



*Université Abderrahmane Mira Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département de sociologie*

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

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

Option : sociologie des organisations et de travail

Thème

La conciliation des femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale. Enquête auprès des femmes cadres de l'entreprise de SONATRACH (Bejaia).

Réalisé par :

MAOUCHE Salma
BOUSEKKINE Katia

Encadré par :

Pr. BESSAI Rachid

Session juin 2023

Remerciements

*Nous remercions tout d'abord **ALLAH** le tout puissant de nous avoir données la santé, la patience, la puissance et la volonté pour réaliser ce mémoire.*

Nous adressons, notre profonde gratitude et tout notre amour à nos parents, nos sœurs et frères, qui ont su nous faire confiance et nous soutenir en toutes circonstances.

*Nous tenons particulièrement à remercier notre promoteur **BESSAI Rachid** professeur à l'université de Bejaia, département des sciences sociales pour avoir accepté la charge d'être rapporteur de ce mémoire, nous le remercions pour sa disponibilité, ses pertinents conseils sa patience et pour les efforts qu'il a consenti durant la réalisation de ce mémoire, qu'il trouve ici l'expression de notre reconnaissance et de notre respect.*

Nos vifs remerciements vont également aux membres du jury d'avoir honoré notre soutenance de master, merci pour votre présence.

*Nous voudrions remercier Monsieur **MAUCHE Foudil**, nous ne saurons jamais le remercier assez pour son aide, sa disponibilité, son soutien et sa sympathie.*

Ainsi qu'à tous nos proches amis qui nous ont toujours soutenus et encouragés même dans les périodes les plus difficiles.

Dédicace

*Avec l'aide de **dieu** le tout puissant de m'avoir donnée la force et le courage de mener ce modeste travail qui est le fruit de plusieurs années d'études*

à qui je le dédie :

A mes très chers parents pour leurs soutiens et leur patience tout au long de mon cursus d'étude, leur amour a fait de moi ce que je suis aujourd'hui.

*A mes très chères sœurs : **Hafida, Yasmina, Lydia.***

*A mes chères nièces : **Nelia, Léna.***

*A mes chers neveux : **Axil, Aylane, Aghilas,***

*A mon cher fiancé : **Massinissa**, ton soutien moral et ta confiance sans égale, ta croyance à mes capacités m'ont permis de continuer le chemin de la réussite.*

*A mon binôme **Katia**, pour sa patience et sa compréhension tout au long de ce travail, ainsi que toute sa famille.*

*A mes copines : **Narimane, Celina, Sihem, Asma, Dyhia, Hassiba, Kahina**, qui m'ont toujours encouragé et avec lesquelles j'ai partagé des moments inoubliables.*

Salma

Dédicace

Je dédie ce mémoire à mes parents :

Mon chère père qui a laissé un grand vide dans ma vie que dieu l'accueille dans son vaste paradis.

Ma mère la lumière de ma vie, qui a ouvert pour ma réussite par son amour, son soutien, tous les sacrifices consentis et ces précieux conseils, pour toute son assistance et sa patience dans ma vie, reçois à travers ce travail aussi Modeste soit-il, l'expression de mes sentiments de mon éternelle gratitude.

Mes chers frères et leurs petites familles pour leurs encouragements permanents, et leur soutien moral.

A ma grande mère « Dazda » que dieu la garde pour nous inchallah.

A mes neveux et mes nièces :

Rachid, Azzedine, Belkacem, Mohamed, Keltoum, Houda, Leticia,

*A mon binôme **Salma** et à toute sa famille.*

*A mes chères copines **Amira, Lydia, Djoudjou, Dyhia.***

A tous ce qui mon apporté leurs aides dans la réalisation de ce mémoire.

Katia

Liste de tableaux

N° de tableau	Intitulé	Page
Tableau N°01	l'effectif selon l'âge	80
Tableau N°02	l'effectif selon le niveau d'instruction	81
Tableau N°03	l'effectif selon la situation familiale	81
Tableau N°04	l'effectif selon le nombre d'enfant	82
Tableau N°05	Présentation des enquêtées	83-84

Liste des abréviations

SONATRACH	Société nationale pour le transport et la commercialisation des hydrocarbures
RTO	Région transport ouest
RTC	Région transport centre
RTIA	Région transport In amenas
GEN	Région d'ouest refraf Tébessa
RTE	Région transport est Skikda
RTH	Région transport HAOUD el Hamra
TRC	Transport par canalisation
SOPEG	Société pétrolière de gérance
DRGB	Direction régionale de groupe Bejaia
TMB	Terminal marin Bejaia
DRH	Département ressource humaine
EXL	Département d'exploitation oléoduc liquide
EXG	Département d'exploitation gazoduc
MNT	Département de maintenance
ATR	Département d'approvisionnement et transport
PTO	Département de protection des ouvrages
TNF	Département de travaux neufs
MOG	Département de moyens généraux
ASL	Département d'administration et social
RHC	Département de ressource humaine et communication

Sommaire

Liste des tableaux

Liste des abréviations

Introduction.....11

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1-Les raisons du choix du thème..... 15

2-Les objectifs de la recherche..... 15

3-La problématique 16

4-Les hypothèses de la recherche..... 20

5-La définition des concepts clés.....21

6-La méthode et la technique utilisées.....27

7-La population d'étude.....29

8-La pré-enquête.....30

9-Le déroulement de l'enquête32

10-présentation du guide d'entretien.....33

11-Les difficultés rencontrées.....33

Chapitre II : les femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale.

1- Historique du travail des femmes cadres35

2- L'évolution de statut des femmes cadres.....39

2-1- Le statut des femmes cadres dans la famille.....39

2-2- Le statut des femmes cadres dans la société.....40

2-3- L'accès des femmes cadres à la vie professionnelle.....41

3- Les obstacles rencontrés par les femmes cadres

3-1- Les difficultés professionnelles.....43

3-2- Les difficultés familiales.....44

4- La conciliation entre le travail et la famille

4-1- définition de la conciliation.....46

4-2- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, serait-il possible pour les femmes cadres ?.....47

4-3- Les modèles d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.....50

4-4- Les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.....52

4-5- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes cadres.....58

4-6- Les femmes cadres au sein de l'entreprise.....60

4-7- La place des femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale.....62

4-8- Les enjeux de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.....63

Chapitre III : présentation de l'organisme d'accueil

1-Présentation de l'organisme d'accueil.....66

2-Historique de la **SONATRACH** Bejaia.....66

3- les activités de la **SONATRACH**.....67

4- Les objectifs de la **SONATRACH**.....69

5-Historique et organisation de la direction régionale de Bejaia(DRGB).....70

6-Présentation de l'organisation de la direction régionale de Bejaia (DRGB).....70

7-Les missions de la direction régionale de Bejaia.....74

8-Situation géographique.....75

9-présentation du département ressource humaine et communication.....76

Chapitre IV: L'analyse des données et l'interprétation des résultats

1-Analyse des données personnelles des enquêtées.....	80
2-Analyse thématique du contenu des entretiens.....	85
3-Synthèse des résultats de la recherche.....	143
Conclusion	
Liste bibliographique	
Annexes	

Introduction

Introduction :

La femme et le travail se réfèrent à l'implication des femmes dans des activités rémunérées ou non rémunérées en dehors de leur foyer. Historiquement, les femmes cadres ont été marginalisées sur le marché du travail en raison de normes sociales et culturelles discriminatoires qui ont limité leur accès à l'éducation et à l'emploi, ainsi que de stéréotypes de genre qui les ont enfermées dans des rôles traditionnels de ménagères et de soignantes. Les femmes ont lutté pour obtenir des droits égaux en matière d'éducation et d'emploi, ce qui a permis à de plus en plus de femmes d'entrer sur le marché du travail et de poursuivre des carrières professionnelles. Cependant, des disparités de genre persistent, notamment en termes de salaires et d'opportunités de carrière, ainsi que dans la répartition inégale des tâches ménagères et de soins non rémunérés.

Ainsi, le travail de la femme de nos jours est devenue un sujet d'actualité, le travail des femmes peut être considéré à la fois comme une expression de leurs autonomies et de leurs capacités à contribuer économiquement à leur foyer et à la société dans son ensemble, mais aussi comme une source de défis et de luttes pour atteindre l'égalité de genre.

En revanche les femmes cadres sont de plus en plus nombreuses dans le marché du travail, elles possèdent des niveaux élevés d'instruction et dans différentes disciplines scientifiques et techniques, et le déplacement des femmes de l'agriculture et de l'industrie vers le secteur administratif. Les femmes ont donc entre un choix, d'un côté leur famille et les tâches ménagères, et de l'autre côté leur travail, elle est divisée entre le temps alloué à leurs familles et leurs engagements au travail.

Il s'agit ici de souligner les rapports des femmes au travail, leur position au sein de la famille et l'articulation entre les deux vies. On peut considérer que le travail et la famille sont les deux pôles inséparables de l'existence individuelle et sociale.

Cependant le concept de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est devenu une problématique complexe, donc c'est un concept qui fait référence à la recherche d'un équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales. Cela implique de trouver un moyen de concilier les exigences de travail et les engagements familiaux, tout en maintenant un niveau de bien-être personnel et familial satisfaisant.

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale peut prendre plusieurs formes, telles que la flexibilité des horaires de travail, la possibilité de travailler à distance, la prise de congés parentaux ou encore la délégation des tâches domestiques. Elle peut également nécessiter des ajustements de la part de l'employeur, de la famille et de la société en général, afin de créer un environnement qui soutienne la conciliation entre les deux sphères de la vie.

En somme, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est un processus qui vise à permettre aux individus d'exercer leur travail tout en maintenant un équilibre satisfaisant entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Cela peut être un défi, mais c'est un objectif important pour favoriser le bien-être et la qualité de vie des individus et de leur famille.

Les femmes cadres sont souvent confrontées à un défi, de concilier leurs vies professionnelles avec leurs responsabilités familiales. Malgré les avancées de l'égalité des sexes, les femmes continuent de porter une grande partie de la charge de travail domestique et de soins aux enfants et aux membres de la famille âgés. Cette situation peut rendre difficile pour les femmes cadres de trouver un équilibre entre leur carrière et leur vie personnelle.

La vie professionnelle et la vie familiale sont parfois difficiles à articuler d'autant que certains modes d'organisation du temps travail et du temps privé ne facilitent pas cette conciliation. En effet, avoir des jeunes enfants, des horaires atypiques ou variables n'aide pas à concilier les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et ces difficultés, lorsqu'elles ne sont pas gérées, peuvent avoir des conséquences néfastes sur les salariés et peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, un manque de satisfaction au travail, du stress et des problèmes de santé.

Afin d'arriver à une bonne illustration de notre sujet d'étude qui est les femmes cadres entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales nous avons divisé notre travail en quatre chapitres :

Le premier chapitre aborde le cadre méthodologique qui se compose de : les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définitions des concepts clés, la méthode et la technique utilisée, la population d'étude, la pré-enquête ainsi que les difficultés rencontrés.

Le deuxième chapitre porte sur les femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Puis le troisième chapitre dans lequel nous avons présenté l'organisme d'accueil.

Et pour le dernier chapitre qui est attribué à l'analyse des données et l'interprétation des résultats relatifs aux hypothèses.

Pour conclure, la réussite de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dépend de l'organisation personnelle, de la gestion du temps, de la communication avec les membres de la famille et de l'employeur, ainsi que de la prise de décisions éclairées en fonction des priorités individuelles et familiales.

Chapitre I
Le cadre méthodologique de
La recherche

1- Les raisons de choix du thème :

- c'est un sujet récent qui s'inspire de la réalité et qui mérite d'être étudié.
- On a choisi ce thème parce qu'il nous intéresse, c'est un thème sociologique et aussi c'est un sujet d'actualité d'autant plus qu'il a une relation directe avec notre spécialité.
- la volonté d'étudier la femme cadre entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.
- Tant que nous sommes des futures femmes ont aura d'autres responsabilité à l'avenir qui sert à gérer entre le travail et la famille.

2-Les objectifs de la recherche :

- Savoir comment les femmes cadres peuvent-elle concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale.
- Savoir a quel point le travail des femmes cadres influence sur leurs vies familiale.
- Savoir a quel point l'équilibre entre les responsabilités liés à la vie professionnelle et familiale des femmes cadres comme une solution pour les entreprises.

3-La problématique :

Le travail des femmes est une question importante qui a été au centre de nombreux débats. Les femmes ont longtemps été sous-représentées sur le marché du travail et ont souvent été confrontées à des obstacles tels que la discrimination en matière d'embauche, les écarts de salaires et les attentes sociales qui les ont cantonnées à des rôles traditionnellement féminins tels que le travail domestique et les soins aux enfants.

Au fil du temps, les femmes ont progressé dans de nombreux domaines professionnels et ont occupé des postes autrefois réservés aux hommes. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Il est important de reconnaître la valeur du travail des femmes et de travailler à créer un environnement de travail équitable pour tous les genres.

Le travail occupe dans l'univers des sociologues une place essentielle, il permet à l'individu de s'affranchir des contraintes du milieu, il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais par-dessus tous c'est un moyen privilégié par lequel l'individu se valorise face aux autres et face à soi-même.¹

Les années 1896, il est précisé que les femmes occupées à leur ménage et à une industrie qu'elles exercent en propre soit dans un atelier, soit chez elles. Doivent être classées suivant cette industrie.²

De nos jours, la participation de la femme au monde de travail n'est pas un phénomène nouveau à côté de sexe masculin. La femme a toujours eu un rôle très important pendant que l'homme travaillait, la femme s'occupait de la maison et l'éducation des enfants. « Le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuées au sein de ménage ».³

¹Ferréol Gilles. *Dictionnaire de sociologie*, 3^{ème} édition Armand colin, paris, 2004, p107.

²Françoise BATTAGLIOLA. « *Histoire du travail des femmes* », édition la découverte Syros, paris, 2000, p22.

³Ibid. p02.

Les historiens du travail des femmes en tentant de rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociale de la division sexuelle du travail ont contribué à mettre en question l'opposition entre travail au sein de l'unité domestique et travail salarié ces deux travaux notamment ceux de Michelle Perrot ou d'Arlette Farge, ont montrées que le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuée au sein du ménage.

Avant l'industrialisation massive ou la montrée des emplois salariés dans les services des femmes exerçaient des métiers de façon indépendante et l'activité de la ménagère était loin de se réduire à l'espace du foyer. Inversement le travail à domicile n'a pas disparu avec la concentration industrielle.

Aujourd'hui l'arrivé des femmes sur le marché de travail semble contredire le principe de la culture patriarcale, ceux qui à provoqué des profonds de changement dans la mentalité algérienne pour ce qui concerne le rôle et le statut de la femme ainsi le travail salarié a permet à la femme d'acquérir un statut plus valorisant au sein de la famille et même dans la société en étant que productive des biens et des services, selon BOUTFNOUCHET «la femme travaille pour les raisons économiques et in n'ya pas d'entre elles qui travaillent pour le plaisir de s'affirmer ou de s'épanouir».⁴

Aujourd'hui la femme algérienne affronte plusieurs domaines de travail tout comme l'homme, dans tous les secteurs ce qui montre vraiment le changement de son statut.

La vie professionnelle est définie comme l'existence menée par individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour subvenir à ses besoins. Et la vie familiale est définie comme l'ensemble des actes, paroles ou comportements du salarié qui est sans rapport avec l'exécution du contrat de travail ou de la vie de l'entreprise, elle renvoi à la sphère personnelle au développement de la personne, de sa famille et de son engagement dans la société.⁵

⁴BOUTFNOUCHET Mostafa. « *La famille Algérienne* », évaluation et caractéristique récente, 2^{ème} édition société nationale, Alger, 1982, P77.

⁵Marc DUMAS. « *vie personnelle et vie professionnelle* », vers un nouvel équilibre dans l'entreprise, édition EMS, Paris, 2008, p.85-87.

La femme est un élément fondamental dans la société et la famille comme nous savons que chaque famille se compose d'un père et d'une mère, chacun d'entre eux à des droits et des devoirs. Ils doivent s'entraider pour offrir une vie heureuse aux leurs enfants. Mais, la femme pourrait exercer une profession parce que le travail est un moyen d'être autonome financièrement que ce soit pour ses dépenses personnelles ou professionnelles. Ces dernières travaillent dans tous les secteurs et dans tous les domaines, elles choisissent souvent les professions moins techniques et optent pour des matières dans l'éducation, la santé ou les services. Et au même temps s'occupe le rôle d'une mère, femme au foyer et un conjoint, elle consiste de faire mieux pour sa famille.

Le travail des femmes peut inclure une grande variété de professions et de rôles dans la société. Les femmes peuvent travailler dans plusieurs domaines : tels que ; la médecine, l'éducation, les affaires, la politique, les arts et bien d'autres encore. Cependant, les femmes ont souvent été confrontées à des obstacles et à des discriminations sur le lieu de travail en raison de leur sexe. Les mouvements féministes ont travaillé pour lutter contre l'égalité des sexes dans le monde du travail.

La conciliation entre la vie professionnelle est devenue un slogan. C'est un concept que tout le monde semble appuyer, le terme équilibre fait référence à la perception des salariés cadres mêmes si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise. En effet pour l'entreprise il s'agit de créer une culture de société qui permettra au salarié de se concentrer sur son travail dans l'entreprise. Pour le salarié, il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités nécessaires peuvent être contradictoires, voire conflictuelles.⁶

⁶KOLSI Mohamed, JAMOSSI Dora. « *La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail* », (mémoire en GRH), ISG, Tunisie, 2007, p07.

Aujourd'hui, de nombreuses femmes continuent de travailler pour atteindre l'égalité des chances et des salaires, ainsi que pour briser les stéréotypes de genre associés à certains emplois.

La question de l'articulation vie familiale et vie professionnelle se pose avec acuité du fait de cette nouvelle tension au travail et hors travail, de la difficulté à contrôler ces nouveaux risques familiaux et professionnels. Nous nous intéressons en premier lieu aux rôles de la femme en tant que mère de famille.

D'autres part la confrontation et à l'éventuelle articulation de ces rôles. Cette question de l'articulation se pose à tous les femmes cadres au fur et à mesure de leurs vies familiales et leurs vies professionnelles.⁷

Donc l'équilibre satisfaisant des femmes cadres entre leurs vies au travail et leurs vies hors travail est un défi permanent les équilibres sont précaires rien n'est jamais assuré. L'évolution des sociétés modernes renforce l'importance et l'urgence de ce défi à relever.⁸

Dans notre étude sur les femmes cadres entre la vie professionnelle et familiale nous allons tenter de répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que les femmes cadres arrivent à concilier entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales ?
- Quel est l'impact de cette conciliation sur le rendement et l'engagement des femmes cadres au travail ?

⁷Ibid. P45.

⁸Dubois J. « *professionnelle et privée : la confusion des mondes* », études, n°3, tome 399, p191-200.

4-Les hypothèses :

La première opération de concrétisation de la question de recherche consiste à répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse, qui est selon Maurice Angers « un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique ».⁹

A partir de nos questions interrogées nous proposons les hypothèses suivantes :

Hypothèse 01 : les femmes cadres trouvent des difficultés dans la conciliation entre leurs vies professionnelles et de leurs vies familiales.

Hypothèse 02 : le rendement et l'engagement des femmes cadres au travail dépend d'une bonne conciliation entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales.

⁹Maurice Angers. « *Initiation pratique à la méthodologie de sciences humaines* », édition CASBAH, Alger, 1996, P102.

5-Définitions des concepts clés :

- **Le travail :**

Le travail occupe dans l'univers des sociologues, une place primordiale, c'est un facteur de production, il mobilise des savoirs-faires de l'individu.

Le travail permet à l'individu de s'affranchir des contraintes du milieu, il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais par-dessus tous c'est un moyen privilégié par lequel l'individu se valorise face aux autres en face à soi même.¹⁰

Est une activité humaine manuelle ou intellectuelle, destinée à produire des biens et des services.¹¹

- **Le travail des femmes :**

L'étude du travail des femmes selon les moments de la vie familiale (mariage, naissance et l'éducation des enfants ...) constitue une des perspectives les plus fécondes, car elle offre une vision dynamique des formes de travail et met en lumière les mobilités au cours de la vie. Ainsi, l'opposition entre travail salariée, travail à domicile, activité multiples en ville ou à la campagne, s'estompe, de nombreuses femmes passent d'une forme d'activité à une autre en se mariant, en ayant des enfants ou selon les caractéristiques du marché du travail local, ou encore de l'activité et du revenu de leur mari.¹²

¹⁰FERREOL Gilles. « *Dictionnaire de sociologie* », 3^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2004, p209.

