel représente environ 25 % de l'emploi du pays.

Depuis le début des années 1990 le chômage féminin s'oriente vers des caractéristiques nouvelles, en ce sens que, même si 62,4 % des femmes au chômage sont issues du système éducatif, il y a un nombre assez élevé de femmes au foyer qui cherche désormais à trouver un emploi. Aussi, il y a environ 42 % des femmes au chômage qui font partie d'une famille où il n'y a qu'une seule personne qui travaille.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> BIT,2000, op cit, p03.

<sup>76</sup> BELOUCIF Ghania ,op,cit.

## Chapitre III : Evolution du travail salarie de la femme en Algérie

L'évolution du taux de chômage montre que celui-ci a commencé à devenir préoccupant dès la deuxième moitié des années 1980, pour atteindre près de 30% de la population de la population active en l'an 2000. Cette hausse a affecté différemment les catégories sociales et les segments du marché du travail, en touchant particulièrement les femmes et les jeunes et en faisant apparaître déjà en 1995 un chômage des diplômés. Ainsi, alors que durant les décennies 1970 et 1980, les taux de chômage des femmes étaient sensiblement inférieurs aux taux masculins, cette tendance s'inverse au cours des années 2000. En 2001, le chômage féminin aurait atteint plus de 31% de la population active féminine, soit 4 points de plus que le taux national. En 2000, 45 % des femmes actives étaient âgées de moins de 30 ans et 56% des femmes actives ou à la recherche d'un emploi avaient moins de 40 ans.<sup>77</sup>

Le taux de participation des femmes au marché du travail est en progression en 2013 plus de deux millions de femmes travaillent, soit trois fois plus qu'en 1990 (ONS, 2014). Cependant, cette évolution ne s'est pas accompagnée d'une offre d'emploi de même ampleur : le taux de chômage féminin s'est donc accru et représente le double de celui qui affecte les hommes.<sup>78</sup>

En 2015, les statistiques officielles montrent qu'un jeune sur trois est au chômage et plus de 2 filles sur 5 le sont. Les diplômés du supérieur représentent 27,9% des chômeurs alors qu'ils ne représentent que 17,7% de la population active et 7,4% de la population en âge de travailler (16 ans et +). Par contre les femmes diplômées constituent 18,3% des chômeurs alors qu'elles ne représentent que 9,2% de la population active et 3,8% de la population en âge de travailler. Le taux d'emploi en septembre 2015 des diplômés de l'enseignement supérieur a été estimé à 75,0% pour les hommes et 50,7% pour les femmes. 15,6% des femmes qui quittent leur emploi évoquent les obligations familiales contre 1,8% pour les hommes<sup>79</sup>. Durant l'année 2019, l'ANEM a réussi à placer 50.159 femmes, ce qui représente 14,96% du nombre total des placements des demandeurs d'emplois. Le taux de femmes occupées est passé de 16,6% en 2013 à 18,27% en 2019 alors que le taux de chômage est passé successivement de 17,65% (1.904.000/ 10.788000) à 17,9% (1975000/ 11.048000) .Ce qui montre une évolution lente au regard des facteurs favorables dont l'effet est réduit par la

<sup>77</sup> TALAHITE Fatiha, « Algérie. L'emploi féminin en transition ».CNRS CEPN-Université Paris 13, 2007, p24, consulté le 22/05/2023 à 15h20

<sup>78</sup> GHERBI Hassiba ,op,cit.

<sup>79</sup>ONS, (2015), Alger, décembre 2015. (Enligne) <http://www.ons.dz>. (Consulté le 18 avril 2023)

### Chapitre III : Evolution du travail salarié de la femme en Algérie

force des facteurs du conservatisme négatif qui poussent les femmes à ne pas accéder au marché du travail ou à se retirer volontairement ou par contrainte du travail après le mariage ou la naissance d'un enfant <sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> ANEM, (2020), De plus en plus de femmes sur le marché de l'emploi en 2019, publié le samedi 07 MARS 2020, (En ligne) in <http://www.aps.dz/economie/102650-anem-de-plus-en-plus-de-femmes-sur-le-marche>. (Consulté le 27/05/ 2023).

**CHAPITRE IV :**  
**PRSENETATION DE L'ORGANISME**  
**D'ACCUEIL**

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

### **IV-Présentation de l'entreprise C.O.G.B (La Belle)**

Cette section est consacrée pour la présentation de l'organisme d'accueil « C.O.G.B » La Belle.

#### **IV.1.historique de la C.O.G.B (la Belle) :**

Les travaux de construction on débute au début du 20<sup>ème</sup> siècle, ils sont effectués par la société industrielle de l'Afrique du Nord (SIAN), son rôle consistait en extraction de l'huile d'olive et fabrication de savon.

En 1940, la société a commencé par produire ses premiers savons et le raffinage premier qualité d'huile de colza et de tournesol, mais sa production a dû être arrêtée à cause de la 2<sup>ème</sup> guère mondiale mais vite reprise après sa fin.

En 1953, l'entreprise s'est mise à la fabrication du savon de ménage à « mon savon » quelques années plus tard, cette entreprise a fait l'objet d'une nationalisation et ce en 1968 et rattaché à la SNCG 'société nationale des corps gras'.

L'année 1973 a vu la naissance de la SOGEDIA (société, gestion et développements des industries alimentaires) puis elle a été transformée en 1982 ce qui a donné naissance à trois entreprise à savoir :

- ENCG 'entreprise national des corps gras'
- ENJC 'entreprise nationale des jus et des conserves'
- ENAS 'entreprise nationale du sucre'

En 1998, l'entreprise mère ENCG est devenue le groupe ENC composé de cinq filiales réparties sur le territoire national comme suit : Bejaia, Alger, Maghnia, Oran et Annaba.

La COGB Bejaia est composée de deux unités de production et un seul siège social.

La COGB est entrée officiellement en partenariat avec l'entreprise 'la Belle', cette dernière est une SPA avec un capital de 1.000.000.

Le 14/05/2006 avec une répartition de capital comme suit : 70% pour la Belle et 30% pour le groupe ENCG.

*Le capital social est partagé entre les actionnaires comme suit :*

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

-SARL agroalimentaire la Belle : 700.000.000 représentations 70.000 action d'une valeur nominal de 10.000DAchacune.

-Groupe ANGO : 300.000.000 représente 30.000 action d'une valeur nominale de 10.000DA chacune.

-le reste répartie en action de 10.000DA chacune d'elle est par un actionnaire.

*Lieu d'implantation des usines :*

-Usine principale : complexe corps gras la Belle, route des Aurès 406BP, Bejaia.

-Usine secondaire : savonnerie des quatre chemins BP 245, Bejaia organigramme de l'évolution de la COGB la belle.

### IV.2.Les effectifs de l'entreprise :

**Tableau 2: l'effectif en fonction du genre**

Genre	Effectifs
Féminin	30
Masculin	570
Total	600

Le tableau 2 fournit des informations sur la composition de l'effectif de l'entreprise COGB La Belle en distinguant les employés en fonction de leur genre. Les données indiquent que sur un total de 600 employés dans l'entreprise, 30 sont des femmes et 570 sont des hommes. Ces chiffres donnent un aperçu de la répartition de l'effectif de l'entreprise en fonction du genre et peuvent être utilisés pour effectuer des analyses plus approfondies sur la représentativité des femmes dans l'entreprise.

**Tableau 3: l'effectif selon type de contrat**

Sexe	CDI	CDD
Féminin	5	25
Masculin	100	470

Le tableau 3 présente la répartition de l'effectif de l'entreprise COGB La Belle en fonction du type de contrat, en distinguant les employés en fonction de leur genre. Les données montrent

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

qu'il y a 105 employés ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) et 495 employés ayant un contrat à durée déterminée (CDD) dans l'entreprise.

En ce qui concerne la répartition par genre, les données indiquent que sur les 105 employés en CDI, 5 sont des femmes et 100 sont des hommes. Dans le cas des employés en CDD, 25 sont des femmes et 470 sont des hommes.