¹¹BIALES Michel, LERION Rémi, RIVAUD Jean-Louis. « *Dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporains* », édition Foucher, Paris, 1999, P154.

¹²BATTAGLIOLA Françoise. « *Histoire du travail des femmes* », édition la découverte, Paris, 2000, p13.

- **La femme cadre :**

Est une personne qui possède les compétences et l'expérience suffisante en terme de qualité pour assurer des responsabilités, et s'occuper de l'encadrement lié à son domaine de travail et d'avoir la capacité intellectuelle et opérationnelle, pour régler certains problèmes et être à la hauteur de la charge du travail.¹³

Définition opérationnelle :

Une femme cadre est une personne professionnelle qualifiée qui possède l'expérience et les compétences nécessaires pour assumer des responsabilités de supervision et de gestion dans son domaine de travail. Elle doit être capable de résoudre des problèmes complexes et de prendre des décisions importantes pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

- **La vie professionnelle :**

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 de déplacement vers le lieu de travail.

D'après KOLSI Mohamed: «la vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier d'une activité exercée pour assurer ses besoins.»¹⁴

En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions.¹⁵

Définition opérationnelle :

La vie professionnelle d'un individu se réfère à la période où elle travaille dans un domaine particulier pour gagner sa vie et atteindre ses objectifs professionnels.

¹³Le Robert. « *Dictionnaire de gestion* », édition ECONOMICA, Paris, 1999, P96.

¹⁴KOLSI Mohamed et JAMOUDI Dora. « *La conciliation entre la vie privée et la vie et son impacte sur l'engagement au travail* », Tunisie, 2007, PP1-14.

¹⁵Ibid. p 14

- **La vie familiale :**

La notion de vie familiale permet de s'interroger sur les rapports interindividuels existant entre deux personnes et aussi sur la définition de l'ensemble du groupe familial son caractère est évolutif dans le temps comme dans l'espace. La conception de la famille a subi une évolution, dans la plupart des pays.¹⁶

La vie familiale peut être considérée comme un aspect très important de la vie humaine. Elle implique des relations étroites entre les membres d'une famille.

La vie familiale est tous ce qui est strictement intime, personnel et qui n'est pas ouvert à tous public. La notion vie familiale dans lequel il est rappelé que chacun à droit au respect de sa vie familiale. Par conséquent, cette notion est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais s'étend également aux amis et aux activités extraprofessionnelles.

Définition opérationnelle :

La vie familiale se réfère aux relations interpersonnelles et à la dynamique de groupe qui existe entre les membres d'une famille. Cette notion est en constante évolution au fil du temps et de l'espace, et la conception de la famille a subi des changements significatifs au fil du temps.

¹⁶La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est devenue un enjeu majeur pour les pouvoirs publics, http://www.la_documentation_française.fr/var/storage/rapports-publics/074000138/0000.pdf,p.12, consulté le 15/01/2023.

- **La conciliation :**

Sens action de concilier des personnes, des intérêts synonyme accommodement anglais conciliation.¹⁷

La conciliation désigne l'arrangement amiable auquel parviennent des personnes en conflit, au besoin avec l'aide d'un tiers. Il s'agit d'un mode alternatif rapide et gratuit de règlement des litiges dont la nature ne nécessite pas l'engagement d'une procédure judiciaire. Et aussi elle implique généralement l'intervention d'un tiers ; le juge peut jouer lui-même ce rôle c'est notamment prévu dans le cadre de la procédure suivie devant le tribunal d'instance ou bien confier cette mission à un tiers.

- **Conciliation travail-famille :**

Il s'agit selon Tremblay, « de rendre compatibles les deux sphères professionnelle et familiale, en effet la conciliation entre vie professionnelle et familiale est devenu un slogan. C'est un concept que tout le monde semble appuyer. Le terme conciliation fait référence à la perception des salariés cadres. Même si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise.»

Définition opérationnelle

La conciliation travail-famille fait référence aux stratégies et aux pratiques utilisées pour équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales d'un individu. Cela peut inclure des politiques et des programmes de travail flexibles, des congés parentaux, des garderies et des ressources pour les soins aux personnes âgées ou malades.

¹⁷Jean Claude GEHENNE. « *Dictionnaire thématique de science économique et sociale* », 1^{ère} édition, DUNOD, paris, 1995, P178.

- **L'entreprise:**

Elle se définit comme ceux-ci : Selon Ahmed Salem, Jean Albertin et autres : « c'est une unité économique autonome combinant divers facteurs de production produisant pour la vente des biens et des services et distribuant des revenus en contrepartie de l'utilisation des facteurs.¹⁸

- **Le rendement :**

Le rendement selon **Godefroid Ghislain MUEPU** est la production individuelle du travail humain. C'est l'effort physique fourni par le travailleur en vue de participer à l'optimisation. Techniquement, l'est la quantité de biens ou services produits en unité de temps.¹⁹

Le rendement est une proportion entre le résultat obtenu et les moyens ayant été utilisés. Il s'agit du produit ou de l'utilité que rend une personne ou rapporte une chose donnée. Appliqué à une personne, ce terme désigne également l'épuisement ou la faiblesse.

¹⁸Salem Ahmed, Albertin Jean. « *Lexique d'économie* », 7ème éd, Dalloz, Paris, 2002, P 294.

¹⁹MUEPU KUAMBA, G.G. « *Thématique managériale, support scientifique* », Lubumbashi, Février 2004, (cours).

- **L'engagement :**

L'engagement est un concept complexe qui peut être défini de différentes manières selon les perspectives et les contextes. Il se réfère à la volonté ou l'obligation de s'investir activement dans une cause, une relation ou une activité, en y consacrant du temps, de l'énergie et des ressources.

- **L'engagement familial :**

Défini comme « affirmation de ses convictions, prise de position, en général participation ou un groupement politique.²⁰

L'engagement familial est un concept clé pour renforcer les liens familiaux, promouvoir le bien être des membres de la famille et favoriser le développement des enfants. Ce concept se réfère à la participation active des membres de la famille dans les activités et les décisions qui concernent leurs vies familiale.

C'est quand une femme s'engage à faire des tâches de la maison ou bien quand elle s'occupe de ce dernier dans toute ces dimensions, préparer des repas, s'occupe de son conjoint et de ses enfants aussi le suivi scolaire des enfants scolarisés et elle doit aussi trouver de temps pour sa famille donc elle s'engage pour le bien être de son foyer et de sa famille.

- **L'engagement professionnel:**

Action d'engager l'embaucher quelqu'un avec un accord de soi écrit ou bien verbal qui l'atteste.²¹

L'engagement professionnel est un concept clé dans le monde du travail, il représente la volonté d'un individu de s'investir dans son travail et de fournir des résultats de qualité.

²⁰ Tremblay. Conciliation emploi famille, dans le côté et f Savard, le dictionnaire en encyclopédie de l'administration publique, [en ligne] www. Dictionnaire, ENAP. (Consulté le 18/02/2023 à 19:38).

²¹ « Dictionnaire encyclopédie pour la maîtrise de la langue française », la culture classique et contemporaine, LAROUSSE, paris, 1993, p 530.

6- La méthode et la technique utilisée :

a- La méthode :

Il est nécessaire de signaler que la méthode de recherche est déterminée en fonction de l'objet d'étude. Pour cette raison nous avons utilisé la méthode qualitative, qui est indispensable dans chaque recherche scientifique, qui vise à qualifier le phénomène à l'étude ; cette méthode permet d'établir le sens propre des recueilles ou de comportements observés.

Le chercheur utilise cette méthode pour arriver à la résolution de la problématique et le nombre de la population d'enquête, parce qu'elle permet de recourir à un aspect de la réalité que l'on veut étudier, elle englobe l'ensemble des règles et des procédures que le chercheur doit suivre pour mener sa recherche.

Madeline GRAWITZ à définie la méthode qualitative comme : « un ensemble des opérations intellectuelle permettant par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontres et les vérifies. Cette conception de la méthode dans le sens général de procédure logique, inhérente à notre démarche scientifique permet de la considérer comme un ensemble de règles indépendantes de toute recherche et contenu particulier, visant surtout des processus et formes de raisonnement et perception, rendant accessible la réalité à saisir. »²²

Maurice Angers l'a défini comme : « un ensemble de procédures et d'instruments d'investigation utilisée méthodiquement. Une stratégie de recherche utilisant divers technique de recueil d'analyse dans le but d'expliquer compréhension d'un phénomène. »²³

La méthode qualitative est une approche de recherche qui se concentre sur la compréhension et l'interprétation des phénomènes sociaux à travers l'étude approfondie de données qualitatives.

On a choisi la méthode qualitative parce qu'elle permet d'explorer un sujet en profondeur, en recueillant des données riches et bien détaillées. Et elle permet de comprendre les motivations, les sentiments et les expériences des individus d'une manière approfondie.

²²GRAWITZ Madeline. « *Lexique des sciences sociales* », 7^{ème} éd, Edition DALLOZ, Paris, 2001, P 352.

²³Maurice Angers. « *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines* », édition CASBAH, Alger, 1999, p 336.

Elle permet aussi de recueillir des données contextuelles qui aident à comprendre le sujet, donc elle offre une flexibilité dans la collecte de l'analyse des données. Les chercheurs peuvent ajuster leurs approches en fonction des nouvelles informations qui émergent pendant l'étude.

b- La technique utilisée :

Pour la technique investie dans notre recherche, il est essentiel d'utiliser la technique d'entretien car c'est le moyen de communication le plus adéquate pour notre recherche, et il est efficace pour plusieurs caractéristiques et la plus importante d'être en face l'enquêtés.

Par conséquent, l'entretien est une discussion entre deux personnes, il s'agit d'une tête à tête et d'un rapport oral entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations.²⁴

Madeleine GRAWITZ a définie la technique comme : « un ensemble de procédures opératoires rigoureuses, bien définies transmissibles susceptibles d'être appliqués à nouveau les mêmes conditions adoptés au genre de problème et de phénomènes en cause. »²⁵

Maurice Angers l'a défini comme : « un ensemble de procédés et d'instrument d'investigation utilisés méthodologiquement. »²⁶

La technique de recherche désigne l'ensemble des méthodes et des procédures utilisées pour mener une investigation, une étude ou une analyse sur un sujet donné.

Nous nous sommes appuyés sur l'entretien semi directif ou on a interrogé 20 femmes cadres en vue d'orienter l'enquête dans le sens de l'objectif de l'entretien, cette technique considérée comme l'un des moyens les plus importants de collecte d'information et les plus utilisées pour sa flexibilité et ses caractéristiques.

L'entretien semi-directif, consiste une interaction animée de façon souple et très ouverte par le chercheur, celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, grâce à cette

²⁴Madeleine GRAWITZ. « *Lexique des sciences sociales* », 11^{ème} édition, DALLOZ, paris, 2001, p 643.

²⁵Madeleine GRAWITZ. « *Méthodes des sciences sociales* », 11^{ème}, Edition, paris, 2002, p 352.

²⁶Maurice Angers. « *Initiation pratique à la méthodologie de sciences humaines* », Edition CASBAH, Alger, 1996, p 66.

interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite simultanément avec l'interviewée.²⁷

L'objectif de ces entretiens c'est de s'informer le mieux possible sur la question étudiée avant d'entrer plus avant dans le vif du sujet et de mobiliser des ressources plus importantes, et de reformuler la question de départ de manière adéquate et mieux fondée, en même temps de vérifier notre hypothèse préétablies.²⁸

7- La population d'étude :

Maurice Angers a défini la population d'étude comme : « un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche. »²⁹

La population est donc un ensemble d'éléments ayant une ou plusieurs caractéristiques en communs qui les distinguent d'autres éléments et sur lesquels porte l'investigation.

Nous avons visé les femmes cadres de l'entreprise SONATRACH Bejaia. Dans notre enquête on a interrogé 20 femmes cadres dans la population mère.

La population d'étude dans notre recherche est l'ensemble des femmes cadres au sein de l'entreprise SONATRACH qui constitué de 40 femmes cadres dans la population mère. Une population se reconnaît donc au moyen d'un critère montrant que ses éléments ont une caractéristique commune ou sont de même nature (l'ensemble des femmes cadres est une population définie à l'aide d'une caractéristique commune qui consiste à être en situation cadre).

Nous avons choisi de sélectionner 20/40 des femmes cadres pour notre enquête, car cela représente une taille suffisante et significative pour obtenir des résultats représentatifs. On a choisi les mères de famille qu'elles ont des enfants pour savoir équilibrer entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales.

²⁷Benoit GAUTHIER. « *Recherche sociale* », 4^{ème} édition, Presses, l'université du Québec, 2004. p 296.

²⁸Raymond QUIVY et autres. « *Manuel de recherche en sciences sociales* », 4^{ème} édition DUNOD, Paris, 1995. p 59.

²⁹Ibid. M.G. « *lexique des sciences sociales* », p 228.

Mais on a confrontés par quelques défis tels que la durée de l'enquête est courte (un mois), donc le temps n'a pas été suffisant pour obtenir toutes les réponses des femmes cadres, en plus de ça elles n'ont pas disponible pour répondre à toute nos questions et aussi certains femmes ont été en congé de maternité.

Donc nous avons jugé que cette taille d'échantillon était suffisante pour atteindre nos objectifs de recherche.

8- La pré-enquête :

La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont l'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, argumentées et justifiées. De même, la pré-enquête permet de fixer en meilleur connaissance de cause, les objectifs précis aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses.³⁰

Afin de réussir notre investigation, nous l'avons utilisé en première, afin de recueillir le maximum d'information sur le sujet, de tester la faisabilité des questions et de se familiariser avec le service et améliorer la capacité de communication.

Notre stage pratique s'est déroulé à l'entreprise de SONATRACH à Bejaia avec une échéance d'un (01) mois, de 01/03/2023 à 30/03/2023. Les débuts temps on a visités l'organisme pour faire des entretiens avec 4 ou plus de femmes cadres pour qu'on puisse valider notre guide d'entretien.

On a consacré 2 jours de la première semaine de notre durée de stage, dont on a posé quelques questions sur 3 femmes cadres, vue le nombre de notre échantillon d'étude qu'est 16 femmes cadres mariée et 04 célibataire.

On a pu réaliser quelques entretiens prés de quelques femmes cadres afin de bien mesurer les aspects à prendre en compte durant notre recherche sur le terrain

Les résultats de la pré-enquête :

Nous avons consacré les entretiens pour la pré-enquête dans le but de cerner la problématique de notre recherche ainsi la formulation de nos hypothèses avec quelques femmes cadres.

³⁰Ibid. p 102.

SONATRACH est l'entreprise dans lequel notre enquête c'est déroulé, c'était notre première expérience dans le domaine du travail, dont nous avons rencontrées des femmes cadres pour répondre aux questions de nos entretiens.

En premier lieu, ont a pas trouvé vraiment des difficultés pour avoir des réponses de la part des femmes cadres, elles sont acceptées de partager et de répondre à toute les questions que nous avons posons, elles sont vraiment gentilles et sympa avec nous.

On a consacré 2 jours de la première semaine de notre durée de stage, dont on a posé quelques questions sur 3 femmes cadres, vue le nombre de notre échantillon d'étude qui est 20 femmes cadres occupant des postes de direction dans différents départements de SONATRACH (département RHE, département juridique...etc.), La collecte des données a été effectuée par des entretiens d'une durée de 30 minutes jusqu'à 45 min, ces entretiens se sont déroulés dans un bon climat.

L'objectif de nos entretiens était de comprendre les expériences et les défis uniques des femmes cadres.

Durant notre enquête, Nous avons abordé différentes questions concernant leurs expériences professionnelles. Ces femmes cadres engagées dans leur travail, ont généreusement répondu à nos questions sans hésitation. Elles ont souligné les difficultés les plus prégnantes auxquelles elles sont confrontées dans leur vie professionnelle, en particulier à l'heure actuelle. Ces difficultés peuvent être liées aux conditions de travail, aux relations parfois tendues entre collègues ou avec les supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'aux inégalités qui persistent...

Ensuite, ces femmes cadres ont évoqué les difficultés majeures auxquels elles sont confrontées dans leur vie familiale. Il s'agit notamment de trouver suffisamment de temps pour s'occuper de leur conjoint et de leurs enfants, ainsi que de gérer les tâches ménagères. Elles ont répondu à la question cruciale de savoir comment elles parviennent à concilier ces deux vies. Il est intéressant de noter que la plupart d'entre elles ont donné des réponses similaires. Elles ont aussi souligné l'importance d'une bonne organisation, de partager les responsabilités ménagères avec leur conjoint, et de réserver chaque semaine un moment pour planifier et visualiser les tâches à accomplir.

Ces échanges avec les femmes cadres ont mis en lumière la complexité de leur quotidien, à la fois sur le plan professionnel et familiales. Elles ont démontré leur détermination à surmonter ces difficultés en adoptant des stratégies qui leur permettent de mener une vie équilibrée. Ces

renseignements nous ont permis de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontées les femmes cadres, ainsi que les solutions qu'elles mettent en place pour y faire face.

L'objectif principal de notre enquête était de comprendre les défis auxquels les femmes cadres sont confrontées dans leurs vies professionnelles et leurs vies familiales.

Je tiens à remercier toutes les femmes cadres qui ont accepté de partager leur expérience avec nous lors de notre stage à SONATRACH.

9-Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête porte sur les femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale, au début nous avons rencontrés le chef de département ressource humaine, c'est lui qui nous a aider pour prendre des rendez vous avec les femmes cadres lesquelles nous avons fait notre enquête et nous avons largement expliqué notre démarche et inspiré leur confiance, tout d'abord nous avons planifié des entretiens individuelle avec chacune d'elles, ensuite nous avons pris des notes bien détailler pour nous aider à analyser les données. Mais nous avons rencontrés des difficultés telles que, certaines d'entre elles étaient très occupées et avaient des horaires chargées, ce qui rendaient très difficile de planifier des entretiens. Nous avons été confrontées à une situation où certaines femmes s'exprimaient en kabyle donc pour comprendre et inclure leurs perspectives dans notre analyse ont es obligé de traduire leurs propos en français, ensuite au cours de notre enquête sur les femmes cadres nous avons rencontrés des situations où certaines femmes étaient réticentes à fournir des informations spécifiques sur leur carrière de cette entreprise, par crainte de problèmes potentiels à l'avenir.

Malgré tous ces défis l'enquête s'est déroulée dans très bonnes conditions, une compréhension et une disponibilité ont été apportées par l'ensemble des responsables et des travailleurs.

10-Présentation du guide d'entretien :

On s'est présenté sur le terrain de la recherche avec un guide d'entretien qui se compose de trois axes, chaque axe comporte un ensemble de questions et une thématique qui est rapport direct avec le sujet de recherche.

- Le premier axe : il comprend des données personnelles, telles que l'âge, le niveau d'instruction, la situation familiale, le nombre d'enfants... etc.
- Le deuxième axe : cet axe se compose de sept thèmes qui ont une relation avec la vie professionnelle de nos interviewées.
- Le troisième axe : il se compose de six thèmes qui ont une relation avec la vie familiale de nos interviewées.

11- Les difficultés rencontrées :

- Le refus de la direction de l'utilisation de l'outil « d'enregistrement » qui nous a obligés de référer à l'écrit ce qui a nécessité beaucoup de temps.
- Les heures d'attente que nous avons vécues au sein de l'entreprise en attendant que le directeur de production nous donne l'accord de commencer les entretiens avec les femmes cadres.
- La charge de nos enquêtées qui ne permet pas de répondre aux questions.
- La distance entre le lieu d'enquête et le lieu de résidence qui nous a obligé à consacrer des journées pour des rencontres soit avec le responsable ou les enquêtés.
- Le manque d'ouvrage concernant notre thème ce qui nous a retardés dans l'élaboration de notre mémoire.
- La période de stage est très courte pour réaliser ce genre de recherche.

Chapitre II :

*Les femmes cadres entre la vie
professionnelle et la vie familiale.*

1-Historique du travail des femmes cadres:

L'histoire du travail des femmes cadres remonte au début du XXème siècle, lorsque les femmes ont commencé à occuper des postes de direction dans des entreprises et des organisations professionnelles. Cependant, leur nombre était très limité, car les femmes étaient souvent exclues des postes de direction en raison de la discrimination basée sur le sexe.

Au cours des années 1950 et 1960, le mouvement des droits des femmes a commencé à prendre de l'ampleur, ce qui permis aux femmes d'accéder à des postes de direction et de gestion dans les entreprises. Cependant, la plupart des femmes cadres de cette époque étaient limitées à certains secteurs tels que l'enseignement, les soins de santé et la gestion des ménages.

Dans les années 1970 et 1980, les femmes ont commencé à occuper des postes de direction dans un plus grand nombre de secteurs professionnels, tels que les services financiers, la technologie...etc. Cependant, elles étaient encore confrontées à de nombreuses formes de discrimination et de sexisme, tels que des salaires moins élevés et des promotions plus lentes que leurs homologues masculins.

Au cours des dernières décennies, les femmes ont continué à occuper des postes de direction dans une variété de secteurs professionnels, mais les inégalités salariales et la sous représentation dans les postes de direction supérieurs persistent. Des efforts ont été faits pour remédier à ces inégalités, notamment par le biais des programmes de diversité et d'inclusion, mais il reste encore beaucoup à faire pour garantir que les femmes cadres puissent accéder à des postes de direction de haut niveau et bénéficier d'un traitement équitable en matière de rémunération et d'avancement.

Le travail des femmes cadres à beaucoup développer dans le monde, car la société d'aujourd'hui n'est pas celle de la société d'hier s'est changer carrément parce que son regard à changer envers la femme. Les femmes cadres ont réussirent à avoir une place dans le travail mondiale.

La participation des femmes cadres au marché du travail ne cesse de s'accroître leurs développement personnelles reposent sur la formation et l'évolution de leurs identités dans la dimension relationnelle et de plus reconnu comme un concept centrale.

L'étude de l'évolution du travail des femmes cadres évolue donc les femmes cadres ont toujours travaillé et leurs travail n'est pas d'origine récente et son développement n'a pas été linéaire. Les femmes cadres au moyen âge participent à la vie économique, elles travaillent notamment dans le commerce, dans le secteur textile et en alimentation. D'ailleurs dans le petit commerce d'alimentation les femmes sont majoritaires.³¹

Les femmes cadres ont toujours travaillé, mais la cécité à l'égard de leur travail repose sur la valorisation abusive mais significative du travail productif qui a érigé en seules travailleuses les salariées. Pourtant comme celle des hommes, leurs activités se sont déployées à la ferme, dans la boutique, dans l'atelier artisanal...ETC. mais la contribution des femmes cadres à la production familiale pour le marché à été saisie d'une façon diverse selon la convention statistique.

D'après **BOUTEFNOUCHET Mostefa** : les femmes occidentales continuaient à travailler en usine plus que l'homme, à être moins payée et à remplir la double vocation (foyer/usine). Et il est continué entre les deux guerres mondiales, au début de la première guerre mondiale, les femmes cadres participent massivement à l'effort de guerre, notamment dans les services médicaux, dans cette période les femmes étaient obligées de s'intégrer dans l'usine qui était plus difficile que celui des services, l'un des premiers métiers concernant les femmes cadres dans cette période c'est le métier de la médecine parce que la profession d'infirmière est traditionnellement réservé au femmes et plus encore sage femme.³²

Mettre au jour une histoire dissimulée par une historiographie écrite essentiellement au masculin, tel a été le moteur de la première vague de recherche dans la décennie soixante-dix. Dans le sillage d'histoire des mentalités et de l'anthropologie de la France, elles se sont intéressées aux travaux des femmes cadres dans les sociétés traditionnelles. L'histoire de femmes cadres en domaine séparé se développent à coté d'histoire au masculin, fonder une vision de la division des rôles dans la différence biologique des sexes; ne voir que les continuités liées à l'oppression ou à la domination des femmes cadres.

³¹BATTAGLIOLA Françoise. « *Histoire du travail des femmes* », éd la découverte, paris, 2000, p03.

³²BOUTEFNOUCHET Mostafa. « *Société et modernité, les principes de changement sociale* », SNED, Alger, 2004, P225.

Une périodisation classique guide la démarche adoptée. Un découpage chronologique propre à l'histoire du travail des femmes se heurterait à deux obstacles : celui d'isoler le devenir des femmes de celui des hommes et aussi celui de considérer le groupe des femmes comme homogène, donc c'est facile de connaître le même changement au même rythme.

Les conflits qui ont accompagnés l'entrée des femmes dans le monde du travail ou leur afflux dans certaine profession. Les frontières entre l'univers des femmes et des hommes font l'objet de définition socialement constituées et d'un travail symbolique n'es pas achevé de légitimation, elles sont particulièrement durant les périodes de transition ou de crise, de véritables enjeux sociaux : féministes, syndicalistes, ...etc.

Enfin, cette période étudiée voit une mise en place de législations qui ont contribués à réguler la participation des femmes cadres au marché du travail. Ces législations relèvent aussi bien de politique de la famille, elles s'agissent de protéger les ouvrières, limiter le droit au travail des femmes cadres et d'aménager les relations entre la vie professionnelle et la vie familiale.³³

Cependant, il faut noter que dans ces sociétés même avant la révolution industrielle et celle économique, la femme exerçait des activités artisanales et laborieuses et elle vend leurs produits au marché. Quel que soit à la campagne comme à la ville, les femmes se louent dans les fermes comme journalières, filent, cousent, tricotent, cultivent des potagers, élèvent des volailles et vendent leur production au marché. Ainsi que les femmes qui habitent autour des villes, elles deviennent aussi nourrices, accueillent les enfants des urbaines occupées dans l'atelier familial ou la boutique.³⁴

La femme cherche donc un travail rémunéré même si à travers des petites activités. Mais il faut ainsi noter que même si la femme campagnarde exerce quelques activités rémunérées que peut lui offrir le milieu rural, les villes offrent beaucoup plus d'opportunités aux femmes : « certaines tiennent de petits commerces, d'autres sont charretières, démarchieuses, marchandes ambulantes, blanchisseuses, tenancières de pension...»³⁵

³³BATTAGLIOLA Françoise, Ibid. P05.

³⁴BATTAGLIOLA Françoise, Op cit, p.09.

³⁵BATTAGLIOLA Françoise, Ibid. P.10.

Nous pouvons dire que l'émergence du travail de la femme a eu lieu avec son émergence sur la terre, parce que la vie sociale et économique de l'être humain, ne peut se réaliser que par la collaboration et l'entraide entre la femme et l'homme. L'être humain dès son apparition, il a commencé à travailler pour un seul objectif qui est celui de survivre. La femme, lorsqu'elle est aussi un être qui fait partie de genre humain, cherche les moyens pour qu'elle puisse satisfaire ses besoins, notamment ceux naturels et biologiques. Le travail est donc, une nécessité absolue qui s'impose sur les deux sexes sans aucune distinction.

Peu à peu, et après l'apparition des petites industries notamment dans les pays occidentaux, la division sexuelle du travail s'est développée. L'homme s'occupe des travaux de l'extérieur et il s'occupe notamment de travail salarié, et la femme s'occupe des travaux de ménage et l'éducation des enfants. Cette division ne l'a pas éliminée du travail car « elle travaille toujours et partout », mais elle a fait que le travail de l'homme est reconnu et celui de la femme est négligé.³⁶

³⁶MARUANI Margaret, Emmanuel Reynaud. « *Sociologie de l'emploi* », 3^{ème} édition, La Découverte et Syros, Paris, 2001, p.16.

2- L'évolution de statut des femmes cadres :

Au sens courant, un statut peut correspondre à une position sociale déterminée par la profession, le statut est l'ensemble des positions qu'un individu occupe Sur une des dimensions du système sociale comme la profession, le revenu, le Niveau d'instruction, le sexe ou l'âge .mais dans certains cas, on utilise le terme pour définir une seule position.il définit donc l'identité sociale, le rôle explicite les droits et devoirs de l'individu, il possède deux démentions : la première est verticale et traduit les relations hiérarchiques ; la deuxième est horizontale et exprime les interactions entre égaux.³⁷

2-1- Le statut des femmes cadres dans la famille :

Au vue de ces principes, le rôle de la femme est limité, elle se met au service de la famille, pour gérer tout le ménage et veiller à l'entretien et fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein d'un foyer qui compte un nombre, à l'égard de cette inégalité et de cette domination masculin, la femme est privée de ces droits, même dans l'héritage, elle est exclu par le groupe familiale qui « assure par diverses armes juridiques la protection du patrimoine familiale contre toute infusion étrangères.»³⁸

Le statut des femmes cadres dans la famille dépend largement de la culture, des normes sociales et des attentes de la société dans laquelle elles vivent. Dans de nombreuses cultures, les femmes sont traditionnellement considérées comme ayant un rôle principal dans la famille, qui consiste à prendre soin des enfants et du foyer. Cela peut créer des tensions pour les femmes cadres qui cherchent à mener une carrière professionnelle ambitieuse tout en élevant une famille.

Aujourd'hui, dans de nombreuses sociétés modernes, les femmes ont acquis un statut égal à celui des hommes, et sont souvent encouragées à poursuivre une carrière professionnelle et à être autonomes financièrement. Cependant, cela ne signifie pas que les attentes sociales ont complètement changé et qu'il n'y a plus de pression sur les femmes pour qu'elles assument la majorité des responsabilités domestiques et familiales.

³⁷RAYMAND Boudon et autres. « *Dictionnaire de sociologie* », Montparnasse, paris, P, 226.

³⁸Pierre BOURDIEU. « *Sociologie de l'Algérie* », P.U.F, paris.

Les femmes cadres sont très préoccupées par l'organisation du temps des enfants leurs accueil durant leurs absences, l'équilibre de leurs repas à la sortie de l'école, leurs santé, leurs loisirs .Elle occupe une part importante de leur vie affective et donne également sens à leur motivation à travailler, l'éducation des enfants a pris une part importante de débat. C'est sur elle que se centre le discours des femmes quand au champ domestique. Les femmes cadres sont porteuses d'un projet scolaire pour leurs enfants. Elles les soutiennent dans leurs parcours scolaires, dans le développement de leur culture générale.³⁹

Après la construction et l'apparition de la société, la division sexuelle du travail a eu lieu ; l'homme travaille à l'extérieur et la femme à l'intérieur : « dès l'antiquité, la femme n'a cessé de travailler au foyer ».⁴⁰

En fin de compte, le statut des femmes cadres dans la famille dépendra de nombreux facteurs, notamment la culture, les attentes familiales, les valeurs personnelles et les choix de vie. Il est important que les femmes cadres aient des conversations ouvertes et honnêtes avec leur famille sur leurs aspirations professionnelles et leurs attentes familiales, afin de travailler ensemble pour trouver un équilibre qui convienne à tous.

2-2-Le statut des femmes cadre dans la société :

Du statut sociale de la femme découle un certain nombre de difficultés véhiculées par des pratiques socioculturelles qui vont à l'encontre de la morale , des droits et devoirs légalement reconnus, mais aussi des valeurs perpétuées depuis des générations. Elles touchent toutes les tranches d'âge, tous le milieu sociaux, toutes les catégories professionnelles sans distinction et pèsent lourdement sur la condition féminine. Elles constituent de ce fait un frein à la promotion et au progrès.⁴¹

Les femmes cadres doivent souvent faire face à des stéréotypes de genre et à des préjugés qui remettent en question leur compétence et leur autorité en tant que dirigeantes. Les femmes sont souvent confrontées à des attentes sociales plus élevées en matière de conciliation travail-famille, ce qui peut les empêcher de progresser dans leur carrière ou les obliger à faire des choix difficiles.

³⁹D CHERIFAT- M -les cahiers du CREAD, 2005-asjp.cerist.dz (consulté le 13 /04/2023 à 14 :00)

⁴⁰BE NATIA Farouk. « *Le travail des femmes en Algérie* »SNED, Alger, 1970, p.22.

⁴¹<https://www.ouvrages.crasc.dz> (consulté le 14/04/2023 à 10:30)

Le statut des femmes cadres dans la société dépendra de la capacité de la société à surmonter les préjugés et les stéréotypes de genre et à offrir des opportunités équitables pour tous.

Dans ce contexte la société traditionnelle, l'identité de l'homme se constitue autour de son pouvoir à prendre sa famille en charge économiquement, « **l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en terme de contrôles et de droit de commander.** »⁴²

2-3- L'accès des femmes cadres à la vie professionnelle :

L'accès des femmes cadres à la vie professionnelle a été un sujet de préoccupation important dans de nombreux pays. Malgré des progrès significatifs ces dernières décennies, les femmes cadres restent sous représentées dans les postes de direction et font souvent face à des obstacles spécifiques dans leur carrière.

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les femmes cadres peuvent avoir des difficultés à accéder à la vie professionnelle. L'une des principales raisons est la discrimination de genre, qui peut prendre de nombreuses formes, notamment le harcèlement sexuel, la rémunération inégale et la promotion insuffisante.

Elles peuvent faire face aussi à des obstacles liés à leur rôle familial, tels que les responsabilités liées à la garde de leurs enfants ou à la prise en charge des membres de la famille. Les politiques de travail flexibles, les congés parentaux et les programmes des soutiens à la garde d'enfants peuvent contribuer à aider les femmes à concilier leurs responsabilités familiales avec leurs carrières.

La progression de l'activité et des scolarités féminines s'est traduite sur le marché du travail par la féminisation massive des métiers féminins peu valorisés socialement. Mais elle a également débouché sur l'accès d'un certain nombre de femmes à des professions qualifiées. La croissance du nombre de femmes dans des professions qui demeurent prestigieuses est là pour signifier que la dévalorisation n'est pas le destin de tout métier qui se féminine.

⁴²C. CAMILLERIL. « *Jeunesse et développement* », édition du C.N.R.S, Paris, 1969, P 337.

On voit bien que l'accès des femmes à des professions autrefois masculines ne règle pas la question de l'égalité entre les sexes. Ces professions, comme un certain nombre d'autres, sont devenues mixtes. Pour autant, hommes et femmes n'y occupent pas les mêmes fonctions, n'y exercent pas les mêmes spécialités, n'y ont pas le même statut. « Il semble en effet que quelques choses résiste dans l'univers des emplois des priori mixtes, qu'il reste difficile pour les femmes dont les atouts sont importants d'occuper les mêmes positions que les hommes. »⁴³

La mixité ne se confond pas avec l'égalité même si elle constitue en soi un changement. Le même problème d'appréciation se pose lorsque l'on s'interroge sur l'accès des femmes aux fonctions de cadres. L'à encore, plusieurs lectures des faits sont possibles. Au premier abord, c'est la faible représentation des femmes qui frappe : elles constituent aujourd'hui 36 % de la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures », ce qui correspond assez peut à leur proportion parmi les diplômés de l'université et des grandes écoles. En seconde approche, c'est l'évolution qui attire l'attention ; en 1962, un sixième des cadres et professions intellectuelle supérieures étaient des femmes, contre un quart en 1982 et plus du tiers aujourd'hui.⁴⁴

⁴³Margaret MARUANI. « *Travail et emploi des femmes* », édition une clarté et une finesse remarquable, février 2003, P 41.

⁴⁴Ibid. P42.

3-Les obstacles rencontrés par les femmes cadres:

3-1-Les difficultés professionnelles :

Les femmes cadres peuvent rencontrer plusieurs difficultés professionnelles en raison des inégalités persistantes dans le milieu de travail. Voici quelques exemples de difficultés professionnelles que les femmes cadres peuvent rencontrer :

Les femmes cadres peuvent également faire face à des inégalités salariales en raison de leur sexe. Les employeurs peuvent offrir les salaires inférieurs aux femmes pour des postes similaires à ceux occupés par des hommes.

Le manque de représentation chez les femmes cadres peuvent se sentir isolées en raison du faible nombre de femmes occupant des postes de direction dans leur entreprise ou de leur secteur d'activité. Le manque de représentation peut rendre difficile pour les femmes de trouver des mentors et des modèles à suivre.

Les femmes cadres peuvent aussi faire face à des stéréotypes de genre qui limitent leur capacité à être considérées comme des leaders efficaces. Les stéréotypes peuvent également affecter la façon dont les autres membres de l'équipe perçoivent leur travail et leur autorité.

Les femmes cadres peuvent être confrontées à des défis pour concilier leur travail et leurs responsabilités familiales, ce qui peut limiter leur disponibilité pour travailler de longues heures ou pour assister à des réunions professionnelles en dehors des heures normales du travail.

Les femmes qui exercent une activité professionnelle, près de quatre sur dix trouvent que le travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille, surtout les femmes qu'elles ont des enfants travaillent avec des horaires atypiques accroît le sentiment que la conciliation est très difficile qui a une difficulté d'organisation de leurs vie familiale. C'est particulièrement net quand les enfants sont jeunes.⁴⁵

⁴⁵C. SENIK, H. Garner, D. Méda -2004-base pub. Dauphine. Psl. Eu (consulté le 08/02/2023 à 17 :00).

Il est important que les employeurs travaillent à réduire les inégalités de genre sur le lieu de travail et à créer des environnements professionnels inclusifs pour les femmes cadres. Cela peut inclure la mise en place de politiques d'équité salariale, la promotion de la diversité et de l'inclusion et la sensibilisation à la manière dont les stéréotypes de genre peuvent affecter les femmes au travail.

3- 2- les difficultés familiales :

Les femmes cadres peuvent rencontrer différentes difficultés familiales qui peuvent affecter leur carrière professionnelle, leur bien être personnel et leur équilibre vie professionnelle et vie familiale, voici quelques exemples de difficultés familiales rencontrées par les femmes cadres :

Les femmes cadres peuvent éprouver des difficultés à gérer leur temps entre leurs responsabilités familiales, telles que l'éducation des enfants, les soins aux personnes âgées...etc.

Les femmes cadres qui décident d'avoir des enfants peuvent être confrontées à des stéréotypes de genre et à des préjugés qui les poussent à réduire leurs aspirations professionnelles ou à se heurter à des obstacles dans leur carrière.

Les femmes cadres peuvent ressentir une pression sociale pour être à la fois des mères parfaites et des professionnelles accomplies, ce qui peut être difficile à concilier.

Les femmes cadres peuvent être amenées à porter une charge mentale plus importante que les hommes dans leur vie familiale, en étant souvent responsables de l'organisation du quotidien familial, ce qui peut impacter leur capacité à se concentrer sur leur travail.

Les femmes cadres peuvent aussi éprouver des difficultés à trouver une garde d'enfants de qualité qui leur permette de poursuivre leur carrière sans compromettre leur vie familiale.

Ces difficultés peuvent avoir des répercussions sur la carrière des femmes cadres, notamment en termes d'avancement professionnel, de rémunération et de satisfaction professionnelle. Cependant, des initiatives telles que des politiques de congé parental, des horaires de travail flexibles et des services de garde d'enfant peuvent aider à atténuer certains de ces problèmes et à favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Le fait que les femmes ne semblent pas de mentionner plus de difficultés que les hommes est surprenant car se sont les femmes cadres qui assurent les tâches professionnelles et familiale. Cela s'explique par le fait qu'un certain nombre des femmes s'est retiré du marché du travail et est devenu femmes au foyer, sans doute pour éviter d'être confrontées à ces difficultés de conciliation. Alors que les femmes sont les plus nombreuses que les hommes à juger difficile de concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale.⁴⁶

Les difficultés que l'individu éprouve dans sa vie familiale influent négativement sur son travail et son style d'attachement détermine son comportement au travail. Selon cette théorie l'individu à une capacité et un besoin inné d'attachement, l'influence négative associés à la famille et rester performant au travail et les femmes cadres ont plus de difficultés à gérer son stress.⁴⁷

Le conflit emploi-famille a été étudié selon une perspective unidirectionnelle, bidirectionnelle ou multidimensionnelle. Les différentes facettes du problème ont montré respectivement l'influence de la vie professionnelle sur les différentes vies de la vie personnelle, une interrelation de ces deux mondes ou encore la présence d'autres facteurs en conflit avec le travail, soit les loisirs, les parents et le conjoint.⁴⁸

⁴⁶Ibid.