**Tableau 4: l'effectif en fonction du statut professionnel**

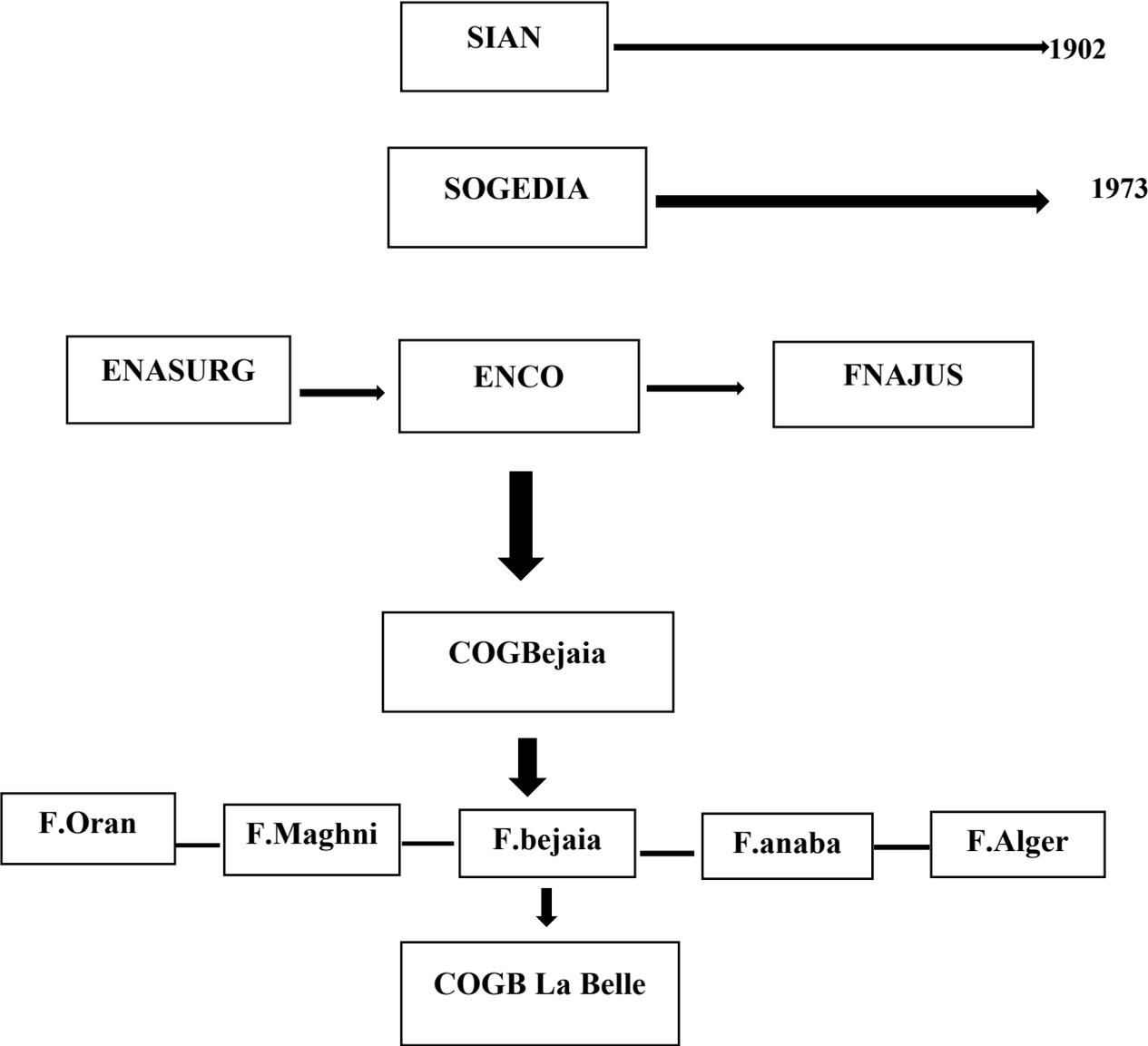
	Cadre supérieur	Cadre moyen	Maitrise	Exécution
Féminin	2	16	9	3
Masculin	16	45	244	265
TOTAL	18	61	253	268

Le tableau 4 présente la répartition de l'effectif de l'entreprise COGB La Belle en fonction du statut professionnel, en distinguant les employés en fonction de leur genre. Les données montrent qu'il y a des employés dans quatre catégories de statut professionnel : cadre supérieur, cadre moyen, maîtrise et exécution.

En ce qui concerne la répartition par genre, les données indiquent que sur les 18 employés en en qualité de cadres supérieurs, 2 seulement sont du genre féminin. Dans la catégorie des cadres moyens, 16 sur 61 employés sont des femmes et 45 hommes. Pour la catégorie de la maîtrise, il y a 253 employés, dont 9 femmes et 244 hommes. Enfin, pour la catégorie de l'exécution, il y a 268 employés, dont 3 femmes et 265 hommes.

On peut constater une sous-représentation des femmes parmi les employés en cadres supérieurs et en maîtrise, ce qui peut soulever des questions sur l'équité dans les processus de recrutement et de promotion. En revanche, il y a une proportion plus élevée de femmes parmi les cadres moyens, ce qui peut indiquer une certaine avancée en termes d'égalité professionnelle.

Figure 1 : Evolution de l'entreprise COGB La Belle



Source : documents de l'entreprise

Objet social :

-Raffinage conditionnement commercialisation et vents d'huile.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

- Fabrication de savon de ménage de toilette et de glycine commercialisation et ventes.
- Fabrication de margarine PVA shortenings commercialisation et ventes.
- Fabrication de produits dérivés d'huile, commercialisation et ventes.

### **IV.3.objectifs, missions et activités :**

#### **IV.3.1.Les objectifs de l'entreprise :**

Les objectifs tracés par l'entreprise du groupe La Belle sont :

- Satisfaire dans une large mesure les besoins nationaux des produits alimentaires.
- Répondre aux besoins des consommateurs en termes de qualité.
- Accroître les capacités de production par la création d'autre unité de production.
- Lancement de nouveaux produits et élargir sa gamme de production.
- Affiner, gérer et développer principalement les activités de production d'huile alimentaire et industrielle du savon de margarine et d'autres activités industrielle liées à son objet.

#### **IV.3.2.Les missions de l'entreprise :**

- Elaborer et réaliser des plans annuels de production et de vente.
- A assurer les ventes des produits sur le marché national au l'exploitation dans le cadre sur plus de production.
- Procédés à des études de projet pour répondre aux besoins de la demande national.
- Organiser et développer des structures de maintenance permettant d'optimiser les performances de l'appareil de production.
- Assister les unités de production pour assurer une politique uniforme en matière production, distribution maîtrise des couts.
- Mettre en place au développement un système de gestion en vue de satisfaire les besoins nationaux et maintenir en permanence des stocks stratégique tant en matière produites.
- Mettre en place des voies et les moyennes en vue d'une assimilation progressive de la technologie et de 500 activités.
- Leur métier est la transformation de matière d'origines animale végétales en vue de la fabrication de produits de grandes consommation et de produits destinés l'industrie.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

### IV.3.3. Les activités de l'entreprise :

- Fabrication de l'huile végétale.
- Fabrication de margarine de table, de feuilletage et pâtisserie.
- Fabrication des produits végétaux aromatisés.
- Fabrication de savon de ménage et de toilette.
- Fabrication de graisse végétale à usage industriel de glycérine d'acide gras industriels et du savon industriel.

### IV.4. Potentiel de production et moyens de l'entreprise :

Potentiels de production :

- Raffinage d'huile : 530 tonnes/j
- Production de savon de ménage : 150 tonnes/j
- Production savon toilette : 10 tonnes/j
- Production glycérine : 50 tonnes/j
- Production d'acides gras distillés : 20 tonnes/j
- Production margarine : 80 tonnes/j

Moyens de l'entreprise :

- Nature des moyens : raffinerie, semoulerie, margarinerie, et hydrogénation.
- Origine des moyens : Europe, canada.
- Moyens humains :

-l'effectif total de la COGB La Belle arrêté a fin exercice 2014 est de 535 agents répartis par catégorie comme suit :

- Cadre supérieurs : 7 agents
- Cadres : 51 agents
- Maitrise : 188 agents
- Exécution : 235 agents.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

Les équipements de productions :

La société COGB La Belle dispose des équipements suivants :

- Raffinage d'huile alimentaire
- Margarine
- Chaufferie
- Unité de conditionnement des huiles et savons
- Savonnerie de ménage et de toilette
- Distillerie des acides gras
- Station épuration des eaux usinées
- Glycérineriez

### **IV.5. Les principaux produits par l'entreprise :**

L'entreprise est spécialisée dans la fabrication des corps gras suivant :

- Usage alimentaire

Huile de table

Margarine

Shartenings

- Usage domestique

Savon de ménage

Savonnette

- Usage industriel

Savon industriel type lubrification

Acide gras distillé peinture, détergente

- Usage pharmaceutique

Glycérine codex

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

-Sous-produits valorisables

Résidu de distillateur des acides gras

Résidu de distillateur de la glycérine

### **IV.6. Les différents départements et service :**

➤ Département de production :

Avec un effectif qui travaille 24h/24h, partagé en quatre équipes de 8h/jours. Ce département est composé de quatre services :

-Service raffinage, sa mission est la transformation de l'huile brute alimentaire au conditionnement.

-Service conditionnement des huiles (CDH), ce service est partagé en deux ateliers :

Atelier plastique, son rôle est la fabrication de bouteille en plastique.

Atelier conditionnement, son rôle est la mise en bouteille de l'huile pour commercialisation.

-Service savonnerie, son rôle est la fabrication du savon de ménage, savon de toilette ainsi que la glycérine pharmaceutique.

-Service margarine, sa mission est la production d'hydrogène d'huile hydrogène et la margarine.