⁴⁷DIANE Gabrielle Tremblay. « *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* », presses de l'université du Québec, septembre 2008, P122.

⁴⁸Ibid. P117.

4-La conciliation entre le travail et la famille :

4-1-Définition de la conciliation :

Est une phase obligatoire au prud'homme, précédant la procédure devant le bureau de jugement et au cours de laquelle les conseillers tentent de régler le conflit entre les parties.

Est un procédé de règlement amiable des conflits collectifs du travail, fixé préalablement par convention collective ou par accord entre les parties. Cette procédure de conciliation implique la désignation d'un conciliateur qui est chargé de rapprocher les parties.⁴⁹

La conciliation diffère de l'arbitrage en ce sens que dans l'arbitrage, un tiers décide de la solution à apporter au conflit, tandis que dans la conciliation les parties elles-mêmes négocient et prennent des décisions mutuellement acceptables.⁵⁰

Cette dernière est utilisée pour résoudre des litiges de manière informelle et peut être menée par un tiers impartial, tel qu'un conciliateur ou un médiateur.

La conciliation peut être utilisée dans une variété de contextes, tels que les conflits de travail, les litiges familiaux, les conflits de voisinage, les litiges entre propriétaire et locataire, et bien d'autres encore.

⁴⁹<https://www.larousse.fr> (consulté le 11/02/2023 à 23.30).

⁵⁰Ibid.

4-2- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale serait-il possible pour les femmes cadres ?

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale est une question importante pour les femmes cadres. Les femmes qui travaillent et ont des enfants doivent souvent jongler avec de nombreuses responsabilités, ce qui peut entraîner un déséquilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Cependant il est important de souligner que l'équilibre entre la vie professionnelle et à la vie familiale ne devrait pas être considéré comme un problème qui ne concerne que les femmes. Les hommes doivent également être encouragés à s'engager davantage dans leur vie familiale et à partager les responsabilités domestiques et parentales avec leur partenaires.

Il existe plusieurs mesures que les employeurs peuvent prendre pour aider les femmes cadres à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Par exemple, les entreprises peuvent offrir des horaires de travail flexibles, des congés parentaux payés et des congés maladie pour les membres de la famille.

L'équilibre satisfaisant entre la vie au travail et la vie hors travail est un défi permanent ; les équilibres sont précaires, rien n'est jamais assuré. L'évolution des sociétés modernes renforce l'importance et l'urgence de ce défi à relever. Comme le constate Jack Welch, célèbre patron de General Electric, le monde qui nous environne a profondément évolué. Les salariés étaient dévoués jour et nuit à leur entreprise, ont pris de la distance. Ils aspirent souvent à une vie plus équilibrée, à consacrer plus de temps à leur famille. Ils sont confrontés à davantage de risques au travail mais aussi en famille.

La question de l'articulation et de l'équilibre vie professionnelle et vie familiale se pose avec acuité du fait de ces nouvelles tensions au travail et hors travail, des difficultés à contrôler ces nouveaux risques professionnels et familiaux. Cette question de l'articulation se pose à tous les salariés au fur et à mesure de leur vie professionnelle et familiale.⁵¹

⁵¹Marc Dumas. « *vie personnelle et vie professionnelle* », éd vers un nouvel équilibre dans l'entreprise, septembre 2008, P45.

Nous approfondirons ensuite une tension forte : le conflit entre vie professionnelle et vie familiale « conflit travail-famille », dont nous analyserons les sources et conséquences et nous montrerons enfin que la relation entre la vie familiale et la vie professionnelle n'est pas nécessairement conflictuelle. Ces deux vies peuvent s'enrichir mutuellement et la perspective théorique doit évoluer ; cet enrichissement et ces possibilités de synergie commencent à être reconnus par certaines entreprises. Le lien entre la vie professionnelle et la vie familiale sont si étroits que l'on ne peut les nier. Même les personnes qui souhaitent maintenir des frontières claires entre leurs deux vies professionnelle et familiale par peur de sacrifier l'une à l'autre.

L'équilibre correspond à la manière dont les personnes vivent et conjuguent les relations entre le travail et le hors travail. La conciliation vise à réduire les tensions et les conflits entre les rôles parentaux.

Le souhait de la très grande majorité des salariés est de disposer d'une vie à côté du travail et du temps à investir pour d'autres activités. Le bien être physique et psychologique des individus est lié à un équilibre et une coordination satisfaisante entre les activités au travail et hors travail. L'organisation du travail tend à imposer des contraintes de plus en plus fortes sur les salariés, contraintes qui engendrent des problèmes familiaux et suscitent des dysfonctionnements organisationnels.

A cet égard, les relations entre le travail et la famille sont complexes. Ce sont deux domaines de vie avec leurs valeurs, leurs objectifs propres et enfin leurs modes de fonctionnement propres. Un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale sont bénéfiques pour les deux vies.⁵²

Il est également important que les femmes cadres s'organisent pour trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Elles peuvent chercher à déléguer certaines tâches domestiques, comme le ménage ou la préparation des repas et chercher du soutien auprès de leur famille.

⁵² Ibid. P46.

Enfin, il est essentiel que les femmes cadres s'accordent du temps pour elles-mêmes, pour pratiquer des activités qui leur plaisent et qui les aident à se ressourcer. En prenant soin d'elles-mêmes, elles seront mieux de leur vie professionnelle et familiale. Il est également important de souligner que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale ne devrait pas être considéré comme un problème qui ne concerne que les femmes, mais plutôt comme un enjeu de société qui nécessite l'implication de tous les acteurs. En travaillant ensemble pour créer un environnement de travail plus flexible et plus équitable, nous pouvons aider les femmes cadres à réussir dans leur vie professionnelle tout en ayant une vie familiale épanouissante.

4-3- Les modèles d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale :

Dans la majorité des entreprises, il n'existe encore aucun programme officiel en matière de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.⁵³

Entre la vie professionnelle et la vie familiale qui peuvent être utilisés pour aider les individus à équilibrer leurs responsabilités et à gérer leur temps de manière efficace. Voici quelques exemples de ces modèles :

Le modèle du télétravail : Ce modèle permet aux individus de travailler à distance, ce qui peut réduire les déplacements et le temps passé sur la route. Cela peut être particulièrement utile pour les parents qui ont des enfants à la maison.

Le télétravail est d'actualité, en s'inscrivant dans les politiques de soutien organisationnel de qualité de vie et de bien-être au travail.⁵⁴

Le télétravail – étymologiquement « travail à distance » – se caractérise par une dispersion spatiale et/ou temporelle, la fréquence de l'arrangement et l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Il ne peut concerner tous les emplois. Seules les activités dont le résultat peut être facilement mesurées, ou celles dont l'exercice ne nécessite pas une relation de proximité avec les collègues, avec le public ou avec le management sont à même d'utiliser le télétravail.⁵⁵

Les avantages reconnus du télétravail pour le salarié et pour l'entreprise sont nombreux : autonomie, gain de temps, liberté d'organisation, réduction du temps de transport, de la fatigue et des coûts liés aux trajets domicile-travail, meilleure concentration, gain de productivité, diffusion de nouvelles technologies, baisse de l'absentéisme et le plus important, un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le télétravail participerait ainsi à l'enchantement du travail, n'offrant que des effets vertueux.

⁵³CHASSERIO, S., & LEGAULT, M. J. (2005). Dans la nouvelle économie, « *la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle passe par... l'augmentation des heures de travail* ». Recherches sociographiques, p119-142.

⁵⁴ALIS, D., & Dumas, M. (2003). 35 heures, « *soutien organisationnel perçu et harmonisation vie familiale/vie professionnelle* », Revue de gestion des ressources humaines, p 37-56.

⁵⁵TASKIN, L. (2006). « *Télétravail: Les enjeux de la déspecialisation pour le Management Humain* ». Revue Interventions économiques. Papers in PoliticalEconomy.

Le modèle de l'aménagement du temps de travail : Ce modèle permet aux individus de travailler à des horaires flexibles, ce qui leur permet de mieux gérer leur temps et de s'occuper de leurs responsabilités familiales.

« L'aménagement du temps est la redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains, de manière à permettre aux individus et aux collectivités un usage du temps qui correspond à leurs besoins et à leurs aspirations.»⁵⁶

De nombreux dispositifs d'aménagement du temps de travail peuvent être actionnés dans le but d'aboutir à un meilleur équilibre travail-famille. On note ceux qui permettent d'ajuster les horaires de travail en fonction des fluctuations et des variations de l'activité économique de l'entreprise, ainsi ceux qui vont dans le sens d'offrir la possibilité d'allonger tant la durée d'utilisation des installations et des équipements que la durée d'ouverture des services au public, et ceux offrant plus de liberté et d'autonomie de choix aux salariés quant à leurs horaires et durées de travail.⁵⁷

Le modèle de la garde d'enfants en entreprise: Certaines entreprises offrent des services de garde d'enfants sur place, ce qui peut aider les parents à combiner leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Le modèle de l'échange de services : Ce modèle consiste à trouver des personnes ou des familles qui peuvent s'entraider pour la garde d'enfants ou d'autres responsabilités familiales. Par exemple, un parent peut s'occuper des enfants de son voisin après l'école en échange de l'aide de ce dernier pour faire des courses.

⁵⁶PRONOVOST, G., (2005), « *La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps* », dans le 21^{ème} Colloque de l'association d'économie politique, De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, Presses de l'Université du Québec.

⁵⁷PERETTI, J.M. (2013), « *Ressources Humaines* », 14^{ème} édition, Magnard-Vuibert.

4-4- Les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et familiale :

Les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et vie familiale sont des politiques visant à aider les travailleurs à mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Ces mesures peuvent inclure des horaires de travail flexibles, des congés parentaux, des services de garde d'enfants, des avantages sociaux tels que les programmes de soins pour les personnes âgées et malades, et bien d'autres choses encore.

L'objectif de ces mesures est de permettre aux travailleurs de mieux gérer les défis de leur vie professionnelle et familiale, ce qui peut avoir des avantages pour les employeurs, les employés et la société en général. Les avantages pour les employeurs peuvent inclure une meilleure rétention des employés, une productivité accrue et une image de marque positive, tandis que les avantages pour les employés peuvent inclure une meilleure santé mentale et physique et une plus grande satisfaction au travail.

De nombreuses entreprises ont mis en place des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale au fil des ans, mais il reste encore beaucoup à faire pour assurer une meilleure égalité entre les sexes, une meilleure prise en compte des besoins des travailleurs ayant des obligations familiales.

Le thème de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (travail-famille), a pris de plus en plus de place dans les débats sociaux. Alors beaucoup d'études sont faites en vue de trouver des solutions/mesures pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, ces mesures sont des dispositifs qui contribuent à améliorer la qualité est le climat de la vie professionnelle ainsi la vie personnelle.⁵⁸

Au cours des dernières décennies, plusieurs facteurs ont convergé pour accroître la demande de mesures de conciliation travail-famille.

⁵⁸DIANE Gabrielle Tremblay. « *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* », 3^{ème} éd presses de l'université du Québec, 2005, p138.

L'offre de mesures de conciliation travail-famille constitue donc un atout pour les employés et les organisations en permettant de répondre aux besoins des employés tout en assurant la poursuite des activités de production des organisations.

Cette orientation générale vise à donner de la flexibilité à une organisation, notamment afin de répondre aux besoins de certains employés sur le plan des responsabilités familiales. L'adaptation de l'organisation du travail peut se traduire par des mesures concrètes telles que : la rotation d'emploi, l'échange d'horaire de travail, le partage de compétences, le temps de travail.

a- L'aménagement du temps de travail :

L'aménagement du temps de travail peut être une solution pour éviter d'opter pour des heures supplémentaires pendant une hausse de votre activité ou un chômage partiel lors d'une baisse d'activité, et c'est un **dispositif légal**, qui permet aux entreprises de répartir la durée du travail des salariés sur une période supérieure à la semaine, pour ainsi s'adapter aux fluctuations de l'activité.⁵⁹

Pronovost définit l'aménagement du temps de travail comme : « la redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains, de manière à permettre aux individus et aux collectivités, un usage du temps qui corresponde à leur besoins et à leur aspirations ». ⁶⁰

Cette notion d'aménagement du temps de travail est intéressante car elle englobe les mesures très spécifiques de réduction du temps de travail de la première moitié de ce siècle, mais également les mesures concernant les aménagements des horaires (les horaires fixes ou variables, les horaires à la carte) et des rythmes du travail (travail posté), du lieu de travail (le télétravail) et des liens contractuels (contrats à durée déterminée successifs, travail à la journée, travail intérimaire) qui se sont fortement développées depuis les années septante.

⁵⁹<https://www.appvizer.fr> (consulté le 23/02/2023 à 13:15)

⁶⁰PRONOVOST Gilles. « *Sociologie du temps* », Coll.« ouvertures sociologique », Bruxelles, De Boeck, 1996, p155.

b- Le rôle de l'aménagement du temps de travail :

Depuis le début de la révolution industrielle au 18^{ème} siècle, le temps de travail est l'enjeu de luttes sociales récurrentes. Bien que ces luttes aient pris des formes très diverses, il est possible de distinguer deux motivations essentielles aux revendications des travailleurs en matière de durée du travail : l'amélioration des conditions de vie et le partage du travail.

a- Pour améliorer les conditions de vie:

La diminution de la durée du travail visant à améliorer les conditions de travail, l'évolution de la durée du travail a participé à la profonde transformation des modes de vie.

Le processus de diminution de la durée du travail s'est ralenti le chômage a augmenté. La concomitance d'une durée du travail rigide à la baisse et d'un accroissement du chômage apparaît à beaucoup injustifiée, car elle entraîne un partage inéquitable de l'emploi et des revenus salariaux. Ainsi, les motivations des revendications pour la réduction et l'aménagement du temps du travail se sont transformées. A l'heure actuelle, la création d'emploi semble constituer la justification majeure des propositions d'interventions en matière de durée du travail.

b- Pour partager le travail :

La diminution de la durée du travail traduit clairement la volonté d'agir sur l'emploi. Aussi la réduction de la durée du travail pouvait constituer un instrument de lutte contre la montée du chômage.

Si l'on pose aujourd'hui le problème de la durée du travail, c'est donc surtout pour savoir si la réduction et l'aménagement du temps de travail peuvent accroître l'emploi, favoriser un partage plus équitable du travail et des revenus, et influencer favorablement la croissance.⁶¹

⁶¹PIERRE CAHUC ET PIERRE GRANIER. « *La réduction du temps de travail* », édition une solution pour l'emploi, paris, 1997, P04 et P09.

Nous aborderons donc les aménagements qui portent tant sur la durée du travail que sur l'organisation du travail. L'objectif, n'est pas d'être exhaustif mais s'encadre dans un débat actuel qui retient les manifestations les plus significatives de l'aménagement du temps de travail. A cet effet, sont considérées en premier lieu les deux modalités typiques de l'aménagement de la durée du travail, à savoir la réduction du temps de travail et le travail à temps partiel.⁶²

L'aménagement du travail, qui vise à offrir aux salariés plus de liberté dans la gestion de leur temps, comprend plusieurs aspects. Il peut inclure la possibilité d'ajuster les horaires de travail et de prendre des congés à des moments choisis, ainsi que la demande croissante de certains travailleurs, en particulier les femmes cadres, pour des horaires de travail flexibles qui leur permettent de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Il existe deux formes courantes d'aménagement de la durée du travail : la réduction du temps de travail, et la mise en place d'horaires de travail flexibles. Ces deux modalités visent à permettre aux travailleurs de mieux gérer leur temps de travail en fonction de leurs obligations et de leurs préférences personnelles.

c- La réduction du temps de travail :

Tous les accords sur la réduction du temps de travail permettent de nouveaux aménagements bénéfiques à l'entreprise et aux salariés »⁶³ notamment aux femmes cadres, en leur permettant ainsi plus de temps libre à consacrer aux occupations familiales.

La réduction du temps de travail vise à travers les perspectives d'une amélioration d'un cadre de vie, d'un enrichissement personnel, d'une vie familiale plus intense, d'accès ainsi facilité à la culture ou à la formation.⁶⁴

La réduction et l'aménagement de la durée du travail ont des effets complexes sur les comportements, en matière d'organisation du travail, de détermination des salaires, d'embauche, de participation au marché du travail, de formation, qui sont très imparfaitement

⁶²Michel De Coster. « *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines* », 3^{ème} édition De BOECK, Université Bruxelles, 1999, P249.

⁶³CITAU Jean Pierre. « *Gestion des ressources humaines* », 3^{ème} Edition Armand Colin, 2000, P16.

⁶⁴OTTAVI Alain, TUCHZIRER Carol. « *Le point de vue des agents de l'ANPE* » .futuribles, janvier 1996, p35-p37.

pris en compte par les modèles macroéconomiques usuels, principalement élaborés pour évaluer l'impact de politiques de relance de la demande dans une perspective postkeynésienne. Les scénarios de réduction de la durée du travail nécessitent par conséquent l'élaboration d'hypothèses « hors modèle » concernant des variables essentielles, comme le degré de compensation salariale, les gains de productivité, l'évolution de la population active et la durée d'utilisation d'équipements.

Il est donc important de mieux comprendre les relations entre la durée du travail, la productivité, les salaires, la population active et la durée d'utilisation des équipements, afin de mieux évaluer l'impact d'une réduction des horaires.⁶⁵

d- L'organisation du travail en diminution d'heures :

De nombreuses solutions ont été envisagées par les divers acteurs concernés. La semaine des 4 jours a ses défenseurs : d'autres plaident pour un raccourcissement de chaque journée : d'autres encore pour une réorganisation sur l'année, voire sur plusieurs années afin de permettre les congés sabbatiques, etc. Une réorganisation du travail incite aussi à réfléchir à une extension du travail de nuit, à l'organisation en équipes. A nouveau, le débat tourne ici autour des embauches compensatoires possibles, d'une utilisation plus intense des machines ainsi que du recours aux heures supplémentaires. Les employeurs inclinent davantage vers une organisation du travail en cinq jours compensés par une légère diminution horaire quotidienne.⁶⁶

e- Les horaires flexibles :

Une autre modalité de l'annualisation du temps de travail prévue par les dispositions légales belges consiste en des horaires flexibles. En effet, alors que les horaires de travail étaient jusque dans les années quatre-vingt le plus souvent fixes et suivaient quelques modes d'organisation seulement (par exemple 9 h-17 h 30 ou 6 h-14 h. 14 h-20 h et 20 h-6 h pour le travail en équipes successives). petit à petit -sous l'impulsion des employeurs dans certains cas et des travailleurs dans d'autres (cas des horaires glissés de certaines administrations) - les

⁶⁵Pierre CAHUC et Pierre GRANIER. « *La réduction du temps de travail, une solution pour l'emploi* », Europe, septembre 1997, P10.

⁶⁶Michel De Coster. « *Sociologie du travail et gestion des ressources humaines* », 3^{ème} édition De BOECK, Université Bruxelles, 1999, P251.

horaires se sont flexibilisés Les dernières dispositions légales belges, par exemple, visent avant tout à permettre aux employeurs de jouer à la fois sur la variabilité de la durée et des horaires de travail pour mieux suivre l'évolution de la demande : « La variabilité de la durée du travail permet de porter la durée du travail à un maximum de 9 h par jour et de 45 h par semaine, à condition de respecter la durée hebdomadaire normale de travail en moyenne sur une période d'un an maximum Cette variabilité des horaires est limitée, car elle ne peut dépasser 2 heures en plus ou en moins de l'horaire journalier normal et 5 heures en plus ou en moins de l'horaire hebdomadaire normal. L'employeur doit choisir et afficher les horaires de travail 7 jours à l'avance ». ⁶⁷

f- L'impact des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale :

a-Impacts sur les individus :

Comme mentionné précédemment, les employés vivant un conflit travail-famille plus intense seraient moins satisfaits au travail, plus stressés et moins engagés face à leur organisation. De plus, ils s'absenteraient plus fréquemment et ils afficheraient un taux de roulement plus élevé que les employés qui ne doivent pas composer avec ce conflit.

Par conséquent, il semblerait que les mesures mises de l'avant par les organisations permettraient de diminuer les effets négatifs liés au conflit entre le travail et la famille. D'ailleurs, on constate que plusieurs des mesures mises en place permettraient effectivement d'augmenter la satisfaction au travail ausside diminuer le stress perçu par les employés et d'augmenter l'engagement organisationnel. De plus, les pratiques de flexibilité de l'aménagement du temps de travail tendrait à diminuer le taux d'absentéisme des employés.

b-Impacts des pratiques sur l'organisation :

Les mesures de conciliation travail-famille ont également un impact sur l'organisation, notamment sur le recrutement, la rétention du personnel et la productivité organisationnelle. En ce qui concerne le recrutement, une organisation qui offre des pratiques innovatrices de conciliation travail-famille améliore sa réputation organisationnelle.

⁶⁷CED SAMSON. « *Flexibilité : mode d'emploi* », octobre, 1996,p 05.

En fait, l'instauration de ces mesures devient un avantage compétitif face aux autres organisations, particulièrement dans un contexte où il y a pénurie de main-d'œuvre. Les individus sont attirés par ces entreprises puisqu'ils ont l'impression qu'ils seront supportés par l'organisation.

En plus d'améliorer le recrutement, les pratiques de conciliation travail-famille permettraient de retenir les employés au sein de l'organisation. À cet égard, des études démontrent une diminution de l'intention de quitter des employés qui œuvrent pour une organisation qui a adopté de mesures de conciliation travail-famille.

Les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et familiale pour les femmes cadres sont essentielles pour leur permettre de réussir professionnellement tout en ayant une vie familiale équilibrée. En proposant des politiques et des pratiques qui tiennent compte des besoins spécifiques des femmes cadres, les entreprises peuvent aider à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail et à favoriser une culture de travail plus équilibrée.

4-5- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes cadres :

La conciliation est une procédure de négociation assistée relativement formelle et structurée. Elle suppose l'intervention d'un tiers, le conciliateur (ou un groupe de conciliateurs), dans un différend entre l'investisseur et l'État. Le but premier du conciliateur est d'encourager les parties à régler leur différend à l'amiable. Son rôle n'est pas forcément neutre et il n'assume pas toujours le même degré d'autorité.

Les femmes veulent à la fois une vie professionnelle et une vie familiale à la hauteur de leurs ambitions, la flexibilité et l'intensification du travail rend de plus en plus aléatoire la conciliation de cette double exigence.⁶⁸

⁶⁸Sophie Boutillier, Brigitte L'estrade. « *Le travail des femmes axe d'émancipation* », éd le harmattan, Paris, 2004, P51.

Les femmes cadre jouent un rôle de pionnière dans l'équilibrage problématique de la vie professionnelle et domestique. Elles récusent « le sacrifice de leur vie personnelle et familiale à leur carrière, et le sacrifice des potentialités d'ascension professionnelle à leur vie individuelle ». C'est-à-dire qu'elles envisagent de mener de front deux formes de réalisation de vie, qu'elles tiennent pour indispensables à leur épanouissement personnel.

La prise en compte de l'engagement familiale des travailleurs fait aujourd'hui partie intégrante d'une politique personnelle tournée vers l'avenir, Et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est un élément consécutif de la qualité d'emploi, et aussi de perfection professionnelle, pour cela l'entreprise prend en compte ce processus d'après un ensemble des politiques de conciliation qui ont pu le définir comme les conditions d'emploi, les objectifs fixés, les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.⁶⁹

La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle a sûrement un impact sur l'entreprise, pour cela les gouvernements des pays occidentaux prélèvent les politiques, visant à aider les parents salariés à mieux concilier leur vie professionnelle et leurs vies privées, leurs objectifs est de faciliter l'intégration aux marchés du travail. Les politiques existantes forment un contexte plus ou moins contraignant pour la conciliation notamment pour les femmes qui sont de plus en plus nombreuses à entrer sur le marché de travail qui s'intègre dans les différentes sphères, Contrairement aux hommes.⁷⁰

Les pratiques familiales ont aussi un rôle particulier, qui sert à aider surtout les mères à mieux concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle, Parce que les politiques de conciliation reposent essentiellement sur les femmes, la plupart des travaux sur le rôle des entreprises dans l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle se sont centrés sur l'analyse des conditions de travail compatibles ou non avec la maternité, sans s'attarder sur la paternité et le faible recours des hommes à des dispositifs fréquemment utilisés par les femmes, comme le travail à temps partiel ou encore l'aménagement des horaires de travail.⁷¹

⁶⁹Atout. F, L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et son impact sur le rendement des cadres au travail. (Mémoire de master). Université Abderrahmane Mira. Bejaia.2017, P 45.

⁷⁰GREGOY.A, MILANER.S. « *Revue de politique sociale et familiale* », 2006, p 05.

⁷¹PAITHE.A, SOLAZ.A. « *Synthèse la famille à « flux tendu » : quotidien des parents et pratiques des employeurs.* » Dans *Entre famille et travail*, 2009, 461-464.

La conciliation de l'activité professionnelle et de la vie privée devient toujours davantage un facteur clé de réussite économique, notamment eu égard à l'attractivité des employeurs. Compte tenu de l'évolution démographique et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui en découle, la promotion active de la conciliation peut contribuer dans une large mesure à attirer et fidéliser les collaboratrices et collaborateurs, ainsi qu'à réduire les coûts de personnel, de santé et de justice.⁷²

4-6- Les femmes cadres au sein de l'entreprise :

L'équilibre et la bonne marche de l'entreprise, j'ai le sentiment que les femmes sont en mesure de gérer les conflits avec plus d'habileté et de doigté, en s'appuyant sur le sens affirmé du dialogue et de la médiation. Les femmes cadres croient à la convivialité et à l'établissement de rapports individuels et sociaux qui ne soient pas régis par la force ou la violence. Leur expérience de la gestion des rivalités entre les enfants, transposée à l'entreprise, leur est sans doute d'une grande utilité.⁷³

Dans les grandes entreprises, comme dans les grosses PME, les femmes en position de responsabilité défendent et affirment leur légitimité à être femmes, mères en même temps que d'excellents cadres. Elles sont bien évidemment conscientes que le chemin vers les sommets n'est pas pavé de roses, qu'il s'apparente au parcours de la combattante, et que briser le « plafond de verre » est une œuvre de longue haleine qui requiert des efforts incessants pour faire reconnaître ses compétences et ses talents.⁷⁴

Mais l'ère du sacrifice est révolue ; les femmes cadres récusent dans le même mouvement le sacrifice de leur vie personnelle et familiale à leur carrière, et le sacrifice de potentialités d'ascension professionnelle à leur vie individuelle. Elles se sentent capables de mener de front deux formes de réalisation de vie qu'elles tiennent pour indispensables à leur épanouissement. Ces femmes managers que j'ai rencontrées expriment une volonté de faire et d'agir en abordant leur travail dans une dynamique de plaisir et d'épanouissement. Souvent ces femmes disent « je veux tout », c'est-à-dire être reconnues professionnellement sans pour autant abandonner leur rôle de femme et de mère.

⁷²<https://www.fachstelle-und.ch/fr>.

⁷³Cristina LUNGHI. « *Et si les femmes réinventaient le travail* », édition JOUVE paris, mars 2002, p 03.

⁷⁴Ibid., p 04.

Si vous posez cette question à des femmes cadres leur première réaction sera nuancée : elles affirment dans un premier temps qu'elles gèrent leur entreprise « comme des hommes » et qu'il n'y a pas de différences réelles entre elles et eux. Rien de surprenant. Elles ont bien souvent dû beaucoup se battre pour accéder à des postes de responsabilité. Elles ont parfois fait le sacrifice d'une vie personnelle, quelquefois sans conjoint, ou sans enfants. Cet état de fait change mais a été une constante dans les « succès stories » féminines des générations précédentes. Il n'en reste pas moins que mener une carrière nécessite une planification de sa vie et que souvent les femmes retardent le moment du premier enfant.

À première vue, simplement anecdotiques, ces qualificatifs sont pourtant très handicapants dans l'acceptation d'une autorité féminine. « Si un homme se met en colère, on dira qu'il a du caractère, si c'est une femme, on dira qu'elle est hystérique ! » Renée Salvador, PDG du groupe de BTP Hervé, résumait cette perception différente d'une même attitude. D'un côté la valorisation d'une attitude, de l'autre la dévalorisation et l'ironie pour un même comportement.

Certaines femmes redoutent que le fait de parler des caractères particuliers les concernant ne revienne à les enfermer dans des stéréotypes et à les ghettoïser. Le risque est réel en effet, si l'on aborde la question en leur prêtant des « qualités » telles que l'abnégation ou le dévouement, le manque de goût pour le pouvoir, l'argent ou le statut social. Cette prétendue valorisation des spécificités féminines, reviendrait en effet, à inter- dire aux femmes toute progression vers le sommet de la hiérarchie puisque ne correspondant pas à leur nature véritable. En revanche, je pense, comme toute une génération de jeunes femmes actives, qu'il est essentiel et nécessaire d'argumenter sur le fait que les femmes peuvent atteindre les sommets grâce à la mise en œuvre de leurs qualités et valeurs spécifiquement féminines.⁷⁵

⁷⁵Op cit, p 01, 02,03

4-7-La place des femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale :

La place des femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale peut varier en fonction de nombreux facteurs tels que leurs environnement de travail, leurs statut familial, leurs aspirations personnelles et professionnelles leur lieu de résidence leurs culture et leurs pays.

D'une manière générale, les femmes cadres sont confrontées à des défis supplémentaires lorsqu'il s'agit de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, car leur travail peut être exigeant en termes de temps et d'engagement, et leur position peut nécessiter une grande flexibilité et une disponibilité constante. De plus, les femmes cadres peuvent faire face à des préjugés qui limitent leurs opportunités professionnelles et les obligent à travailler plus dur pour prouver leur valeur.

Cependant, de plus en plus d'entreprises reconnaissent l'importance de créer des politiques et des pratiques de travail qui permettent aux femmes cadres de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, telles que le travail à distance, les horaires flexibles, les services de garde d'enfants.

La place des femmes à changer a travers les siècles contrairement aux préjugés qu'on peut avoir, le travail féminin n'est pas nouveau en Algérie, elles partagent le travail agricole avec le reste de la famille.⁷⁶

En fin de compte, la place des femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale dépendra des choix individuels des compromis qu'elles sont prêtes à faire pour réaliser leurs objectifs professionnels et personnels. Cependant, avec le soutien des politiques de l'entreprise et de la société en général, les femmes cadres peuvent surmonter les défis et réaliser leur potentiel dans leur carrière et leur vie personnelle.

⁷⁶BOUTEFENOUCHE Mostafa. « *La société algérienne en tradition* », éd OPU, Alger, 1980, P71.

4-8- Les enjeux de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale :

Les femmes cadres sont souvent confrontées à des défis particuliers en matière de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Voici quelques-uns des enjeux spécifiques auxquels elles peuvent faire face :

La carrière professionnelle des femmes cadres notamment les mères de famille, est barbouillée par des interruptions telles que les mises en disponibilité, l'origine de ces interruptions sont expliqués par l'arrivée d'un bébé dans la famille. Premièrement, on a commencé par un congé de maternité puis la mise en disponibilité car s'est les femmes qui s'occupent leurs enfants.

Les femmes cadres obligent par ces responsabilités de se déplacer régulièrement et d'assister à des réunions tardives et des obligations familiales car la gestion de la vie professionnelle passe également par la gestion de la vie familiale, l'éducation des enfants, le travail domestique fait partie des préoccupations. Cependant, on constate tout de même que les femmes cadres atteignent que très peu de poste de direction et de haute responsabilités. On peut expliquer leurs refus d'investir à plein temps dans une fonction de responsabilités par le désir de concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale.

L'expression « concilier vie professionnelle et vie familiale » est entrée dans le langage courant de l'action politique. Parmi ces enjeux y'avais de la flexibilité, donc cette dernière a deux exigences qui sont donc à concilier : celle de l'entreprise et celle des individus. Il s'agit de déboucher sur des formules acceptables, permettant de conjuguer une meilleure utilisation des capacités à une plus grande maîtrise, par les individus, du temps dont ils disposent.

Le conflit travail-famille représente une forme de conflit engendré par les pressions contradictoire résultant de la participation à différents rôles. Ce conflit est ressenti lorsque la participation au rôle au travail est rendue plus difficile en raison de la participation au rôle famille.⁷⁷

⁷⁷DUMAS Marc. « *Vie personnelle et Vie professionnelle* », Vers un nouvel équilibre dans l'entreprise, Management et société, 2008, P56.

Cela n'est certes pas impossible puisqu'un certain nombre d'organisations y sont parvenues, mais il est difficile de le faire dans tous les secteurs. Même dans les services de santé, les services policiers et de sécurité ou il y aura toujours des horaires variables, de soir et de nuit, il est possible d'imaginer les améliorations pour les parents en emploi.⁷⁸

En somme, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est un enjeu important pour les femmes cadres. Les entreprises peuvent aider en offrant des horaires de travail flexible et en créant une culture de travail qui soutient l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les femmes cadres elles même peuvent également trouver des moyens de gérer leurs temps et leurs responsabilités de manière à répondre aux besoins de leur famille tout en faisant avancer leur carrière.

⁷⁸DIANE-GABRIELLE TREMBLAY. « *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* », 3^{ème} édition, presses de l'université du Québec, septembre 2008, P114.

Chapitre III
Présentation de l'organisme
D'accueil

1-Présentation de l'organisme d'accueil :

SONATRACH est considérée comme la plaque tournante de l'économie algérienne, elle assure plus de 95% des recettes de l'Etat, mais seulement 15 % revient à l'entreprise pour ses propres besoins d'exploitation et de fonctionnement.

2-Historique de la SONATRACH :

La SONATRACH : est une société pour le transport par commercialisation des hydrocarbures, depuis sa création jusqu'au aujourd'hui connaît beaucoup de changement.

Après l'indépendance, le 31 décembre 1963, que la SONATRACH à été crée par le décret N° 63-491. Elle s'occupait le transport et la commercialisation des hydrocarbures.

Le 22 septembre 1966, les statuts ont été modifiés par le décret N° 66-292. Elle avait la mission pour prendre en charge la recherche, la production et la transformation des hydrocarbures.

Le 24 février 1971, la nationalisation s'étendra à tous les secteurs des hydrocarbures, ce qui à conduit à une restructuration de la SONATRACH en 1985.

Cette réorganisation a donné naissance à 18 entreprises, on cite parmi elles : NAFTAL, ENTP, ENAC, ENIP...etc. et en 1985, la SONATRACH s'est accéder à nouvelles bases que constituent les nouvelles activités qui sont :

- ❖ Exploitation et recherche.
- ❖ Exploitation des systèmes d'hydrocarbures.
- ❖ Exploitation des systèmes et transformation de gaz.
- ❖ Le transport par canalisation.
- ❖ La commercialisation.

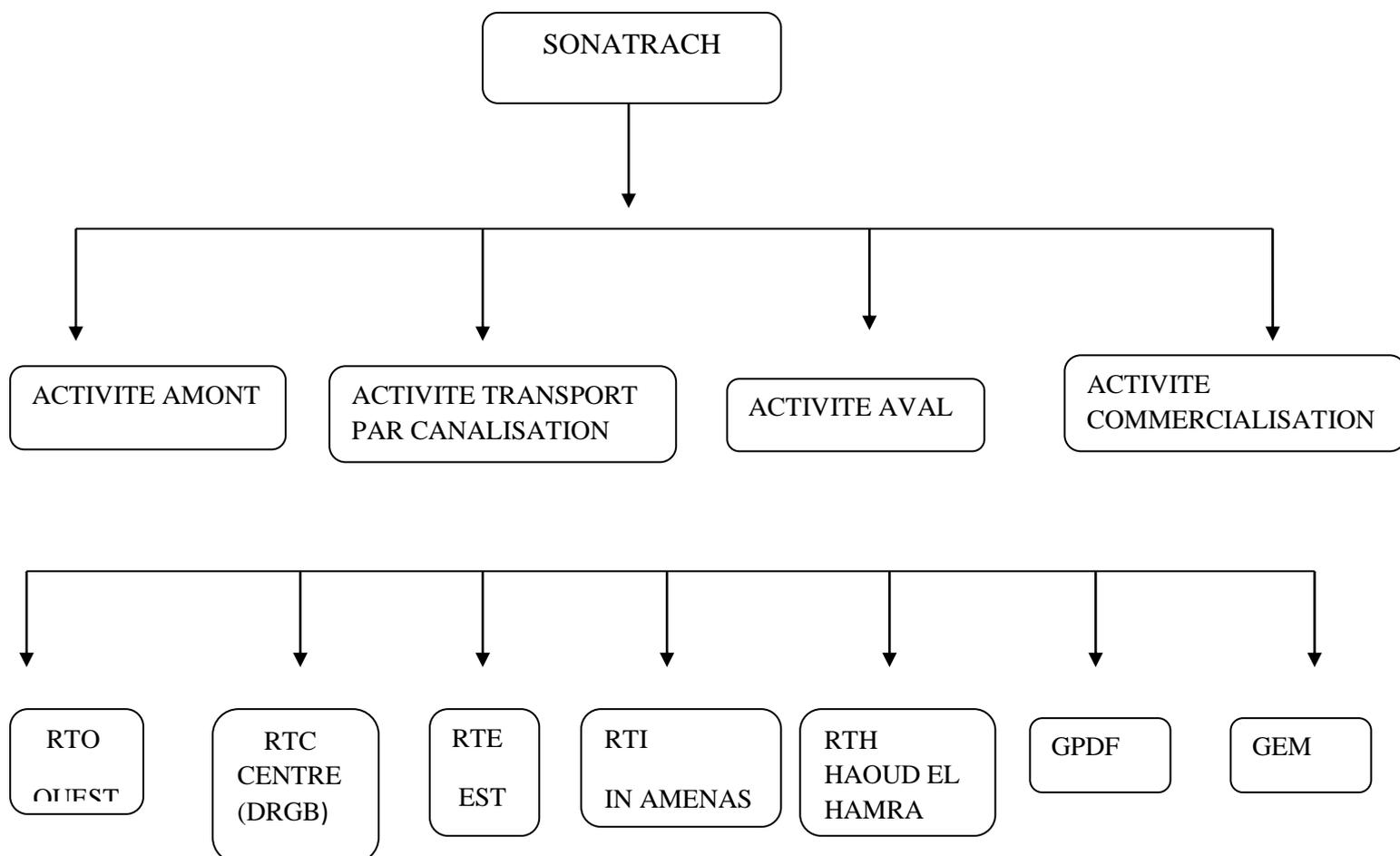
Donc la SONATRACH contient 7 régions qui sont :

- ❖ Région transport ouest (RTO) Oran Arzew.
- ❖ Région transport centre(RTC) Bejaia.
- ❖ Région transport In amenas(RTA).
- ❖ Région d'oued refraf (GEM) Tébessa.
- ❖ (GDPE) aricha.
- ❖ Région transport est(RTE) Skikda.
- ❖ Région transport Haoud EL Hamra (RTH) HassiMessoud.

Aujourd'hui, la SONATRACH assure des missions stratégiques telles que la recherche, la production, le transport, la liquéfaction du gaz naturel, l'approvisionnement du marché national, et la commercialisation des hydrocarbures liquides et gazeux sur le marché international en exportant ses produits en France, Italie, Canada...etc.

3-Les activités de la SONATRACH

Direction générale du groupe SONATRACH



Elle est assurée par le président, directeur général. Elle chapeaute tout le groupe SONATRACH avec ses différentes activités qui sont : les activités opérationnelles, commerciales et transport par canalisation.

3.1. Les activités opérationnelles : Elles exercent les métiers du groupe et développent son potentiel d'affaires tant en Algérie, qu'au niveau international. Il s'agit de l'activité amont et l'activité aval :

a) Les activités en amont :

Ses principales fonctions sont :

- Exportation.
- Data contrôle.
- Forage.
- Recherche et développement des hydrocarbures.

b) Les activités en aval :

Ses fonctions sont :

- Liquéfaction du gaz naturel.
- Raffinage du pétrole.
- Pétrochimies.