➤ Département technique :

Il a pour rôle la maintenance du matériel de production. Il est composé des services suivants :

-Service étude et méthodes : ce service est chargé de l'organisation du département technique de renouveler les équipements, de procéder aux différentes études (investissements, projet...)

-Service électricité : son rôle est d'exécuter les plans d'action gérer le curatif rembobiner les moteurs électriques.

-Service mécanique : ce service est chargé de la maintenance mécanique.

-Service utilité : il assure tous les besoins en matière d'énergie aux ateliers de production tels que la vapeur, l'eau adoucie, la diluée, l'air comprimé.

➤ Département des ressources humaines :

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

Il s'occupe de la gestion du personnel, il est composé de sections suivantes :

-Section personnel :

Cette section assure le pointage, les absences autorisées et irrégulières, elle gère aussi la carrière des travailleurs maladies et recrutements.

-Section paie :

Elle s'occupe de la gestion des fiches de paie du mois.

-Section moyen généraux :

La structure des moyens généraux est chargée des travaux suivant : réparation du matériel bureau. Démarche auprès des assurances contre les incendies ou tous autres dégâts.

-Section social :

Elle s'occupe de toutes les affaires sociales du personnel : les allocations familiales et la sécurité sociale.

➤ Département sécurité :

Il s'occupe de la sécurité en matière de protection individuelle et collective et la sensibilisation sur les risques d'accident.

➤ Département comptabilité et finance :

Ce département est chargé d'enregistrer, d'analyser et de contrôler toutes les opérations comptables réalisées par l'entreprise et de connaître les mouvements des stocks et les existants en magasin.

➤ Département d'approvisionnement :

Il assure la prospection du marché et gère tous les achats du complexe en matière première et consommable. Emballages et pièces de rechange.

Son fonctionnement est assuré par un ensemble de personnes chargées de l'administrative.

-Service laboratoire :

Ce service chargé de contrôler et de gérer la qualité de tous les produits entrant dans le processus de production.

## Chapitre IV : Présentation de l'organisme D'accueil

-Direction commerciale :

Après le conditionnement des huiles et autres produits la direction commerciale intervient pour la commercialisation et la distribution des produits finis.

-Service transport :

Il est composé d'un atelier de réparation, il assure l'acheminement des matières premières et consommables vers l'entreprise et assure la distribution des produits finis aux clients.

-Contrôleur de gestion :

Qui a pour principale mission de veiller à l'élaboration au suivi de l'exécution des budgets de la société et la réalisation de situation .états et rapports statistiques de gestion.

## **CHAPITRE V :**

# **ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES**

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

### Chapitre V : Analyse et interprétation des données

#### V.1.La méthode d'analyse :

Après la transcription des données recueillies, la méthode d'analyse thématique s'est imposée du moment qu'on a abordé à travers nos entretiens les différents thèmes.

Pour Pierre Paillé et Alex Mucchielli « l'analyse thématique va en effet faire appel, pour résumer et traiter son corpus, à des dénominations que l'on appelle les « thèmes » (ou, expression synonyme, les « thématissations » ; on parle aussi parfois de « sous-thèmes » pour se référer à la décomposition de certains thèmes). Il s'agit, en somme, à l'aide des thèmes, de répondre petit à petit à la question générique type, rencontrée dans divers projets d'analyse »<sup>81</sup> On a opté pour cette méthode afin d'arriver à la vérification de nos hypothèses sur le terrain.

#### V.2. Les caractéristiques de la population d'étude :

Il est essentiel dans toute enquête qualitative ou quantitative de décrire la structure de l'échantillon étudié en utilisant les variables qui se rapportent à l'identification des personnes le constituant à travers l'âge, la situation matrimoniale, niveau d'instruction, lieu d'habitation.....

Car ces variables peuvent nous fournir quelques informations utiles pour comprendre leurs réponses aux questions de l'entretien portant sur leurs motivations, pratiques, attitudes et opinions.

**Tableau 5: l'effectif selon l'âge des enquêtées**

Classe d'âge	L'effectif
--------------	------------

---

81 PIERRE Paillé et ALEXE Mucchielli, L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, 2012.

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

[25-30]	04
[30-35]	06
[35-40]	04
40 et plus	06
Total	20

A partir de ce tableau, on remarque que la population d'étude regroupe des effectifs de différentes catégories d'âge. Mais il est judicieux de constater que ces catégories peuvent se répartir en deux catégories égales, regroupent chacune la moitié de l'effectifs global, à savoir la catégorie dont l'âge varié entre 25 et 35 ans et celle de 35 et plus.

**Tableau 6: La situation matrimoniale des enquêtes**

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>L'effectif</b>
<b>célibataire</b>	07
<b>Mariée sans enfants</b>	02
<b>Mariée avec enfants</b>	11
<b>Total</b>	20

Ce tableau indique que 13/20 des enquêtées sont des femmes mariées dont 11 sont mères. Alors que les célibataires sont au nombre de 07, ce qui représente quasiment 1/3 de l'échantillon.

Ceci démontre que la majorité des enquêtées ce sont des femmes mariées, elles travaillent pour aider leurs familles, avoir une bonne situation familiale et statut social.

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

**Tableau 7: niveau d'instruction des enquêtées**

Niveau d'instruction (dernier diplôme obtenu)	L'effectif
Niveau supérieur	13
Formation professionnelle	07
Total	20

Le tableau 7 présente les résultats d'une enquête menée par l'entreprise COGB La Belle sur le niveau d'instruction des enquêtées, en indiquant le nombre d'enquêtées et le pourcentage correspondant pour chaque catégorie de niveau d'instruction.

Les données montrent que sur un total de 20 enquêtées, 13 ont un niveau d'études supérieures, ce qui représente 65% de l'échantillon. Les 7 enquêtées restantes ont suivi une formation professionnelle, ce qui représente 35% de l'échantillon.

On peut constater que la majorité des enquêtées ont un niveau d'études supérieures, ce qui peut indiquer que l'entreprise COGB La Belle cible principalement une population éduquée pour ses produits ou services.

**Tableau 8: l'effectif des enquêtées selon l'ancienneté dans l'entreprise**

Ancienneté dans l'entreprise	L'effectif
Entre 1 et 5 ans	03
Entre 5 et 10 ans	05
10 ans et plus	12
Total	20

## **Chapitre V : Analyse et interprétation des données**

Le tableau n° 8 présente les résultats de notre enquête menée au sein de l'entreprise COGB La Belle sur l'ancienneté des enquêtées dans l'entreprise, en indiquant la répartition des enquêtées correspondante pour chaque catégorie d'ancienneté.

Les données montrent que sur un total de 20 enquêtées, 3 enquêtées ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans, ce qui représente 15% de l'échantillon. 5 enquêtées ont une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans, ce qui représente 25% de l'échantillon. Enfin, 12 enquêtées ont une ancienneté de 10 ans et plus, ce qui représente 60% de l'échantillon.

On peut constater que la majorité des enquêtées ont une ancienneté de 10 ans et plus, ce qui peut indiquer une certaine stabilité et fidélité des employés dans l'entreprise.

Il est possible que les employés ayant une ancienneté plus élevée soient plus satisfaits et engagés dans leur travail, ce qui peut avoir un impact positif sur la performance globale de l'entreprise.

### **V.3.Analyse thématique :**

#### **V.3.1.La vie professionnelle :**

##### **V.3.1.1. le recrutement :**

Le recrutement est le processus de recherche, d'évaluation et de sélection de candidats pour des postes disponibles dans une organisation. Il peut inclure la diffusion d'annonces d'emploi, l'analyse des CV et des curriculum vitae, l'administration de tests psychométriques et techniques, l'interview des candidats, la vérification des références et l'offre d'emploi. Le recrutement est important pour assurer la réussite de l'entreprise en identifiant les meilleurs candidats pour chaque poste disponible. Le processus de recrutement peut varier en fonction de l'entreprise, de l'industrie et de la zone géographique.

D'après les entretiens effectués avec les femmes cadres dans l'entreprise, on constate que 16/20 femmes ont été recrutées juste en déposant du CV d'après leurs compétences, l'expérience professionnelle, les antécédents scolaires avec l'entreprise. Et les 4/20 ont été recrutés avec l'aide de, membre, de leur famille (frère, mari, père....) qui aide à établir une relation de confiance entre l'employée et la direction de l'entreprise.

En plus, les proches parents intermédiaires se sont portés garants de l'intégrité et des compétences des candidates.