3.2. Les activités de commercialisation :

Sa principale fonction est la commercialisation des hydrocarbures tant au niveau national qu'international.

3.3. Activité transport par canalisation :

L'activité transport est confiée à la branche « TRC », dont des missions essentielles sont :

- Exploitation des ouvrages de transport des hydrocarbures des installations portuaires.
- Maintenance des installations et des canalisations.
- Etudes et développement.

4-Les objectifs de la SONATRACH :

Durant les 25 années à venir consistantes à doubler le rythme de la production pour atteindre la barre des 100 TP annuellement, ce qui donnera une production cumulée prévisionnelle de 2.5 milliards de TP à la fin de l'année 2020.

Si parallèlement les efforts d'exploration et de prospection des hydrocarbures n'aboutissent pas à renouveler suffisamment le potentiel des réserves en place par la découverte de nouveaux gisements en tenant compte nécessairement du volume d'hydrocarbure qu'on pourrait récupérer de sous-sol on irait inéluctablement vers aggravation du déséquilibre énergétique.

Le programme des réserves à découvrir sur la même durée à venir été élaborer en fonction d'une espérance de découvertes de réserves en place de 144 millions de TP annuellement.

Il est évident que, si on tient compte des volumes de réserves potentiellement récupérables, cette espérance de découverts ne suffisait à couvrir notre rythme de production d'hydrocarbure future et encore moins rattraper le retard en matière de ressources énergétiques.

Il est donc de plus haute importance, pour le secteur de l'énergie de SONATRACH particulièrement de tracer une nouvelle politique énergétique ayant pour le but essentiel de préserver et de consolider, dans lacrymatoire de production et d'exploitation des hydrocarbures, le bilan des ressources d'hydrocarbures en aman de la filière énergétique.

Compagnie pétrolière intégrée, SONATRACH est un acteur majeur dans le domaine du pétrole et du gaz. Ce qui la place, aujourd'hui, première compagnie d'hydrocarbures en Afrique et en Méditerranée. Elle exerce ses activités dans quatre principaux domaines l'Amont, l'Aval, le Transport par Canalisation et la Commercialisation.

Elle est présentée dans plusieurs projets avec différents partenaires en Afrique, en Amérique Latine et en Europe.

Notre rapport de stage est concentré : sur la direction régionale de Bejaia, qui se positionne dans la région transport centre « RTC », et qui a pour mission essentielle d'assurer le transport par canalisation des hydrocarbures depuis « HEH » à Bejaia et la raffinerie d'Alger, ainsi que le transport du gaz depuis Hassi R'Mel jusqu'au Terminal de Bordj Menaïel.

5-Historique et organisation de la direction régionale de Bejaia (DRGB) :

SOPEG : société pétrolière de gérance fut créée le 12 mars 1957, implantée à Bejaia, dont le siège était à Paris (France). Elle s'occupait du transport par canalisation d'un oléoduc qui s'étendait à Haoud-El-Hamra située à 25km de HASSI MESSAOUD jusqu'au terminal pétrolier de Bejaia, dont les premières expéditions du pétrole brut à partir de HAOUD-EL-HAMRA au port de Bejaia ont été réalisées en 1959.

6-Présentation de l'organisation de La direction régionale de Bejaia (DRGB) :

est l'une des directions régional de SONATRACH mise en service en 1963 qui est chargée du transport par canalisation , stockage et de la livraison des hydrocarbures liquides et gazeux (le pétrole brut ,le condensat , la gaz naturel) à travers des canalisations gérés et exploitées par elle –même ,implantée dans l'entreprise de terminal marin (TMB) relier haoud –el –Hamra – Bejaia .les stations de pompages : sur la ligne de haoud el hamra Bejaia la SONATRACH a installé des stations de pompage principal et satellites pour assurer le transport du pétrole brut et condensat sur toute la ligne . Elle est située dans la zone industrielle à deux kilomètres au sud – ouest de la ville de Bejaia d'une superficie de 4 hectares environs, constituée d'une zone de stockage et d'un port pétrolier qui se trouve à 5 kilomètres environs nord-ouest de l'entreprise et du parc de stockage.

Organisation de la direction régionale Bejaia :**La direction générale :**

La direction générale est chargée de concevoir, de coordonner et de contrôler les actions liées à la gestion et au développement de l'entreprise. Elle comprend un directeur régional, quatre sous directions, trois départements, un conseiller à la sûreté interne et un secrétariat.

a- Département HSE :

Il a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoine humain de la DRH et d'assurer le développement du transport des hydrocarbures, son rôle est la prévention, intervention et hygiène de l'environnement.

b- Assistant de sûreté interne :

Qui a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoine humain et matériel de l'entreprise.

c- Centre d'informatique :

Il regroupe les moyens d'exploitation et de développement des applications informatiques pour l'ensemble des régions de la division transport.

La sous-direction exploitation oléoducs :

Elle contient deux départements :

a- Département exploitation oléoducs liquide(EXL) :

Il est chargé de l'exploitation, des installations du pétrole, il gère deux ouvrages transportant du pétrole brut entre Haoud-El Hamra et le terminal de Bejaia OBI et un autre béni-Mansour à la raffinerie d'Alger OGI ce département est le cœur de l'activité de la RTC, en plus des deux ouvrages il gère aussi six stations et deux terminaux.

- SP1 bis situé à djamaa el oued.
- SP2 situé à Biskra.
- SP3 situé à Msila.
- SBM situé à béni Mansour Bouira.
- TA situé à Bejaia.
- TRA situé à Alger.

b- Département exploitation gazoducs(EXG) :

Il est chargé de l'exploitation du gazoduc entre Hassi-Rmel et Isser (Boumerdès) pour l'alimentation des centrales électrique, des citoyens et des usines.

La sous-direction technique :

Elle se propose de quatre départements :

a- Département Maintenance(MNT) :

Le département maintenance a pour mission le maintien et le rétablissement des machines tournantes. Elle assure deux types de maintenances :

- Maintenance préventive
- Maintenance curative

b- Département protection des ouvrages(PTO) :

La mission de ce département, comme son nom l'indique, est de protéger les ouvrages contre la corrosion (protection cathodique) et les actions de la nature (glissement de terrain).

c- Département Approvisionnement et Transport(ATR) :

Il a pour mission principale de satisfaire les besoins des différentes structures notamment celles de bases (exploitation et maintenance) en équipements, matériels, pièces de rechange dans les meilleures conditions (qualité, prix et services).

d- Département Travaux Neufs(TNF) :

Il est chargé de l'étude et suivi des projets de réalisation initiés par les différentes structures. Il prend en charge les projets de plusieurs domaines tels que le génie civil, construction métalliques, travaux pétroliers,...IL joue donc le rôle d'un bureau d'étude pour la DRGB.

La sous-direction juridique :**a- Département Budget et contrôle de gestion :**

Il se compose de trois service : service budget, service contrôle de gestion et service analytique, ce point sera expliqué dans le point suivant.

b- Département finance :

Il veille au financement (toute sorte confondue) des projets de la région.

c- Département juridique :

Prends en charge les affaires de justice de la région et l'assurance de tout son patrimoine.

La sous-direction Administration et Finance :**a- Département Finance :**

Il prend en charge la gestion comptable et financière.

b- Département Moyens Généraux(MOG) :

Sa fonction est de fournir le soutien logistique de l'entreprise et assurer la restauration du personnel ainsi que la prise en charge des missionnaires lors de leur déplacement.

c- Département Administration et Social(ASL) :

Ce département veille sur le respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail comme il gère le personnel de la RTC (pointage, congé,).

d- Département Ressource Humaine(DRH) : Il a rôle la recherche et l'acquisition du potentiel humain en nombre et en qualité, sa préservation et son développement qualitatif (formation).

7-Les missions de la direction régionale de Bejaia (DRGB) :

La direction régionale de Bejaia (SONATRACH hydrocarbures par canalisation, elle est chargée du transport, stockage et livraison des hydrocarbures (pétrole brut, gaz naturel....etc.

Avec Arzew, Skikda, Ain Amenas et HAOUUD El Hamra, la direction générale de Bejaïa est l'une des régions couvrant l'activité de la branche transport par canalisation.

Le patrimoine de la direction régionale de Bejaïa est composé des éléments suivants :

a- Oléoduc HAOUUD El Hamra-Bejaia:

Cet oléoduc est le premier pipeline installé en Algérie par la société pétrolière « SOPEG ». Il est d'une longueur de 668 km et d'un diamètre de 24 pouces. IL possède une capacité de transport de 15 MTA de pétrole brut avec les quatre stations de pompages, il achemine depuis 1959 du pétrole et de condensât vers le terminal de Bejaia et la raffinerie d'Alger.

b- Gazoduc de HASSIR'MEL - Bordj Menail :

Long de 437 Km et d'un diamètre de 42 pouces, il approvisionne en gaz naturel dès le 1er octobre 1981 les villes et les pôles industriels du centre du pays ; sa capacité est de 07 milliards M3 par an.

c- Oléoduc Beni Mansour-Alger :

D'une longueur de 130 Km et d'un diamètre de 16 pouces, il est piqué sur oléoduc Haoud El Hamra-Bejaia et alimente depuis 1970 la raffinerie d'Alger situé à Sidi Arsine.

d- Le port pétrolier de Bejaia :

Il est composé de deux postes de changement de navires. Il permet à partir d'un parc de stockage le chargement de navires d'une capacité allant jusqu'à 80.000 tonnes de brut.

8- Situation géographique : La DRGB est situé au sud de Bejaia à 2Km. Elle est limité au nord par la voie ferré, à l'est par oued s'Ghir et à l'ouest par oued Soummam. Elle s'étend sur une surface globale qui est déterminée ainsi :

a- Terminal « sud et nord » :

- Surface clôturée : 516 135 m²
- Surface ouverte : 7 832 m²
- Surface occupée par les bacs : 2 250 m²
- Hangar de stockage : 3 800 m² 0.

b- Foyer :

- Surface couverte : 1 155 m²

c- Port pétrolier :

- Surface clôturée : 19 841 m²
- Surface couverte : 300 m²
- Surface occupée par les bacs de déballastage 1600 m²

9- Présentation du département ressources humaines et communication (RHC) :

On peut définir le département RHC de la DRGB comme l'ensemble des activités qui visent la gestion des talents et des énergies des individus dans le but de contribuer à la réalisation de la mission de la stratégie et des objectifs organisationnels.

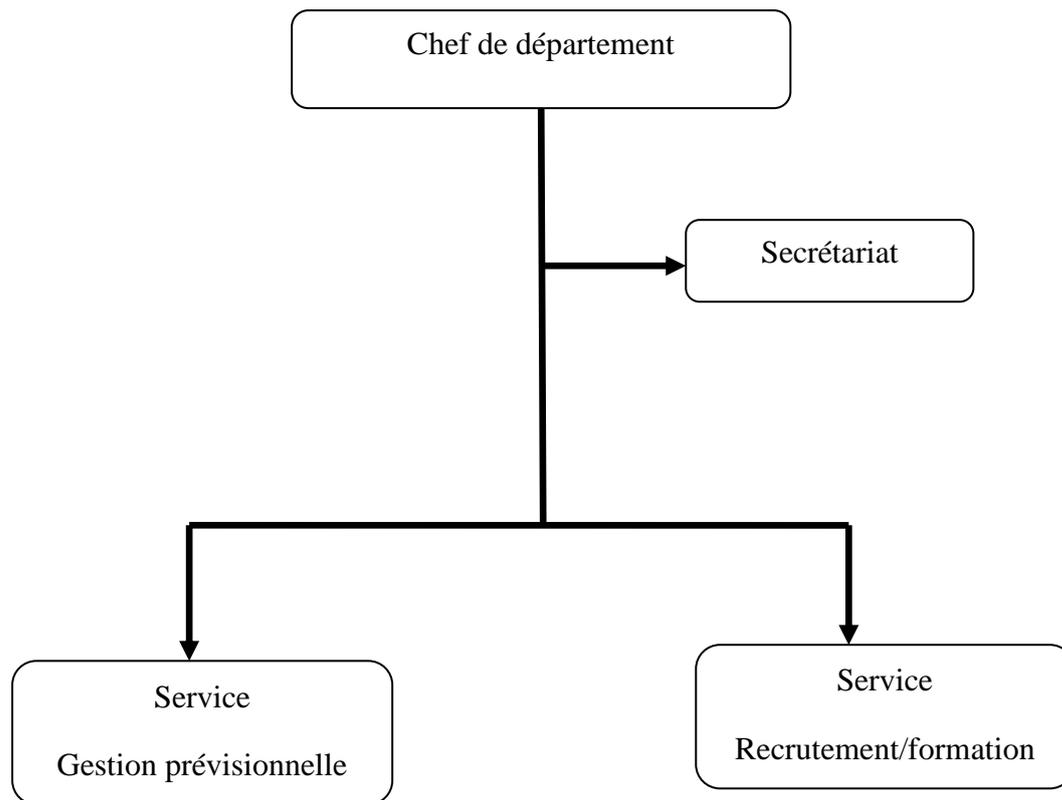
a- Mission du département RHC :

Le département des ressources humaines et communication de la DRGB a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoine humain de la DRH et d'assurer le développement du transport des hydrocarbures, son rôle est la prévention, intervention et hygiène de l'environnement.

b- Objectifs du département RHC :

L'objectif stratégique du département RHC est la prospection et le recrutement du potentiel humain, sa préservation et son développement qualitatif en vue de réaliser la meilleure performance possible. Parmi ces objectifs on peut citer :

- La recherche et la sélection du potentiel humain.
- La contribution à l'optimisation de l'emploi.
- Assurer la planification et la gestion des carrières pour le personnel.
- La contribution à l'épanouissement des travailleurs par des actions de formation.
- L'optimisation de la gestion du centre formation de l'entreprise.

Organigramme des ressources humaines**c- L'organigramme du département RHC :**

Le département ressources humaines et communication assure le suivi de l'agent depuis son recrutement jusqu'à son départ (licenciement, retraite, décès,...etc.) il est constitué de trois services qui sont comme suit :

❖ Service sélection/formation :

Ce service se charge du recrutement et la mise en œuvre des plans de formations, et se subdivise en deux sections :

▪ Section recrutement :

Cette section a pour rôle de sélectionner les candidats selon les besoins, communiquer des dossiers des candidats présélections et enfin le suivi, le contrôle du processus de recrutement du début jusqu'à la dernière étape.

▪ Section formation :

Les principales activités de cette section consistent à élaborer les plans de formation pour tous les agents de la DRGB, afin de leur permettre d'acquérir le savoir-faire (habilités et compétences) nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle.

❖ Service gestion prévisionnelle :

Son rôle primordial consiste à vérifier et traiter les mouvements des salariés (départ en retraite, démission, promotions, mutations etc.) ces principales tâches sont :

- Lancer une campagne promotionnelle (chaque année la DRGB lance une campagne pour promotion).
- Lancer une campagne d'avancement qui est une promotion à l'horizontale, qui permet de garder le même poste avec un changement d'échelon.
- Le service gestion provisionnel assure aussi la gestion des carrières c'est-à-dire suivre le parcours professionnel de l'agent dès son entrée dans l'entreprise jusqu'à sa sortie.
- Elaborer un organigramme et veiller au bon déroulement de son application, qui est une traduction schématique de tous les départements de SONATRACH. Traiter toutes les requêtes de demande de mutation.

❖ Cellule communication :

- Elaborer et assurer le suivi d'un plan interne de la Région suivant les orientations et les objectifs de l'activité.
- Concevoir et réaliser les moyens de communication interne.
- Diffuser les documents de la communication transmis par la direction communication groupe et la cellule communication TRC.
- Couvrir les événements qui se produisent au sein de la région (tenue des conférences, formation...).
- Prendre en charge le secrétariat des réunions (rédaction des P.V).
- Participer, avec la cellule communication TRC, à l'élaboration de la revue de l'activité TRC « Pie-News) par la rédaction d'articles valorisant TRC.

Chapitre IV

L'analyse des données et l'interprétation des résultats

1-Analyse des données personnelles des enquêtées:**a- L'âge :**

L'âge est considéré comme le caractère de plus important dans la définition de l'échantillon de n'importe quelle recherche scientifique. Nos enquêtées se répartissent selon 4 tranches d'âge que nous allons exposer ci-dessus.

Tableau N°01 :L'effectif selon l'âge

Classe d'âges	Effectifs	Pourcentage %
[30-33[4	20%
[33-37[6	30%
[37-40[5	25%
[40 et plus	5	25%
Total	20	100%

A partir de ce tableau on remarque que notre population d'étude regroupe des effectifs de différentes catégories d'âge. La catégorie est celle qui se situe entre [33-37[avec un pourcentage de 30%. Suivi de celle de [37-40[, et celle de [40 et plus avec un pourcentage de 25%, ensuite la catégorie [30-33[avec un pourcentage de 20%. Donc on peut dire que notre population est variée.

b - Le niveau d'instruction :

Aussi le niveau d'instruction est considéré comme un facteur ou un caractère qui sépare entre les femmes enquêtées et c'est grâce à ce facteur que ces femmes ont pu accéder à ces postes, alors on les distribue selon leurs niveaux d'instruction.

Tableau N° 02 : L'effectif selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage %
Universitaire	16	80%
Secondaire	4	20%
Total	20	100%

Ce tableau détermine le niveau d'instruction des femmes enquêtées, on observe que la plupart des femmes ont un niveau universitaire avec un pourcentage de 80%, elles occupent généralement des postes supérieurs, et les autres ont un niveau secondaire avec un pourcentage de 20%.

c-La situation familiale

Cette troisième catégorie est celle de la situation familiale de chaque femme cadre.

Tableau N°03 : L'effectif selon la situation familiale

situation familiale	Effectif	Pourcentage %
Célibataire	04	20%
Mariée	16	80%
Divorcée	00	00%
Veuve	00	00%
Total	20	100%

Ce tableau nous indique que 80% de nos enquêtées sont des femmes mariées, et 20% sont célibataires et pour les deux autres catégories divorcée et veuves avec un pourcentage de 00%.

d- le nombre d'enfants

Tableau N°04 : L'effectif selon le nombre d'enfants

Nombre d'enfants	Effectif	Pourcentage %
Pas d'enfant	04	20%
Un enfant	04	20%
Deux enfants	06	30%
Trois enfants	06	30%
Total	20	100%

Ce tableau démontre que plus de la moitié de notre population avec ratio de 20 % qui n'ont pas d'enfants (00), en enchainant avec 20% ayant un enfant(01) et 30 % qui ont deux enfants(02), et 30% qui ont trois enfants.

L'analyse qualitative de notre variable (nombre d'enfants) et son influence sur la conciliation des deux sphères peuvent se mesurer par le nombre d'enfants : plus le nombre d'enfants est élevé (deux, trois enfants et plus...), plus la conciliation est très difficile.