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

-Le travail exercé par les femmes enquêtées procure de nombreux avantages. Il permet aux femmes d'acquérir une indépendance financière, leur permettant ainsi de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Le travail qu'elle exerce chacune dans cette entreprise lui donne confiance en elles, en lui offrent des opportunités d'acquérir de nouvelles compétences et de travailler sur des projets stimulants. Ce travail de chacune offre un salaire plus ou moins élevé qui lui permet non seulement d'acquérir son indépendance financière mais aussi d'entretenir son appartenance à la famille par des offrandes et des cadeaux aux membres inactifs particulièrement, des avantages sociaux et des options de retraite, ce qui peut contribuer leur sécurité financière long terme. Les femmes mariées avec enfants, qui sont au nombre de 11/20 ne désirent pas occuper un poste de responsabilité à l'avenir puisqu'elles préfèrent se concentrer sur leurs obligations familiales et leur vie personnelle. Par contre les 09/20 célibataires se voient capables d'occuper les mêmes postes de responsabilités que ceux des hommes, car rien ne les empêche en dehors du travail à réaliser de telles ambitions.

### V.3.1.2 .Les relations professionnelles des femmes cadres dans le milieu du travail

Concernant les relations professionnelles et humaines avec les supérieurs, 18/20 de nos interviewées ont déclaré leur satisfaction puisqu'elles considèrent qu'elles n'ont pas connu de problèmes majeurs et que le respect mutuel est de règle.

Par ailleurs, les relations professionnelles avec les collègues hommes sont jugées globalement bonnes, d'ailleurs l'une d'elle (M.A, 35ans, juriste) nous a déclaré que «...*Ma relation avec mes collègues est super bonne, on se respecte, on donne un coût de main entre nous, on rigole, on discute sur des sujets en dehors du cadre de travail (la maison, les difficultés de la vie, les enfants, les nouvelles, la famille.....etc.).Je me sens très à l'aise lorsque je viens au travail, on se comporte comme une famille, puisque déjà on passe plus de temps ici donc, la nature de nos relations est très importante pour l'amélioration de notre bien-être* ».

Rajoute une autre : « *Ma relation avec mon supérieur est superbe bonne un type sérieux dans son travail, cool, gentil, quelqu'un de compréhensive, un type qui respecte les femmes, et si on se trouve dans un cas spécial (maladie, urgence, problème...) il nous propose son aide, donc, je suis très alaise dans ce côté-là, j'en ai aucun souci avec les membres de l'entreprise* ».

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

Il nous reste 2/20 interrogée qui à déclarer la mauvaise relation qui se situe avec ces collègues contrairement avec son supérieur.

(K.L, 40ans, responsable laboratoire) « ... si je passe à parler de ma relation avec mes collègues ici je dirais pas mal, mais elle est moyenne, il y'a des difficultés de communication entre nous, et lorsque tu ne communique pas avec tes collègues alors que ton travail est lié avec leur travail tu deviens incapable de remplir la tâche, (pas tous les collègues bien sûr). Moi je me sens pas à l'aise du tout, même dès fois je reçois des insultes de la part de quelque uns qui sont insupportables».

Améliorer l'efficacité des femmes cadres et leur capacité à atteindre les résultats attendus au travail est devenu un élément complément pour un meilleur rendement pour l'entreprise ; c'est pour cela une bonne qualité de relation entre ces femmes cadres et leurs collègues est parmi les moyens nécessaires qui mène à l'amélioration de l'engagement de organisationnel de ces femmes cadres. Donc on peut dire que la qualité des relations influence positivement sur la satisfaction et l'efficacité de la femme cadre au travail, Dans ce cas la femme cadre va pas ce bénéficiée au travail à cause de ces relations désagréables avec les collègues, alors l'entreprise doit créer des relations positives entre ses acteurs pour créer un climat d'ambiance où les femmes cadres seront en bonne état pour donner le meilleur de leurs capacités.

Dans le cas où les relations au travail ne sont pas satisfaisantes, il s'en suit un mécontentement et une frustration qui peuvent conduire dans le cas des femmes à l'enfermement et peut être même au retrait du milieu de travail, lorsque ce dernier n'est pas attractif.

L'entreprise est une collectivité humaine qui a besoin d'être organisée et coordonnée afin de créer une communication interne entre les individus dans l'entreprise. Le type de communication (formelle ou informelle) du gestionnaire avec chacun de ses employés joue un rôle important dans la performance de l'entreprise. Par conséquent, il est important de favoriser une attitude positive des employés à l'égard de leur emploi et de leur employeur. Cette relation devrait motiver l'employé à travailler plus fort et à être beaucoup plus attaché aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise. Puisque les individus dans l'entreprise sont une richesse qui influence beaucoup la performance de l'organisation, il est important pour

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

l'entreprise d'implanter une relation efficace par une gestion sociale appropriée pour les employés. Les supérieurs peuvent guider les actions des subordonnés en utilisant différents types de communication avec eux. Ils doivent développer une habileté à bien traiter les problèmes quotidiens des employés, afin d'établir une bonne harmonie entre eux. Par conséquent, le potentiel d'une bonne relation entre les employés, l'organisation est élevé et corrélativement relié au succès de l'entreprise. Si bien qu'il est opportun d'avoir une théorie servant à développer cette bonne relation.

La théorie de l'échange entre le chef et les membres d'une équipe (relation supérieur-subordonné/Leader-membre exchange) prend une place essentielle dans les études qui s'intéressent à l'explication de la relation entre le gestionnaire (leader) et les subordonnés (membres) dans l'organisation. En outre, plusieurs chercheurs ont déterminé la manière dont cette relation influence la performance de l'entreprise.

### V.3.1.3. Facteurs de motivation au travail pour les femmes cadres :

Il est paradoxal que la motivation au travail est un sujet lié à la satisfaction / insatisfaction des femmes cadres, on veut savoir à travers ce thème le degré de satisfaction de ces femmes cadres dans leur travail.

L'analyse de ce thème a donné plusieurs suppositions de réponses comme : les primes, l'amour du métier, la carrière, les bonnes relations entre les collègues...etc. Mais on a remarqué que là le salaire a pris une grande part dans la motivation de ces femmes au travail. C'est-à-dire que le facteur économique est le plus en vue et le plus Cit2.

Comme dans le cas de l'une de nos interrogées qui a répondu : (L.N, 29ans, responsable de l'approvisionnement)«... *Qui m'encouragent pour ce donné à fond dans mon travail, d'abord c'est le salaire, les primes (dès fois 2millions, 3millions par mois surtout à l'été). Tout ça me pousse à faire face à la routine et aux problèmes de travail, les risques et tout ça* ».

Une autre interrogée confirme : (M.H, 32 ans, comptable)«...*La direction de l'entreprise nous offre des encouragements qui nous rendent plus motivées au travail, et personnellement ce qui me motive c'est le salaire, les primes mensuelles an cas où l'objectif de rendement est atteint, aussi je peux dire que la nature de mon poste est parmi ces motivations, la bonne relation avec les collègues, l'environnement de l'entreprise, l'amour de mon métier, et je veux que le produit de ma région soit distribué partout, tout ça me donne de la motivation , tous*

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

*ces éléments jouent un rôle essentiel pour notre motivation et pour donner le mieux, et on veut encore plus d'augmentation au salaire».*

Une jeune interrogée qui s'est exprimée en disant : (M.M, 27ans, informaticienne) : *«...Mon salaire bien sûr est au premier lieu qui me rend motivée au travail, Aussi je dirais que autant que je suis jeune et nouvelle ici je veux m'améliorer dans mon travail, et je vise ma carrière et mon statut au travail et je pense que ça se réalise grâce au salaire, plus que le salaire augmente plus que le travailleur ce donne mieux, mais on attend plus que ça ».*

S'assurer une indépendance financière, se réaliser en exerçant une activité professionnelle et avoir une vie sociale sont les principales motivations des femmes au travail. Pour ces dernières, les principales composantes d'un bon job sont respectivement la qualité de vie au travail (bonnes relations, absence de stress...), le niveau de rémunération ou encore la situation géographique de l'entreprise.

ERIC Delavallée a écrit sur les cinq facteurs de motivation au travail ; parmi ces facteurs on a le facteur de la rémunération au travail qui répond à notre analyse.

La rémunération se trouve être davantage un facteur de démotivation que de motivation. En effet, la rémunération est un carburant qui ne motive pas chacun de la même manière. Par exemple, c'est un facteur de motivation sans nul doute plus pertinent pour un commercial que pour un chercheur. Leurs attentes à l'égard du travail ne sont a priori pas les mêmes.

Cependant, même chez une personne particulièrement régie par l'intérêt financier, pour qu'une pratique de rémunération la motive à atteindre une performance qu'elle n'obtiendrait pas spontanément, il faut que cette pratique permette de faire des différences interindividuelles de rémunération suffisamment significatives entre ceux qui sont performants et ceux qui le sont moins. Sans quoi, si tout le monde a peu ou prou la même chose, personne ne voit l'intérêt d'en faire davantage.

Au total, la rémunération est plus souvent un facteur de démotivation (*je ne suis pas payée à ma juste valeur, mon voisin fait la même chose que moi et gagne 20% de plus*) que de motivation (une augmentation, même significative, produit de la satisfaction sur le court terme, mais est très vite oubliée).