Une des ces interrogées qui à deux (02) enfants à dit : *« Je dois avouer que c'est très difficile pour moi de suivre mes enfants, mon travail est très exigeant et je suis souvent obligée de travailler de longues heures, ce qui me laisse peu de temps pour ma famille. »*

Une autre avec trois (03) enfants affirme : *« J'ai trois enfants et j'ai travaillé à temps plein pendant la plupart de leur vie, les principaux obstacles ont été le manque de temps et d'énergie. Avec trois enfants, il y a toujours quelque chose à faire, que ce soit les devoirs, les activités parascolaires ou les soins quotidiens. Ajoutez à cela les responsabilités au travail, les heures supplémentaires et les déplacements, et il peut être difficile de trouver du temps pour soi ou pour passer du temps en famille ».*

Tableau N° 05 : Présentation des enquêtées:

Nom	Age	Niveau d'instruction	Nombre d'enfants	Lieu de Résidence	Poste occupé	Ancienneté
Enquêtée 01	43ans	Universitaire	3	Urbain	Cadre étude RHE	14 ans
Enquêtée 02	42ans	Universitaire	2	Urbain	Cadre de gestion administration	16 ans
Enquêtée 03	35ans	Secondaire	1	Urbain	Assistante de chef de département	11 ans
Enquêtée 04	34ans	Universitaire	3	Urbain	Cadre juridique	6 ans
Enquêtée 05	35ans	Secondaire	2	Urbain	Cadre juridique	7 ans
Enquêtée 06	37ans	Universitaire	2	Urbain	Cadre technique	9 ans
Enquêtée 07	32ans	Universitaire	3	Urbain	Charge gestion	6 ans
Enquêtée 08	34ans	Universitaire	2	Urbain	Charge gestion	3 ans
Enquêtée 09	34ans	Universitaire	0	Rural	Cadre juridique	7 ans
Enquêtée 10	38ans	Universitaire	0	Urbain	Cadre juridique	6 ans

Enquêtée 11	33 ans	Universitaire	0	Urbain	Charge gestion	3 ans
Enquêtée 12	48 ans	secondaire	3	Urbain	Cadre juridique	18 ans
Enquêtée 13	36 ans	Universitaire	2	Urbain	Cadre technique	6 ans
Enquêtée 14	41 ans	Universitaire	3	Urbain	Cadre juridique	14 ans
Enquêtée 15	35 ans	Universitaire	1	Urbain	Cadre juridique	7 ans
Enquêtée 16	42 ans	Universitaire	3	Urbain	Cadre étude RHE	12 ans
Enquêtée 17	36 ans	Secondaire	1	Urbain	Cadre juridique	5 ans
Enquêtée 18	34 ans	Secondaire	0	Urbain	Cadre technique	4 ans
Enquêtée 19	44 ans	Universitaire	2	Urbain	Cadre étude RHE	13 ans
Enquêtée 20	41 ans	Universitaire	1	Urbain	Charge gestion	14 ans

1- Analyse thématique du contenu des entretiens :

L'analyse thématique ou plus exactement l'analyse de contenu thématique (ACT) est une méthode d'analyse consistant « à repérer dans des expressions verbales ou textuelles des thèmes généraux récurrents qui apparaissent sous divers contenus plus concrets. »⁷⁹

Et d'autres mots, l'analyse thématique consiste « à procéder systématiquement au repérage au regroupement et subsidiairement à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus.

L'analyse thématique est une méthode de la recherche qualitative qui implique de trouver des thèmes récurrents dans un ensemble de données. D'abord on a commencé notre analyse thématique à transcrire l'entretien et identifier les passages pertinents. Ensuite, on a commencé à coder les données en identifiant les thèmes et les sous thèmes qui émergent. Enfin, on organise notre code en thèmes plus larges et rédiger une analyse et discuter de leurs implications pour notre recherche, et on rédige un rapport décrivant les résultats de notre analyse et les conclusions.

On a suivi des étapes qui sont les suivantes :

- a- Préparation des données : cette étape implique la transcription de l'entretien et la lecture attentive du texte pour identifier les passages pertinents.
- b- Codage : dans cette étape on a identifié les thèmes et les sous thèmes qui émergent dans les données. On a utilisé des codes pour étiqueter les passages pertinents.
- c- Catégorisation : dans cette étape on a organisé notre code en thèmes plus larges et les regrouper en catégories.

⁷⁹MUCHIELLI Alex, Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, édition Armand colin, Paris, P 259.

1-1-L'analyse des données relatives à la première hypothèse :**a- Les difficultés professionnelles rencontrées par les femmes cadres.**

D'après notre recherche qu'on a réalisée avec les femmes cadres concernant le premier thème « les difficultés professionnelles rencontrées par les femmes cadres », nous avons constaté deux réponses :

On a enregistré 16 /20 de ces femmes cadres qui trouvent des difficultés au travail :

Comme elle a dit une de ces femmes : « *dans les premier temps, j'ai des difficultés ce qui concerne la maîtrise du travail c'est un peu difficile, avec le temps le volume de mon travail me fatigue vraiment, quand je rentre à la maison, j'ai un manque d'énergie avec mes enfants*».

Une autre interrogée déclare : « *parmi les difficultés que j'ai rencontrés, quand j'étais au sud je n'avais pas de problème parce que j'étais dans mon domaine (génie chimique), Par contre maintenant je suis dans le domaine (cadre juridique), donc je suis incapable d'assurer un poste plus important, car je ne suis pas spécialisée dans mon domaine, Une autre difficulté qu'on doit la prendre en compte, le conflit avec mes collègues qui me gonfle, il ya une jalousie mais maintient tous se passe bien*».

L'autre affirme : « *comme notre société est une société masculine, au début quand j'ai commencé le travail ici, j'ai remarqué que plus les hommes sont promus que de femmes pour occuper des postes de responsabilités ce qui explique les inégalités entre nous*».

A travers ces témoignages des femmes cadres à propos les difficultés professionnelle, on Passant à la deuxième catégorie nous n'avons constaté que 04/20 lesquelles confirment qu'elles n'ont aucune difficultés au travail.

L'une des enquêtées déclare : « *à l'heure actuelle je n'ai pas de problème, je suis très satisfaite dans ma profession parce que ce poste occupé répond à mes capacités et à ma formation et aussi cette entreprise me laisse disposer de souplesse et d'autonomie concernant mes horaires de présences, dès lors que mon travail est réalisé. »*

Une de ces femmes interrogées répond : « *franchement, je me sens bien parce que ma relation avec mes collègues est super bonne, on donne un coût de main entre nous, on se respecte, on se rigole aussi J'en ai aucun souci avec mon supérieur, c'est quelqu'un de compréhensive, un type qui respecte les femmes, il nous propose son aide, si on se trouve dans un cas (d'urgence, maladie, problème), donc je suis très alaise dans ce côté-là.* »

Une nous a dit ; «*Je trouve du temps pour communiquer avec mes enfants et mon conjoint, c'est une question d'organisation de temps simplement il n'y que le temps que je passe au travail qui n'est pas consacré à ma famille et quand je suis à mon travail, je contacte mon mari ou mes enfants par téléphone.* »

Un conflit de travail est tous désaccord ou différend, qui n'est pas résolu dans le cadre des procédures internes de gestion, pouvant surgir entre deux parties. Il peut être individuel ou collectif : désaccord entre un individu et son employeur pour le premier, et désaccord relatif aux relations socioprofessionnelles et aux conditions de travail entre les travailleurs et l'employeur pour le second. Le fonctionnement harmonieux d'une entreprise nécessite un dialogue social entre les quatre pôles : la direction, le personnel, l'encadrement et la représentation des travailleurs.⁸⁰

D'après tous ces avis, on a pu conclure que les femmes cadres rencontrent de nombreux obstacles pour parvenir à la plus haute fonction dans cette entreprise.

Parmi ces obstacles on trouve en premier lieu des difficultés relationnelles avec leurs collègues.

On a constaté que le type de relation qui règne entre les collègues femmes dans entreprises sont compétitives, ces femmes cadres limitent leurs connaissances au travail et de ne pas avoir des relations avec leurs collègues femmes.

Nous avons constaté aussi que certains cadres qui n'ont pas d'une bonne communication parce que le rythme du travail ne leur permettent pas de créer une relation, car les cadres sont fixés à leur tâche et n'ont pas le temps pour parler, communiquer ou lier des relations

⁸⁰Http : //www.institut-numerique.org/chapitre-ii-le-conflit-50b75032c2b08, (le 15/03/2023 à 18 :00).

Donc les difficultés relationnelles entre les femmes au travail reviennent parfois à celle qui ont du mal à asseoir leur légitimité de se montrer plus strictes que leurs collègues hommes. Ces obstacles peuvent avoir des aspects négatifs sur les femmes cadres et l'entreprise.

En générale les conflits majeurs provoquent une réduction de confiance mutuelle dont chacun des membres de l'organisation abandonnera les objectifs du groupe pour se consacrer à ces objectifs personnels, de plus un conflit non résolu peut entraîner une démobilisation des individus, un bris de lien de confiance de l'hostilité interpersonnelle ainsi une grande sensibilité à toute situation conflictuelle future.⁸¹

Comme elle peut avoir des aspects positifs sur les femmes cadres et l'entreprise, cela peut être expliqué ici, ces difficultés relationnelles bénéfiques à les femmes cadres parce qu'elles conduisent à se concentrer sur ses objectifs et le but de favoriser son développement. Les conflits sont bénéfiques aussi à l'entreprise parce qu'ils conduisent à la stimulation, à l'innovation, à l'adaptation et à la constatation de meilleures prises de décisions, soit pour la construction de futurs résultats optimaux, ou pour autant, l'intégration d'opinions divergentes.

Revenant à la seconde catégorie, ces femmes cadres ont des relations conviviales et enrichissantes et complémentaires avec leurs collègues.

On remarque que ces femmes cadres se mettent ensemble, partagent leur vie privée sans peur, la preuve de leurs relations solides. Elles sympathisent entre elles, n'ont aucun frein pour se montrer très affectueuses et réceptives entre elles.

On voit que lorsque plusieurs personnes se rencontrent pour travailler ensemble, chacun profite de son collègue, apprend de lui et profite de ses expériences et échange ses compétences et ses connaissances dans un cadre de sentiments mutuels de sympathie ou d'appréciation et de fraternité.

⁸¹DALAN Shimon L et autres. « *Psychologie de travail et de comportement organisationnels* », 2^{ème} édition Gaétan Morin Canada, 2002, P 207.

Nous avons distingué que le climat entre les travailleurs et l'administration a un rôle très important sur la gestion des relations dans l'entreprise, et considéré comme un fruit de plusieurs facteurs sociaux ainsi comme une base de réussite pour une bonne organisation d'une entreprise.

Donc les relations au travail exercent une influence sur le travail dans le sens positif.

On observe aussi que Les femmes cadres aient des relations basées sur le respect mutuel et l'appréciation réciproque avec les supérieures qui se contentent de transmettre les consignes.

Donc la compréhension des supérieures hiérarchiques et leur perception positivesoutenir au développement de carrière des femmes cadres pour parvenir à la plus haute fonction dans cette entreprise. Le soutien du manger peut se traduire par un comportement traduisant la reconnaissance du niveau et de compétence de sa collaboratrice.

Nous avons vu que la politique de cette entreprise insiste sur le soutien qui peut être apporté aux femmes pour leur permettre de progresser. Ce soutien peut être apporté par les supérieures, les collègues dans le but de favoriser le développement des femmes et de crée des relations entre des femmes qui sont à différent niveau de responsabilité pour leur permettre de partager leurs expériences.

En analysant les données collectées de notre entretien sur les difficultés rencontrées dans travail nous avons constaté que la plupart sont : difficultés relationnelles, la charge du travail, la pression, l'inégalité au travail... etc.

Selon Claude PIGANOL « La charge de travail correspond à la dépense physique statique ou dynamique et à la part de capacité de travail que le sujet doit investir dans sa tâche subissant ainsi une plus au moins grande fatigue physique et nerveuse ». ⁸²

La question de la charge de travail pour les femmes cadres au travail reste un sujet de la préoccupation pour les entreprises et de revendication pour ces femmes cadres.

⁸²Claude PIGANOL.« *Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail* », édition ESF. Paris, P23.

Nos enquêtées affirment que le volume de son travail, elles rendent fatiguées ce qui influence négativement sur leur famille, c'est-à-dire lorsque la charge de travail est trop importante, cela peut avoir des effets négatifs sur la famille. Les membres de la famille peuvent se sentir négligés ou ignorés en raison du manque de temps passé ensemble.

On remarque aussi, que ces femmes cadres avec la charge de travail, est leur provoque certains symptômes tel que la fatigue et le stress.

De plus, ce stress est lié au travail peut se propager à la maison et affecter l'humeur et le comportement des membres de la famille. Cela peut entraîner des conflits et des tensions au sein de la famille.

La charge de travail excessive peut également avoir des conséquences négatives sur la santé mentale et physique des employés. Cela peut entraîner une baisse de productivité, une augmentation de l'absentéisme et une diminution de la qualité du travail.

La deuxième catégorie des femmes déclarent qu'elles ont assez de temps malgré la charge de travail pour communiquer avec leurs familles, nous déduisons que le fait qu'il y ait plus de femmes cadres qui affirment qu'elles passent assez de temps avec leurs familles est dû certainement à un sentiment de sécurité assuré par leur soutien familial. Il y a aussi les moyens de communications modernes (téléphone, réseaux sociaux, etc.) qui leur permettent de maintenir la communication avec leurs familles.

Green HAUSS et Al, ont montré que les gens qui accordent une plus grande place au travail plutôt qu'aux besoins familiaux vivent un plus grand conflit emploi-famille et ressentent un plus haut niveau de stress que ceux qui rapportent avoir un équilibre entre les sphères professionnelle et familiale.

Les femmes sont moins orientées vers le succès et la carrière que les hommes ensuite, moins individualistes qu'eux, elles ont d'avantage le gout du travail en équipe. Les obstacles actuels à l'avancement des femmes dans hiérarchie de l'entreprise ont une cause relativement évidente, la plus part des sociétés ont été créés par des hommes, en fonction de critère masculin. Même si les femmes sont arrivées en force sur le marché du travail.

Les définitions des compétences et du leadership dans des entreprises se fondent encore sur des stéréotypes masculins : dureté, agressivité, esprit de décision.⁸³

Donc, on trouve que la femme au travail est obligée de se soumettre à l'autorité de ses chefs hiérarchiques et ces derniers abusent de leur pouvoir sur ces femmes, alors malgré le principe de non-discrimination à l'égard des femmes, mais jusqu'à nos jours on peut observer quelques comportements qui défavorisent la femme et passe en priorité les hommes et cela se voit dans les salaires et les promotions car : les femmes accèdent rarement aux postes du haut niveau.

D'après tous ces avis, on a pu conclure que la charge de travail peut avoir un impact significatif sur le temps passé avec la famille. Il est important de trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale pour maintenir des relations familiales saines et réduire le stress. Cela peut être difficile pour les femmes cadres, mais en prenant le temps de planifier du temps de qualité avec la famille et en prenant soin de soi-même, il est possible de trouver un équilibre qui fonctionne pour tout le monde. Il suffit que la femme cadre organise de mieux son temps pour qu'elle se sent satisfaite du temps qu'elle passe avec sa famille.

⁸³J COHENEN Huether. « *Femme au travail femme au chômage* », édition l'Harmattan, paris, 2004, P 42-43.

b- L'occupation d'un poste de responsabilité.

L'occupation d'un poste de responsabilité est une étape importante dans la carrière professionnelle de tout individu. Cela implique non seulement de prendre des décisions importantes, mais aussi de diriger et de motiver une équipe pour atteindre des objectifs communs.

Après l'analyse des différents entretiens qu'on a effectués avec les femmes cadres concernant le deuxième thème : « l'occupation d'un poste de responsabilité ». Nous avons retenu de importantes réponses :

Celles qui trouvent que l'occupation d'un poste de responsabilité est très dure, avec un nombre de 16/20, elles représentent plus que la moitié de nos entretiens.

Une femme nous a déclaré : *« Actuellement je dirais non, parce que j'ai des enfants en bas âge, c'est-à-dire ça nécessite plus d'assistance et je ne suis pas certaine d'être en mesure de concilier mes responsabilités parentales avec un poste de direction exigeant. Mes enfants sont ma priorité absolue et je ne veux pas sacrifier leur bien-être pour une carrière. Mais un certain moment peut être ils peuvent se débrouiller donc après 5 ans je peux m'occuper. »*

Une autre de nos interrogées appuie sur l'avis précédent : *« Je suis consciente que j'ai des compétences pour occuper un poste de responsabilité, c'est possible après parce que la responsabilité est très dur, c'est difficile d'organiser le temps et si j'occupe un poste de responsabilité il est possible d'avoir un déséquilibre entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle. Pour moi l'équilibre est important, et je ne veux pas être une personne stressée et fatiguée qui ne peut pas s'occuper de sa famille comme elle le devrait ; en plus de ça je suis satisfaite de mon poste actuel. »*

D'après les réponses retenues, les femmes cadres refusent d'occuper un poste de responsabilité, car cette dernière demande plus de sacrifice, beaucoup de temps, la patience et aussi de capacité. On voit que ces femmes refusent les postes de responsabilités surtout celles qui ont des enfants en bas âge.

Par contre nous n'avons constaté que 04/20 de ces femmes cadres lesquelles confirment qu'elles sont capables pour occuper un poste de responsabilité.

Une de ces femmes répond : *« Oui, déjà quand j'étais au sud j'étais responsable, c'est une volonté, c'est un souhait, occuper un poste de responsabilité est un grand plaisir pour moi donc je suis prête pour ça, il faut juste consacrer le temps. Je pense que je peux apporter une valeur ajoutée à une entreprise en utilisant mes compétences et mes connaissances pour résoudre des problèmes complexes. J'aime diriger des équipes et créer des plans stratégiques pour l'avenir de l'entreprise et je trouve très gratifiant de voir les résultats de mon travail et de savoir que j'ai contribué à la réussite de l'entreprise. »*

Une autre dit : *« Oui je désire, parce que chaque personne est ambitieuse dans son travail, il faut avoir la personnalité et être prédisposé pour être responsable, l'éducation et le cadre de référence d'une personne. »*

Une autre rajoute : *« Oui, je le suis déjà, je suis actuellement cadre supérieur chez SONATRACH, responsable de la gestion des opérations de production de gaz naturel. En tant que cadre j'ai la responsabilité de superviser les activités de l'équipe de production pour assurer le respect des normes de qualité, de sécurité et de rendement de l'entreprise. »*

Je crois que lorsque les femmes occupent des postes de responsabilité, elles peuvent non seulement inspirer et encourager les autres femmes, mais aussi apporter des changements positifs dans leur environnement de travail et leur communauté et je pense que les femmes cadres ont une place importante dans tous les secteurs de la société.

Cette deuxième supposition des femmes interrogées désigne l'acceptation d'occuper un poste de responsabilité.

La responsabilité est un devoir de répondre de ses actes, toutes circonstances et conséquences comprise, c'est-à-dire d'en assumer l'énonciation, l'effectuation, et par la suite la réparation, voire la sanction lorsque l'attendu n'est pas obtenu.

En gestion, la responsabilité du fait des produits défectueux est un risque que les entreprises doivent intégrer de plus en plus le mode de gestion, sous peine de s'exposer à des risques juridiques ou au versement d'intérêts compensatoires.

Cet enjeu devient de plus en plus important pour les dirigeants, dans la mesure où il devient difficile. Aujourd'hui, de cacher un vice dans un produit ou un service rendu à un client. En effet, les facilités de communication offerte par l'internet, les messageries électroniques et autres mobiles, permettent de se rendre compte assez vite des vices des produits.⁸⁴

Donc, la responsabilité n'est pas seulement un fait, mais aussi une valeur. En tant que valeur sociale, suivant la perspective adoptée, elle peut prendre la signification diverse : elle renvoie donc inévitablement à des valeurs éthiques et pour une part dépendante des idéaux d'une époque, de leurs vivacité et de leurs configurations sociale. Support de la responsabilité, un individu serait naturellement tenu à un ensemble de devoirs ou d'obligations, y compris la toute première, l'obligation virtuellement coupable d'être autonome, par quoi la société entend notre responsabilisation dans un système de compétition.

⁸⁴PERETTI Jean-Marie.« *Ressources humaines et gestion des personnes* », 6^{ème} éd, Edition Vuibert, 2007, P133.

L'accès des femmes à des postes à responsabilités remet en cause les rôles traditionnels qui associent la femme à la famille et l'homme au travail. A l'heure actuelle, la tendance semble être que les femmes choisissent une certaine forme d'emploi pour pouvoir fonder une famille et n'optent plus, soit pour la carrière, soit pour les enfants, l'image de la femme au travail, avant tout mère de famille et pour qui le travail constitue une source de revenu d'appoint qui est encore largement véhiculée dans la société et conditionne les réflexes de nombreux employeurs qui hésitent ou refusent de nommer des femmes à des niveaux de responsabilité plus élevé.⁸⁵

En effet, BELGHITI MAHUT a affirmé que «plus le conflit famille/travail, à savoir lorsque la famille prend le dessus sur le travail, augmente, plus l'avancement hiérarchique des femmes diminue.⁸⁶

Pour occuper un poste de responsabilité, il est important de posséder certaines compétences clés. Tout d'abord, il est essentiel d'avoir de bonnes compétences en communication afin de pouvoir communiquer efficacement avec les membres de l'équipe et les parties prenantes externes. En outre, il est important d'avoir des compétences en leadership pour être capable de diriger et de motiver une équipe. Les compétences en résolution de problème et en prise de décision sont également essentielles pour gérer les défis qui peuvent survenir dans le cadre du travail.