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

### V.3.1.4. Les conditions d'amélioration du travail des femmes cadres :

#### V.3.1.4.1. Les conditions matérielles d'exécution du travail :

La femme cadre occupe un poste de décision ce poste nécessite plusieurs moyens où la femme cadre peut sentir qu'elle est vraiment importante dans l'entreprise, donc on a choisi ce thème qui démontre l'importance du travail pour la femme cadre au sein du lieu de son travail ; ce thème nous à mener à savoir le degré de l'importance du travail, et les moyens offert à ces femmes cadres de la part de l'entreprise. C'est pour cela on s'y arrêter dans ce point et on à remarquer que toute notre population d'étude sont mets d'accord que le prestige est en premier un facteur déterminant pour donner un meilleurs rendement au travail. Confirme Une de ces femmes (L.R, 35ans, poste de responsable d'approvisionnement) : «... *Je ne peux pas imaginer mon travail sans un PC, puisque déjà mon poste nécessite ça, parmi mes nécessités aussi un chauffeur doit être disponible pour mes déplacements, plus un téléphone avec du crédit puisque j'ai des contacts à faire avec des fournisseurs qui viennent de loin, Tout ça tu ne peux pas l'ignorer* ». Une autre (R.S, 51ans, responsable qualité) qui rassure : «... *Moi ! Si je ne trouve pas une chaise confortable je ne peux rien faire, car tout le temps je m'assois et je me branche avec mon micro donc il doit y avoir au moins une chaise confortable pour que je puisse travailler, sincèrement à chaque fois où je demande une nouvelle chaise il m'en l'offre ; donc je pense que le confort au travail est un élément qui détermine le taux de production pour moi, si je trouve ce dont j'ai besoin je me donne à fond, mais si c'est le contraire mon travail sera difficile à accomplir* ». La question du confort et du prestige pour les femmes cadres au travail reste un sujet de revendication pour ces femmes cadres et de préoccupation pour les entreprises.

**V.3.1.4.2. Les conditions de gestion des ressources humaines :** Elles concernent particulièrement l'amélioration de la communication interne entre les deux genres :

Une femme interrogé (F.H,40ans , infirmière) assuré que « *il est important de sensibiliser les employés à l'égalité des genres en organisant des programmes de formation, en affichant des messages d'égalité et en adoptant des politiques et des pratiques équitable* » qui veut dire la sensibilisation à l'égalité des genres. Rajoute une autre (A.S, 26ans, biologiste) « *les femmes doivent être encouragées à participer pleinement aux décisions de l'entreprise et à fournir des commentaires constructifs* » et une autre (D.F, 30ans, chargé

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

d'étude principale) « *les employés des deux sexes doivent être reconnus et récompensés pour leurs réalisations et leur contributions à l'entreprise* ». La communication ouverte et transparente, les employés doivent être encouragés à communiquer ouvertement et à poser des questions sur les politiques et les pratiques de l'entreprise.

En améliorant la communication interne entre les deux genres, les entreprises peuvent créer un environnement de travail positif qui attire et retient les membres talentueux des deux sexes. Cela peut également aider à améliorer la productivité et la rentabilité de l'entreprise.

L'entreprise doit améliorer le bien-être de ses femmes cadres en leur offrant un cadre de travail favorable, par exemple l'entreprise peut aménager un bureau plus confortable et adéquat à l'environnement de pression, stress...etc. Pour lutter contre la baisse de concentration, et le sentiment d'insécurité qui altère la satisfaction des salariés. Comment améliorer le bien-être des salariés (et, de fait, leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, leur engagement et leur performance) ? En leur offrant un cadre de travail épanouissant, et en les aidant à concilier leur vie professionnelle avec une vie de famille équilibrée.

Les moyens de confort sont plus disponibles aujourd'hui qu'avant, car il y a une réelle préoccupation des conditions d'exécution du travail pour la catégorie des cadres qu'ils soient du genre féminin ou de genre masculin, même si les femmes doivent plus d'importance aux conditions d'hygiène et d'apparence de leur bureau en mettant des fleurs, des objets de décorations par exemple. Une étude qui se concentre sur les conditions de travail tel que l'espace de travail et le confort au travail et son influence sur le salarié :

De plus en plus d'entreprises affirment que leur succès tient tout autant à leur capital humain qu'à leurs résultats financiers. En cohérence avec cette affirmation, certaines expriment leur conviction au travers une politique RH soucieuse de préserver les salariés, en leur offrant les meilleures conditions de travail. Ces entreprises peuvent dans cette perspective prendre la décision de réaménager l'espace dont elles disposent, pour améliorer la vie de leurs collaborateurs au travail.

Pour autant, les déménagements et réaménagements dictés par un souci d'amélioration des conditions de travail des salariés mettent souvent plus l'accent sur la fluidité des moyens de communication, la remise à neuf des revêtements et du mobilier, la sécurité des locaux (amiante, incendie...) et un meilleur accès aux nouvelles technologies de l'information que sur

## **Chapitre V : Analyse et interprétation des données**

la satisfaction des besoins les plus fondamentaux pour les salariés, comme l'éclairage naturel, une vue sur l'extérieur, un espace d'au moins 10 m<sup>2</sup> par personne, une ventilation optimale, une circulation aisée autour de son bureau, la possibilité de le personnaliser, un niveau de bruit acceptable.

### **V.3.2. La vie familiale :**

#### **V.3.2.1. La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle :**

Tout d'abord, les organisations doivent mettre en place des politiques et des pratiques qui soutiennent la conciliation travail-vie personnelle, telles que des horaires de travail flexibles et la possibilité de travailler à distance, ainsi que le soutien de la garde d'enfants et d'autres services de soutien familial.

Les femmes cadres peuvent également prendre des mesures pour équilibrer leur vie professionnelle et personnelle en pratiquant la gestion du temps et en établissant des priorités claires entre leur travail et leur famille.

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 professionnels et familiaux afin de comparer globalement la situation des femmes et celle des hommes, nous avons 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 vie privée et la 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

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

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 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.

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 vie 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 en temps que de manque d'argent.

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 employés, la prise en compte par la direction des attentes personnelles des collaboratrices et collaborateurs et l'intéressement du personnel aux priorités de l'entreprise.<sup>82</sup>

### V.3.2.2. Les créneaux essentiels des dépenses de salaire mensuel :

D'après les résultats obtenues des entretiens, on a retenu que Les dépenses essentielles pour une femme cadre peuvent inclure :

---

82 Koli Mohamed et JAMOSSI Dora, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact l'engagement au travail, Tunisie, 2007, disponible sur le lien : <http://www.memoireonline.com>.

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

-le logement, inclure le loyer et les paiements hypothécaires, les factures d'eau, d'électricité, de gaz et de câble/internet.

-la nourriture, les courses pour l'alimentation quotidienne, les repas au restaurant, les collations en dehors du cadre du travail, etc.

-les soins personnels, comme les visites chez le médecin, les frais de médicaments et d'assurance santé. Les soins de beauté comme les coiffeurs, les manucures, les massages, etc.

-l'éducation et la formation, les séminaires et autres programmes professionnels pour améliorer et développer les compétences professionnelles.

-les vêtements, les frais d'habillement et d'accessoires du travail, ainsi que les vêtements et les articles de luxe personnels.

-les loisirs, les activités de loisirs, les voyages, les sorties culturelles, les abonnements aux clubs privés, etc.

Il est important de comprendre que ces dépenses peuvent varier en fonction du lieu de résidence, de l'entreprise et des références personnelles. Il est donc important d'établir un budget personnel en conséquence.

Les femmes cadres avec enfants ont également des dépenses supplémentaires liées aux responsabilités professionnelles, comme

- Les frais supplémentaires de garde d'enfants pour les réunions tardives et les déplacements professionnels.

- Les fournitures scolaires.

- Les achats de nourriture, de vêtements et de jouets pour les enfants.

### **V.3.2.3. Participation de l'époux aux activités domestiques :**

La participation de l'époux aux activités domestiques reste encore une question de choix personnel et de négociation dans la relation conjugale. Il est important de partager les tâches ménagères de manière équitable pour créer un environnement familial sain et de soutien pour tous les membres. La participation de l'époux aux activités domestiques peut

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

également aider à renforcer la relation conjugale en favorisant la communication, la coopération et le respect mutuel.

Les 13/20 femmes mariées, leurs époux les aident dans les tâches ménagères comme le ménage, la vaisselle, les achats, l'éducation des enfants, et il n'y a pas de condition spécifique pour sa participation aux activités domestiques. Cependant, il est important que les deux partenaires soient en mesure de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, tout en partageant les tâches ménagères de manière équitable.

Les couples peuvent trouver des solutions créatives pour gérer leur temps et leur charge de travail en fonction de leurs besoins spécifiques. L'essentiel est de trouver un équilibre qui convienne aux deux partenaires et qui permette une vie de famille épanouissante pour tous. Cela démontre un respect et une reconnaissance du travail accompli par chaque conjoint dans la relation, lorsque les tâches sont divisées avec un esprit de collaboration et d'entraide, cela peut améliorer la qualité de vie des deux conjoints et renforcer leur union.

### **V.3.2.4. le temps libre des femmes cadres (récupération et loisirs):**

La question du temps en tant que facteur essentiel pour la réalisation de travail d'un salarié est devenue une question d'actualité qu'on doit poser sur nos interrogées qui sont d'après eux un besoin indispensable dans la vie quotidienne, c'est pour cela on a entamé à les interrogées comment elles peuvent réaliser une certaine flexibilité du temps au travail, et comment elles considèrent l'organisation au travail comme un élément qui travaille l'aménagement du temps.

Le temps libre des femmes cadres peut être considérablement limité en raison des exigences professionnelles. Cependant, de nombreuses entreprises offrent des politiques de récupération pour aider les employées à réduire le stress et à améliorer leur bien-être mental et physique.

Les politiques de récupérations peuvent inclure des jours de congé supplémentaires, des heures de travail flexibles et la possibilité de travailler à distance.

D'après les réponses obtenues des entretiens qu'on a fait avec les femmes cadres, on remarque que la majorité des enquêtées ne trouvent pas du temps libre ni pour participer aux

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

différentes activités de loisirs avec un effectifs de 15/20. Elles sont englouties par la double vacation. Le temps libre est surtout consacré au repos. Celles-ci sont essentiellement mariées. Et la minorité 5/20 trouvent du temps libre et participent aux activités de loisirs, celles-ci sont célibataires.

On commence par la première catégorie, quelques femmes confirme que *« c'est rare de trouver un temps libre, et si je le trouve, je retourne toujours à accomplir les tâches que j'ai laissé déjà du côté »*, une autre qui rajoute *« Je ne trouve aucun temps libre à part le week-end, alors je préfère le passer avec mes enfants »*.

Les femmes mariées avec enfants voyons que le travail les empêche avoir des loisirs endors de la maison a par les taches ménagers. Cependant il est vrai que le travail peut parfois empêcher les femmes d'avoir suffisamment du temps libre pour s'occuper de leurs responsabilités familiales et personnelles. Cela peut être dû à des horaires de travaux longs et irréguliers, un manque du temps de congé, de garderie ou de soutien familial, ou des pressions sociales. Ces femmes peuvent essayer de nouvelles recettes, organiser des diners entre amis ou simplement cuisiner en famille pour profiter du temps avec la famille.

Ensuite la deuxième catégorie 5/20 qui sont des femmes célibataires trouvent du temps libre pour des loisirs. Cependant, d'une manière générale, les femmes célibataires peuvent avoir un emploi du temps très chargé, ce qui peut limiter leur temps libre à des activités qui les intéressent et leur permettent de se détendre tels que les loisirs créatifs comme la couture, préparation des gâteaux traditionnels... les sports ou les voyages. Certaines peuvent également choisir de consacrer leur temps libre à des engagements associatifs ou humanitaires qui leur tiennent à cœur. En fin du compte, cela dépend des priorités et des choix personnels de chaque femme cadre célibataire comme elles déclarent quelqu'une *« durant mon temps libre je profite de faire du sport ou le shopping »*. Une autre rajoute *« Dans mon temps libre, je discute avec mes collègues, la connexion et je voyage.... »*

Pour certains femmes cadres, le temps libre pendant le travail doit être une de leur nécessité que l'entreprise doit l'offrir quand la femme sera en charge et qu'elle ne trouve pas du temps libre, elle sera mal gérer et qui va mener aux risques physiques et psychologiques de la femme cadre dans sa vie professionnelle et privée aussi.

## **Chapitre V : Analyse et interprétation des données**

### **V.4. Avis et opinions :**

#### **V.4.1. La carrière professionnelle des femmes dans l'entreprise industrielle :**

La carrière professionnelle des femmes dans l'entreprise industrielle a connu une évolution ces dernières années. Peu à peu, les femmes ont réussi à s'intégrer dans les différents secteurs de l'entreprise, à occuper des postes à responsabilité et à gravir les échelons de la hiérarchie. Elles ont également acquis des compétences techniques et des qualifications professionnelles, ce qui leur permet de concurrencer les hommes sur le marché du travail.

Cependant, malgré ces avancées, les femmes rencontrent encore des difficultés dans leur carrière professionnelle dans l'industrie. Les stéréotypes de genre sont encore présents, ce qui peut limiter leurs perspectives d'évolution dans l'entreprise. Les femmes peuvent également être confrontées à une culture d'entreprise qui ne leur est pas favorable, à des discriminations ou à des écarts de rémunérations.

Pour remédier à cette situation, il est important de continuer à encourager et à valoriser l'implication des femmes dans l'entreprise industrielle. Cela passe notamment par une sensibilisation des managers et des collaborateurs à l'égalité professionnelle et à la diversité, par une flexibilisation des horaires de travail afin de permettre aux femmes de concilier leur vie professionnelle et personnelle, ainsi que par une politique de formation pour favoriser le développement des compétences professionnelles des femmes.

#### **V.4.2. Le changement dans la condition féminine sur le marché du travail :**

Toutes les femmes enquêtées sont d'accord qu'il y'a un changement positif dans la condition féminine sur le marché du travail ces derniers décennies. De plus en plus de femmes accèdent à des postes à responsabilités dans les entreprises industrielles, que ce soit dans les domaines techniques, commerciaux, financières ou de la gestion.

Les femmes ont acquis des compétences techniques et des qualifications professionnelles qui leur permettent de concurrencer les hommes sur le marché du travail.

De plus, la législation et les politiques publiques ont favorisé l'égalité professionnelle et ont incité les entreprises à augmenter le pourcentage de femmes dans leurs effectifs. Les entreprises elles-mêmes ont également pris conscience de l'intérêt de la diversité en leur sein, et se mobilisant pour promouvoir l'égalité professionnelle.

## **Chapitre V : Analyse et interprétation des données**

### **V.4.3. Les mesures qui peuvent être proposées pour promouvoir le travail des femmes dans la société :**

D'après les avis des femmes enquêtées, les mesures proposées pour l'amélioration et la promotion du travail de la femme dans la société algérienne sont comme suit :

- Egalité de rémunération : les salaires devraient être équitables pour les femmes et les hommes pour le même travail et les mêmes qualifications.
- Congés parentaux : les congés parentaux devraient être disponibles pour les hommes et les femmes, et plusieurs mois devraient être réservés aux femmes pour assurer la continuité de leur carrière.
- Flexibilité des horaires : les horaires de travail doivent être flexibles et des programmes de travail à temps partiel et télétravail doivent être proposés pour aider les femmes à concilier leur travail et leurs responsabilités familiales.
- Formation et développement de compétences, les programmes de développement de compétences et de formation professionnelle doivent être mis à disposition pour aider les femmes à développer des compétences et devenir compétitives dans le marché de l'emploi.
- Politiques d'égalité, les entreprises devraient mettre en place des politiques garantissent l'égalité des chances pour les femmes dans la prise de décisions sociales et économiques.
- Service de garde, les services de garde d'enfants devraient être facilement accessibles pour les femmes qui travaillent ou qui cherchent un emploi.

### **V.5. Synthèse des résultats de la recherche :**

L'hypothèse 01 : « La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est liée à la nature du travail exercée au sein de l'entreprise »

D'après les résultats obtenus, certaines professions ont des horaires de travail réguliers qui permettent une meilleure organisation de la vie privée, tandis que d'autres nécessitent des heures supplémentaires fréquentes ou des déplacements fréquents qui peuvent affecter la vie familiale et rendre la conciliation plus difficiles.

## Chapitre V : Analyse et interprétation des données

De même, les politiques de l'entreprise en matière de congés payés, d'horaires flexibles ou de télétravail peuvent faciliter ou entraver la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les entreprises qui reconnaissent l'importance de cette conciliation peuvent mettre en place des politiques et des programmes pour aider leurs employés, comme l'accès des services de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées.

La nature du travail exercée et les politiques de l'entreprise en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale jouent un rôle majeur dans la qualité de vie des employées et de leur famille. Les entreprises qui promeuvent une meilleure conciliation peuvent satisfaire des employées, de leur engagement et de leur productivité.

L'hypothèse 02 : « La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est liée au cycle de vie familiale des femmes cadres »

En effet, les exigences et les ressources disponibles pour parvenir à un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale varient en fonction de chaque étape de cycle de vie.

Les femmes cadres sans enfants montrent plus de capacités et de disponibilité à travailler des horaires plus longues et d'accepter des responsabilités supplémentaires, sans qu'il y ait un conflit majeur avec leurs responsabilités familiales. Cependant, les femmes cadres ayant des enfants peuvent avoir besoin de flexibilité dans leurs horaires ou d'autres arrangements pour répondre aux besoins de leur famille et assurer une présence suffisante à la maison.

De même, la dynamique familiale change à mesure que les enfants grandissent et deviennent plus autonomes. Les femmes cadres peuvent alors être en mesure d'accepter plus de responsabilités professionnelles et de travailler des horaires plus longs, sans nuire à leur vie de famille.

Il est important que les entreprises reconnaissent ces différences dans le cycle de vie familial des femmes cadres et offrent une flexibilité et des ressources appropriées pour répondre à leurs besoins à chaque étape. Les politiques et les programmes doivent être adaptés pour répondre aux besoins des femmes cadres tout au long de leur cycle de vie familial, afin de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et de soutenir leur productivité et leur satisfaction au travail.

## **Conclusion générale**

## Conclusion générale

Cette étude a examiné l'expérience des femmes cadres travaillant dans l'entreprise de corps gras de Bejaia la belle (COGB). Le cadre méthodologique a été décrit, suivi d'une revue de la littérature sur le travail salarié des femmes et une analyse de l'évolution de la participation des femmes au marché du travail en Algérie. Nous avons également examiné l'organisme d'accueil et présenté les résultats de notre analyse et interprétation des données.

Nos résultats montrent que les femmes cadres font face à des défis importants dans leur travail, notamment en termes de discrimination et de manque d'opportunités d'avancement de carrière. Cependant, nous avons également constaté que les femmes cadres étaient très motivées et engagées dans leur travail, malgré ces obstacles.

Nous avons également constaté que l'entreprise étudiée avait mis en place un certain nombre de politiques et pratiques pour promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion sur le lieu de travail, notamment en offrant des opportunités de formation et de développement de carrière pour les femmes cadres. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour garantir que les femmes cadres bénéficient des mêmes opportunités et avantages que leurs homologues masculins.

En fin de compte, notre étude souligne l'importance de promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion sur le lieu de travail, en particulier pour les femmes cadres. Les entreprises doivent travailler à la création d'un environnement de travail inclusif et équitable, qui offre des opportunités de carrière égales pour tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe. Les politiques et les pratiques doivent être mises en place pour garantir que les femmes cadres ont un accès équitable aux possibilités de formation, de promotion et de développement professionnel.

Nous avons également constaté que les femmes cadres peuvent jouer un rôle plus important en tant que modèles pour d'autres femmes dans la société et en contribuant à la diversité des points de vue et des compétences. Cela peut aider à promouvoir l'égalité des genres sur le lieu de travail et à encourager davantage de femmes à poursuivre des carrières dans des postes de direction.

En conclusion, notre étude a mis en évidence les difficultés de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes cadres, et particulièrement des mères, qui sont souvent entravées dans l'évolution et la progression de leur carrière professionnelle. Si des mesures ont été prises pour faciliter la prise en charge des enfants en bas âge (ouverture de

## **Conclusion générale**

garderies et de crèches...), il reste qu'il est encore important de lutter contre les stéréotypes de genre et de promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Les entreprises doivent travailler dans le sens de créer un environnement de travail inclusif et équitable, qui offre des opportunités égales pour tous les travailleurs. En fin de compte, cela peut aider à améliorer le bien-être aussi bien dans le cadre de la vie familiale que dans le cadre du travail en entreprise car les deux vies se complètent et ne font qu'une.

# **Bibliographie**

# Bibliographie

## Bibliographie :

### ➤ Les ouvrages :

- Angers Maurice, initiation pratique a la méthode des sciences humaines, Ed Casbah, Alger, 1997.
- ABROUS. D, L'honneur de la famille: la séparation des sexes au travail en Algérie. Le Harmattan, 2005.
- ABROUS. D, Les femmes algériennes face à la séparation des sexes au travail. Revue française des affaires sociales, 2009.
- ABROUS, D. (2011). La séparation des sexes au travail en Algérie: un frein à l'émancipation des femmes. Les Cahiers du genre, 2011.
- AIDOUDI Mohammed Sami, "L'emploi en Algérie : Le rôle de l'Etat à l'épreuve des faits", éditions Dar El Gharb, 2010.
- BAIRD, M., COOPER, R., & Baird, M. The Experiences of Work-Family Conflict for Australian Men and Women: Towards a New Model. Community, Work & Family, 2005.
- BAIRD, M., Charlesworth, S., & Fergusson, D Balancing Paid Work and Family: A Study of Australian Workers, 2006.
- BOUTEFNOUCHET, M. La famille algérienne en mutation. Éditions ENAG, Alger, 2000.
- BOUTEFNOUCHET, M. Évolution des structures familiales en Algérie. In A. Belhadj (Ed.), La famille en Algérie Éditions Casbah, Alger ,2000.
- BENATIA, F, La participation des femmes au marché du travail en Algérie : facteurs d'influence, types d'emplois et défis à surmonter. Revue de l'Institut National de Prévention de la Santé Publique, 2013.
- BENATIA.F, Le travail féminin en Algérie: entre contraintes et aspirations. Revue Tiers Monde, 2004.
- CHERIFI Doria, "Femmes et éducation en Algérie : une histoire à réécrire", éditions Frantz Fanon, 2017.
- GRAWITZ Madeleine. Lexique des sciences sociales, 7eme,éd, Dalloz, Paris, 2000.
- GRAWITZ, Madeleine, méthode des sciences sociales, 11édition DALLOZ, Paris, 2002.
- GUERRID. D, Le travail des femmes en Algérie : Entre contraintes et résistances. Editions Alpha, 2004.
- GUERRID. D. Le travail des femmes en Algérie : réalités et perspectives. In Le travail des femmes en Méditerranée, Karthala Editions, 2006.
- GUERRID, D, Les femmes algériennes face aux défis économiques. In Les femmes et l'économie en Afrique subsaharienne Karthala Editions, 2012.
- HENNI Samia, "Les femmes et l'agriculture en Algérie : état des lieux et perspectives", 2015.

# Bibliographie

- KOLSI Mohammed et JAMOUCSI Dora, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Tunisie, 2007.
- KHODJA, S. Les Algériennes du quotidien. Éditions Casbah, Alger, 2003.
- KABEER, N. Gender Equality, Economic Growth, and Women's Agency: The "Endless Variety" and "Monotonous Similarity" of Patriarchal Constraints. *Feminist Economics*, 2015.
- KSENTINI Fatima Zohra, « femmes et travail en Algérie », éditions ENAG, 1994.
- LASSEGUE.P. Lexique de comptabilité, 5eme Ed, Dalloz, Paris, 2002.
- LOUBET Bel Bayle, Jean Louis, initiation aux méthodes des sciences sociales, édition harmattan, 2000.
- LEKDJAA, A, Travail informel et femmes en Algérie : entre précarité et résistance. *Revue des Mondes Musulmans et de la Méditerranée*, Palgrave Macmillan, London (126).
- LEKDJAA, A, Women's Informal Work in Algeria: A Study of Resistance and Precariousness. In *Women and Work in Globalizing Asia*, Palgrave Macmillan, London, 2012.
- LAHOUARI Addi et DJABI Nacer, "L'Algérie en transition : Réformes économiques et enjeux sociaux, «édition La Découverte,2015.
- LEWIS Jane, «Femmes et travail : Les effets de la crise économique des années 1980", édition la découverte, 2010.
- MARUANI Margaret, travail et emploi des femmes, éd la découverte, Paris, 2003.
- MULUMBATI .N, Manuel de sociologie générale, collection savoir et connaitre, aux éditions Africa, Lubumbashi, 2001.
- NEETHA, N, *Women and Work in Rural India: A Study of the Beedi Industry*. Sage Publications, 2003.
- NEETHA, N. *Women Workers in the Beedi Industry: A Study of Karnataka and Tamil Nadu*. In V. Kannan & S. Mishra (Eds.), *Women in Informal Employment in Globalizing and Organizing*, 2010 (pp. 257-280).
- RUDOLPH Brenn Man, *L'économie d'entreprise*, Ed DUNOD, Paris, 2001.
- REBZANI. M, *La vie familiale des femmes algériennes salariées*. Éditions Casbah, 2015.
- REBZANI, M, *La vie familiale des femmes algériennes salariées: entre travail et famille*. In *Femmes et travail en Méditerranée*, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, 2018.
- SADIQI Fatima, *The Legal Protection of Women from Domestic Violence in Algeria: A Comparative Study of the 2005 Family Law and the 2002 Equality Law*, Edition University of Pennsylvania Press, 2010.
- TARAUD Christelle, "Femmes d'usines en Algérie coloniale", éditions La Découverte, 2012.

# Bibliographie

-TALAHITE. Fatiha "Femmes et développement en Algérie : Entre dépendance et émancipation", édition Daliman, Alger, 2019.

## ➤ **Dictionnaires :**

-BIALES.M et autres. Dictionnaire d'économie et sociaux contemporains, éd FOUCHER, Paris, 1996.

-BOUDON Raymond et autre, dictionnaire de sociologie, édition Larousse, France, 2003.

-DUBOIS (jean), Larousse de la langue française, édition Larousse, Paris, 1979.

-Dubois Jean, la rousse de la langue française, Larousse, Paris, 1979.

-DORTIE JEAN-FRANCOIS, dictionnaire des sciences humaines, France, octobre, 2004.

-Dictionnaire de français .op. Cit.

-Ferréol Gill, dictionnaire de sociologie rue de Montparnasse Paris, 2009.

-FERREOL Gilles, CAUCHE Philippe et autres, dictionnaire de sociologie, 2<sup>eme</sup> éd, Armand Colin, Paris, 1991-1995.

-GILBERT.A et autres. Dictionnaire d'économie, 2 eme ed.Sirey-Dalloz.Paris, 2002.

- RAYMOND BOUDON, dictionnaire de sociologie, édition Larousse, Paris, 2005.

## ➤ **Mémoire :**

-Http//mémoire en ligne. Définition de conciliation-vie privé - vie professionnelle-engagement- travail-html, 13h00, le 12/01/2023

## ➤ **Articles et revues :**

-AIT-AOUDIA, S. Women's employment in Algeria: The role of education and family constraints. Journal of Economics and Political Economy, 2015.

- BOUZIDI.Fatma Zohra,"Femmes et artisanat en Algérie : étude de cas dans la région de Tlemcen",2017.

- CHARMES(J). « l'emploi informel :méthodes et mesures ».Cahiers du CRATICE.l'économie informelle au maghrreb.n°22,premier semestre 2002.

- HADDAB, Evolution des structures économiques et sociales en Algérie durant les années 1970 et 1980. Revue des Sciences Sociales, 2017.

- Le travail, figures et représentations, revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales n°1 –printemps-1997.

- REBBAH.A, "Les femmes et le travail salarié en Algérie : une analyse qualitative". Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Économiques et Politiques, 2019.

# Bibliographie

- REBBAH.A. "Gender Discrimination in Employment: The Case of Algerian Women". International Journal of Humanities, Social Sciences and Education, 2020.
- "Women and Work in Algeria: A Country Profile" (2002) de l'Organisation internationale du travail (OIT)
- Unorganized workers in beedi industry, international journal of social science volume, 3 special, issue : 2014

## ➤ Sites:

- ANEM, (2020), De plus en plus de femmes sur le marché de l'emploi en 2019, publié le samedi 07 MARS 2020, (En ligne) in <http://www.aps.dz/economie/102650-anem-de-plus-en-plus-de-femmes-sur-le-marche>. (consulté le 27/05/ 2023).
- Conseil des académies canadiennes. (2018). Les femmes sur le marché du travail canadien : Tendances et politiques. Ottawa, Canada : Conseil des académies canadiennes. <https://www.scienceadvice.ca/uploads/Products/Reports%20and%20Studies/Femmes%20sur%20le%20marche%20du%20travail/Femmes-sur-le-marche-du-travail-SPF.pdf>
- Canadian Labour Congress. Women and Work: A Call to Action. Ottawa, Canada : Canadian Labour Congress. <https://canadianlabour.ca/wp-content/uploads/2018/06/CLC-Womens-Issues-Report-2018.pdf>
- Dossier sur l'égalité femmes-hommes dans l'emploi, publié par l'Insee à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4989728>
- Insee. Emploi des femmes et des hommes - Résultats de l'enquête Emploi 2018. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4247728>
- L'enquête Emploi en continu sur le site de l'Insee,2019 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/000436910>
- ONS, (2015), Alger, décembre 2015. (Enligne) <http://www.ons.dz>. (Consulté le 18 avril 2023)
- Page de Naila Kabeer sur le site du Centre pour l'égalité des genres et le développement (GenDev) : <https://www.gendevcentre.org/naila-kabeer>
- Pew Research Center. The gender gap in pay and its impact on women's choices,2017. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/social-trends/05/04/2023/gender-pay-gap-facts>.
- <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/1b0d459f-edf9-4ae8-a6f2-d4482d2815ca/download>
- [www.Mémoireline.com](http://www.Mémoireline.com),Arts,philosophie et sociologie (consulte le 24/05/2023)

## **Les Annexes**

# Les Annexes

## Les annexes

### Guide d'entretien :

### Le travail des femmes cadres dans l'entreprise

#### ➤ **Données Personnelles :**

- Age :..... ?
- Situation matrimoniale :.....
- Si mariée, avez vous des enfants ?.....
- Si oui, précisez le nombre :.....
- Quelle est la profession de votre époux ?.....
- la nature du dernier diplôme obtenu ?.....
- Ou résidez-vous habituellement ?.....
- Quel est le moyen de transport utilisé habituellement entre le lieu de résidence et le lieu du travail ?.....

#### ➤ **Itinéraire Professionnel :**

- Quel est le poste que vous occupez actuellement ?.....
- Ancienneté dans l'entreprise ?.....
- Quel est votre statut professionnel (catégorie socio-professionnelle) ?.....
- Type de contrat :.....
- Comment avez-vous été recrutée ?.....
- Aviez-vous besoin d'aide pour le recrutement ?.....
- Quelle est la nature de la relation que vous avez avec la personne qui vous a aidée ?  
.....
- Que vous procure le travail que vous exercez ?.....
  
- Etes-vous satisfaite de la progression de votre carrière professionnelle ?  
.....
- Si " non ", pourquoi ?.....
- Si vous avez à choisir, quel travail désirez-vous exercer pour répondre à vos attentes ?.....

## Les Annexes

-Désirez-vous d'occuper à l'avenir un poste de responsabilité ?

.....

Si "non", pourquoi ?.....

.....

-Comment vous évaluez les relations entre les hommes et les femmes dans votre travail ?.....

-Quel est le facteur qui freine (limite) l'accès des femmes aux postes de responsabilité ?.....

-Que doit faire la direction de l'établissement pour améliorer les conditions de travail des femmes ?.....

### ➤ **La Vie Familiale :**

-Comment arrivez-vous à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle ?

.....

-Quels sont les créneaux essentiels des dépenses de votre salaire mensuel ?

.....

-Est-ce que votre époux participe aux activités domestiques ?.....

Si "oui », quelles sont les tâches qu'il exécute généralement ?.....

Et, dans quelles conditions il le fait-il ?.....

-Qui s'occupe de vos enfants quand vous êtes au travail ?.....

### **-le temps libre : récupération et loisirs :**

Comment occupez-vous votre temps libre ?.....

Quels sont vos loisirs et vos activités :.....

-Etes-vous satisfaite la progression de votre carrière professionnelle ?.....

Si "non ", pourquoi ?.....

-Avez-vous déjà refusé un poste de travail pour des raisons familiales ?.....

Si "oui ", pourquoi ?.....

### ➤ **Avis et opinion personnelles :**

-Que pensez-vous de la carrière professionnelle des femmes dans l'établissement ?.....

-Pensez-vous qu'il y'a un changement positif dans la condition féminine sur le marché du travail ?.....

## Les Annexes

-Quelles sont les mesures qui peuvent être proposées pour promouvoir le travail des femmes dans la société ?.....

## **Résumé**

Nous avons choisi ce thème pour Faire le lien entre le statut professionnel de femme cadre acquis au sein de l'entreprise et son statut familial de jeune fille ou d'épouse et/ou de mère en s'interrogeant sur l'impact de son statut professionnel sur la division des tâches domestique.

Le travail des femmes cadres dans l'entreprise est une question qui demeure d'actualité dans notre société. En effet, malgré les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et malgré que les femmes cadres sont mieux considérées que les femmes ouvrières en termes d'inégalités de genre, mais elles continuent faire face à de nombreux défis.

Dans notre mémoire nous avons donc entrepris à comprendre comment les femmes cadres arrivent à concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale est liée à la nature du travail exercé au sein de l'entreprise.

Dans notre étude, nous avons constaté que la dynamique familiale change à mesure que les enfants grandissent et deviennent plus autonomes. Les femmes cadres peuvent alors être en mesure d'accepter plus de responsabilités professionnelles et de travailler des horaires plus longs, sans nuire à leur vie de famille. Il est important que les entreprises reconnaissent ces différences dans le cycle de vie familial des femmes cadres et offrent une flexibilité et des ressources appropriées pour répondre à leurs besoins à chaque étape.

Mots clés : femme cadre, vie privée et familiale, entreprise, travail.

## **Abstract**

We have chosen this theme to establish the link between the professional status of female manager acquired within the company and her family status as a young girl or wife and/or mother by questioning the impact of her status professional on the division of domestic tasks.

The work of women executives in business is an issue that remains topical in our society. Indeed, despite the progress made in terms of gender equality and despite the fact that women executives are better considered than women workers in terms of gender inequalities, they continue to face many challenges.

In our thesis, we have therefore undertaken to understand how women executives manage to reconcile professional life and family life is linked to the nature of the work carried out within the company.

In our study, we found that family dynamics change as children grow and become more independent. Female executives may then be able to accept more job responsibilities and work longer hours, without affecting their family life. It is important that companies recognize these differences in the family life cycle of female executives and provide appropriate flexibility and resources to meet their needs at each stage.

Keywords: executive woman, private and family life, business, work.