Bien que l'occupation d'un poste de responsabilité puisse être gratifiante, elle peut également présenter des défis. L'un des plus grands défis est de trouver l'équilibre entre la gestion de son propre travail et la direction de l'équipe. Il est facile de se laisser submerger par les tâches administratives et négliger la gestion de l'équipe.

Un autre défi est de gérer les conflits au sein de l'équipe, les personnalités et les opinions différentes peuvent entraîner des désaccords, ce qui peut être difficile à gérer. Enfin, l'occupation d'un poste de responsabilité peut être stressante, car il ya souvent beaucoup de pression pour atteindre les objectifs fixés.

⁸⁵LANDRIEUX-KARTOCHIAN, Sophie.«Au-delà du plafond de verre » *L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines*», Cahiers du CERGOR, N°03, Vol 01, 2003, p. 1-25.

⁸⁶BELGHITI-MAHUT. S.«*Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres* », Revue française de gestion, N°151, vol 4, Paris, 2004, pp. 145-160.

Malgré ces défis, l'occupation d'un poste de responsabilité peut offrir de nombreux avantages. Tout d'abord, cela peut être très gratifiant de voir son équipe, en outre, cela peut offrir des opportunités pour apprendre de nouvelles compétences et développer sa carrière professionnelle.

Enfin, l'occupation d'un poste de responsabilité peut offrir une plus grande autonomie et un plus grand contrôle sur son travail. Cela peut être particulièrement gratifiant pour ceux qui cherchent à avoir un impact significatif sur leur entreprise ou leur organisation.

En conclusion, l'occupation d'un poste de responsabilité peut être une étape importante et gratifiante dans la carrière professionnelle d'un individu. Bien qu'elle puisse présenter des défis, elle offre également de nombreuses opportunités pour apprendre, se développer et avoir un impact significatif sur son entreprise ou son organisation.

Il est important de se rappeler que la réussite dans un poste de responsabilité dépend non seulement des compétences et des connaissances, mais aussi de la capacité à gérer les défis et à travailler efficacement avec les autres.

c- Les conditions du travail des femmes cadres au sein de l'entreprise.

Les conditions du travail ont considérablement évolué au fil des siècles. Au moyen âge, les travailleurs étaient souvent exploités et maltraités par leurs employeurs. Les ouvriers travaillaient de longues heures dans des conditions dangereuses et insalubres. Cependant, avec l'avènement de la révolution industrielle, les conditions de travail ont commencé à s'améliorer. Les syndicats ont été créés pour protéger les droits des travailleurs, et les gouvernements ont commencé à réglementer les conditions de travail.

Aujourd'hui, les conditions du travail sont régies par des lois strictes qui garantissent la sécurité des travailleurs. Les employeurs doivent fournir un environnement de travail sûr et sain, ainsi que des salaires justes et des avantages sociaux. Malgré cela, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail dans certains pays du monde.

D'après les informations que nous avons recueillies durant notre enquête, nous pouvons déduire qu'il existe un certain manque de conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise de SONATRACH Bejaia.

Les conditions de travail est un sujet important pour les employeurs, les femmes cadres passent une grande partie de leurs vies au travail.

L'ensemble des femmes cadres disent que les conditions du travail sont favorables.

L'une des femmes cadres nous déclare : « *En tant que femme cadre chez SONATRACH, je peux témoigner que les conditions de travail sont favorables dans l'entreprise. Nous avons des politiques de travail équitables pour les femmes et pour les hommes, et nous avons aussi des objectifs clairs pour améliorer la diversité et l'inclusion dans notre entreprise. Je trouve que SONATRACH est un environnement de travail positif et favorable pour les femmes cadres.* »

Une autre dit : « *Les conditions sont favorable, climat social il est bien, calme, y'a pas de conflit, y'avais de bonne communication et on est vraiment pris en charge, si onta besoin de quelque chose ont le reçoit directement.* »

L'une des enquêtées affirme : « *J'ai trouvé que les conditions de travail étaient plutôt positives ici à la SONATRACH, l'entreprise été engager à nous aider pour réussir dans notre carrière et maintenir un équilibre sain entre le travail et la famille.* »

Une autre dit : *« J'ai trouvé que mon entreprise était assez favorable, nous avons un certain nombre de femmes dans des postes de direction et de supervision, ce qui était très encourageant pour moi. »*

Une autre ajoute *« Je suis satisfaite de ces conditions, Nous avons des politiques de télétravail flexibles et des avantages tels que des congés parentaux rémunérés, ce qui est important c'est nos responsabilités au sein de la famille. »*

Par contre, d'autres considèrent que les conditions de travail qui existent à l'entreprise sont insuffisantes.

Une interrogée dit : *« Je ne trouve pas les conditions de travail très favorables dans l'entreprise. Nous avons des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dans certains domaines, notamment en ce qui concerne les opportunités de promotion et le salaire. Nous avons aussi une culture de travail qui n'est pas toujours accueillante pour la femme, et parfois il y'a des cas de harcèlement et de discrimination de genre qui ne sont pas toujours pris au sérieux. Je pense que cette entreprise a des choses à faire pour améliorer les conditions de travail pour les femmes cadres.*

Les conditions de travail consiste le cadre de travail d'une personne soit les horaires de travail, soit le lieu de travail et l'ambiance qui peut être thermique, tout dépend de lieu de travail.

Selon Michel GOLLAC et Serge VOLCOFF : *« la définition de ce qu'on entend par les conditions de travail est donc une question politique et sociale, potentiellement toute caractéristique du travail à vocation à devenir une condition de travail. »*⁸⁷

La gestion des conditions de travail amène à se pencher non seulement sur l'environnement dans lequel s'exerce l'activité des salariés, mais aussi sur le contenu du travail effectué. Il s'agit de la promotion de la culture de sécurité et de la santé au travail qui doit passer par l'identification des divers facteurs de risques et la connaissance des dispositions législatives et réglementaires, ainsi que leurs applications. D'après WILLIAM DAB : *« les risques doivent être qualifiés non pas d'une illusion technique, mais comme un support à un débat loyal. »*⁸⁸

⁸⁷Michel GOLLAC et Serge VOLCOFF. *« Les conditions de travail »*, Edition la découverte, paris, 2000, P 10.

⁸⁸WILLIAM DAB et SALOMON Danielle. *« Agir dace au risques sanitaires »*, édition PUF, paris, 2013, p 230.

L'amélioration des conditions de travail est devenue l'une des premières préoccupations des entreprises et qui doit être conçue comme une stratégie sociale progressive dont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, et d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnels.⁸⁹

Bien que les conditions de travail aient considérablement progressé au cours des dernières décennies, il reste encore des défis importants à relever. L'un des plus grands problèmes est le stress au travail, qui peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des travailleurs. Les employeurs doivent être conscients de ce problème et prendre des mesures pour réduire le stress au travail.

Un autre défi est la discrimination sur le lieu de travail, les travailleurs peuvent être discriminés en raison de leur race, de leur sexe, de leur, de leur orientation sexuelle ou de leur religion, les employeurs doivent être vigilants pour empêcher toute forme de discrimination et créer un environnement de travail inclusif et respectueux.

Un bon environnement de travail peut avoir de nombreux avantages pour les travailleurs et les employeurs. Tout d'abord, un environnement de travail agréable peut augmenter la motivation et la productivité des travailleurs, ce qui peut bénéficier aux employeurs. En outre, un environnement de travail positif peut aider les entreprises à attirer et à retenir les meilleurs talents. Les travailleurs sont plus susceptibles de rester dans une entreprise qui offre un environnement de travail favorable.

Les perspectives d'avenir des conditions de travail sont positives, car de plus en plus d'entreprises adoptent des pratiques commerciales durables et se concentrent sur le bien-être de leurs travailleurs. Les avancées technologiques peuvent également contribuer à améliorer les conditions de travail. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail dans le monde entier, les gouvernements doivent continuer à réglementer les conditions de travail et à protéger les droits des travailleurs, tandis que les entreprises doivent poursuivre leurs efforts pour adopter des pratiques commerciales durables et responsables.

⁸⁹PIGANIOL Claude. « *Techniques et politique d'amélioration des conditions de travail* », édition entreprise moderne, Paris, 1980, p 18.

En conclusion, les conditions de travail ont considérablement évolué au fil des siècles, passant de l'exploitation et de la maltraitance à des lois protectrices et des avantages sociaux pour les travailleurs. Cependant, il reste encore des défis importants à relever, tels que le stress au travail, et la discrimination sur le lieu de travail, et elles peuvent contribuer à améliorer les perspectives d'avenir des travailleurs en adoptant des pratiques commerciales durables et en offrant des opportunités de développement professionnel.

Les perspectives d'avenir des conditions de travail sont positives, mais il est important de continuer à travailler ensemble pour garantir que tous les travailleurs bénéficient d'un environnement de travail sûr et sain et juste.

d- Les qualités requise du travail des femmes cadres.

Le deuxième thème dans notre hypothèse parle sur « les qualités requise du travail des femmes cadres » 19/20 de nos interviewées ont dénoncé quels sont capacité requise pour être dans cette profession.

Une de ces interrogée dit : *« pour exercer cette profession, il faut plus des connaissances, c'est pour ça j'ai fait une formation de comptabilité et de gestion ce qui m'aide pour avoir la capacité de gérer et de suivre un travail ».*

Une autre appuie sur ça : *«suit à mes études supérieur, j'ai fait une formation pour m'occuper dans cette profession et j'ai fait un stage pratique dans cette entreprises pour contrôler le travail ».*

Une autre ajoute : *« pour réussir à être dans ce poste, il est important d'avoir une solide expertise dans le domaine et une excellente compréhension des compétences techniques requises. Il faut également être capable de travailler sous pression et de respecter des délais stricts tout en maintenant un haut niveau de qualité dans son travail ».*

En outre : *« il est important d'avoir une grande capacité d'adaptation et de flexibilité pour s'adapter à un environnement en constante évolution. Il faut être prêt à relever de nouveaux défis et à prendre des initiatives pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs »*

Une de ces femmes dites : *«les qualités clés nécessaires pour réussir dans ce poste incluent une solide expertise technique, la capacité de travailler sous pression, la flexibilité, la communication efficace et le travail d'équipe. Je suis convaincu que je possède ces qualités et que je suis bien adapté pour ce poste ».*

La première pierre qu'une notion pose pour construire sa liberté c'est l'éducation et l'enseignement de la femme, car la femme est la terre qui donne naissance à tout peuple. La femme est partenaire de l'homme dans sa lutte pour la vie.⁹⁰

⁹⁰A. Mostaganem. « Algérie femme & écriture », édition L'harmattan7, rue de l'école polytechnique 75005, Paris : 27.

Les notions multidimensionnelles de « qualité de l'emploi », prônée par la Commission européenne, ou de « travail décent », promue par le Bureau international du travail (BIT), ne se laissent pas facilement approcher. Les travaux s'intéressant à ces sujets ne sont pourtant pas nouveaux mais ils se sont considérablement multipliés et élargis depuis une douzaine d'années. À partir d'une revue de ces travaux, en particulier des analyses comparatives menées au niveau européen, l'article se propose de montrer les difficultés qu'il y a à définir les différentes dimensions du concept de qualité de l'emploi et du travail, puis à les mesurer à l'aide d'indicateurs. Il montre enfin comment ces choix de définition et de mesure peuvent conduire à des analyses aux conclusions différentes mais parfois complémentaires.⁹¹

Lorsque elles évoquent leur évolution professionnelle, les femmes cadres interviewées mentionnent les formations qu'elles ont suivies et elles insistent sur l'importance de l'expérience acquise sur le terrain par la suite des stages pratiques.

Au-delà des facteurs de base qui leur ont permis d'acquérir les compétences dont elles avaient besoin pour progresser leur profession et qui peuvent favoriser cette évolution.

Après avoir fait une analyse de tous nos entretiens, nous avons identifié les facteurs de base qui déterminent les qualités nécessaires pour avoir un poste de travail.

La plupart de celles que nous avons interrogées chez SONATRACH, on voit que les femmes cadres veulent accéder à des postes avec des responsabilités importantes de direction, ont fait des formations et des stages pratiques pour avoir cette expérience polyvalente qui leur a permis de progresser.

Cela explique que la féminisation des professions supérieures liées à avoir une solide formation professionnelle et la meilleure réussite scolaire qui augmente leur chance d'accrocher un poste supérieur.

D'après cette enquête elle nous fait comprendre que la femme doit avoir plusieurs critères pour occuper un poste qui demande l'étude supérieure, les formations professionnelles et être stricte dans le travail.

⁹¹GUERGOAT-La rivière, Mathilde. « Définition et mesure de la qualité de l'emploi » : une illustration au prisme des comparaisons européennes, économie et statistique, 2012, P23.

En conclusion, pour réussir à avoir un poste de travail, il est important d'avoir certaines qualités clés telles que la capacité à apprendre rapidement, la communication efficace, la capacité à travailler en équipe et la résilience. Ces qualités sont importantes non seulement pour performer dans son poste, mais aussi pour contribuer positivement à l'environnement de travail et à la culture d'entreprise. Les employeurs cherchent des personnes qui peuvent apporter une valeur ajoutée à leur organisation et qui peuvent s'adapter aux défis et aux changements. En développant et en mettant en pratique ces qualités, les employés peuvent maximiser leurs chances de succès dans leur poste de travail et dans leur carrière.

e- Les motivations des femmes cadres

Les motivations des femmes cadres est un sujet lié à la satisfaction et insatisfaction de ces femmes cadre et un sujet important qui mérite d'être étudié de près. Les femmes ont longtemps été sous-représentées dans les postes de direction, et il est crucial de comprendre ce qui les motive pour les aider à réussir.

D'après les réponses que nous à sélectionner de la part de notre population d'étude, on a trouvé plusieurs suppositions de réponses comme : les primes, l'amour du métier, la carrière, les bonnes relations entre les collègues, l'accomplissement et la passion pour leur travail, la rémunération ...

Une jeune interrogée qui à donner son avis elle dit que : *« je suis également motivée par la possibilité d'avoir un impact positif sur l'entreprise et les personnes avec lesquels je travailler j'ai la chance de travaillé avec des collègues très motivés, ce qui me pousse à donner le meilleur à moi-même ».*

Répond une de nos interrogées : *« personnellement ce qui me motive c'est mon mari, ainsi mes parent, le sacrifice de mes études et l'amour de mon métier, tout ça me laisse réveiller motivante et cela me donne envie de donnée plus ».*

Une autre : *« en tant que une femme cadre au sein de cette entreprise, je suis motivée par plusieurs facteur, tout d'abord, j'ai un fort désir de réussir professionnellement et de me réaliser dans ma carrière. J'aime travailler pour atteindre mes objectifs ».*

Une autre qui affirme : *« Pour moi c'est le salaire, parce que la femme qui travaille doit contribuer aux dépenses et charges familiales, la vie est devenue aujourd'hui de plus en plus cher ».*

Confirme un autre interrogée : *« Mon salaire bien sûr est au premier lieu qui me rend motivée au travail, le fait d'être indépendante de mon mari et d'être capable de m'occuper de moi-même, et pour être utile à la société et égale à l'homme ».*

Une autre interlocutrice qui appuie sur cet avis : *« ce n'est pas le métier d'hommes qui m'intéresse, mais la paye des hommes ».*

Une autre nous a dit : *« Je suis motivée car, j'aime mon travail et j'ai le plaisir de le faire. »*

La motivation est une notion qui a une typologie variée, qu'il conviendrait de connaître dans un premier temps. Ensuite, les dirigeants d'entreprise peuvent adopter diverses mesures pour stimuler la motivation des employés au travail. Cela concerne bien évidemment la compétitivité de l'entreprise dans un milieu concurrentiel. Pour cela, les dirigeants doivent agir sur les éléments les plus importants aux yeux des employés.⁹²

Selon VALLERAND & THILL, « le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes ou externes, produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. »⁹³

Cette définition met clairement en avant la difficulté d'observer directement la motivation d'une personne. Elle est un construit hypothétique, un type de comportement que tout individu est supposé pouvoir développer. Il s'agit d'un processus qui est déclenché à l'origine par l'action d'une force motivationnelle intérieure qui dépend de caractéristiques personnelles comme les besoins, les pulsions, l'instinct, les traits de personnalité (hédonisme, crainte, convoitise, avidité, jalousie, etc.). Il peut être déclenché aussi par une force motivationnelle externe qui dépend de la situation, de l'environnement de travail, de la nature de l'emploi, du mode de management des supérieurs, etc. Ces facteurs de motivation internes ou dispositionnels et externes ou situationnels, sont changeants et propres à chaque individu.

Après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées on a constaté que les femmes cadres sont souvent motivées par plusieurs facteurs tel que les facteurs intrinsèques comme le désir de réalisation personnelle, l'accomplissement et la passion pour leur travail. Elles cherchent à atteindre leurs objectifs professionnels pour se sentir satisfaites et accomplies dans leur vie.

⁹² Etienne SERUPIA SEMUHOZA. « *Théories de la motivation au travail* », édition L'Harmattan, Paris, 2009, p18.

⁹³Ibid. p22.

On remarque que ces femmes cadres indépendante, autonome est capable d'accomplir beaucoup de choses toute seulet pour pouvoir s'adapter au contrainte personnelles réaliser ces objectifs cela nous fait remarquer qu'elle est satisfaite et bien de son travail et aussi d'après les réponses de ces femme, cela nous montre que les études est considérer comme inspiration pour travailler et avoir plus des droit et qui renforce leur statut et pour assurer leur avenir. On observe aussi qu'elles aiment son travail, donc l'amour de métier est plus souvent un facteur de motivation et l'une des clés de la production, qui engage plus de collaborateurs et leur permet de se sentir vraiment utiles au sein de la société.

Ces motivations intrinsèques sont liées au moteur personnel de la personne, à ce qui la pousse de l'intérieur à se tourner vers telle ou telle activité. Elle relève de l'individu, de son histoire, de sa personnalité et de son fonctionnement, elle est façonnée par les situations communes et particulières qu'il a rencontrées au cours de son existence et peuvent également être alimentées par l'envie de faire une différence positive dans le monde, de contribuer à la société et de laisser un héritage durable pour les générations futures.

Les femmes cadres peuvent également être motivées par des facteurs extrinsèques tels que la reconnaissance, la rémunération et la sécurité de l'emploi. Elles cherchent à obtenir une promotion ou une augmentation de salaire pour améliorer leur situation financière et leur statut social.

Parmi les femmes cadres à qui nous avons posé la question de leur motivation au travail, nous indiquent en premier lieu leur indépendance financière, cela indique que le salaire est un facteur important pour la motivation des femmes cadres, pour la survie de sa famille et avoir une indépendance économique, elle participe aux dépenses de ces enfants pour aider leur mari au regard des charges parfois élevé et la multiplication des dépenses et la cherté de la vie.

La théorie de MASLOW, par exemple, suggère que les besoins fondamentaux doivent être satisfaits avant que les employés ne soient motivés à atteindre des objectifs plus élevés. Le salaire peut répondre à certains de ces besoins fondamentaux, tels que la sécurité financière.

Donc, on trouve que la rémunération reste pour les femmes cadres un critère important de motivation et d'investissement quotidien et pour contribuer à leur épanouissement, son bien-être, sa satisfaction.

Pour Taylor, les ouvriers sont naturellement peu enclins à travailler. Pour les inciter à produire le plus possible, il faut donc jouer sur un seul et unique levier de motivation : le salaire. Taylor définit une valeur étalon d'exécution de chaque tâche et rémunère davantage, ceux qui dépassent cette valeur de référence en produisant davantage, en proportion du gain de production. Ce troisième principe fut très apprécié des ouvriers de l'époque qui voyait leur rémunération augmentée dans des proportions importantes, ce qui permettait au plus grand nombres d'accéder à un confort matériel très appréciable.⁹⁴

Une autre catégorie des femmes déclare que la motivation familiale joue un rôle très important soit de côté ses parents, soit par son marie, peuvent être une source de soutien émotionnel et financier, ainsi qu'une raison de se lever chaque jour pour gagner sa vie. Les membres de la famille peuvent offrir un soutien moral et affectif qui aide à maintenir la motivation et la confiance en soi et peuvent contribuer aux dépenses courantes, aidé à payer les frais de scolarité ou soutenir financièrement un projet professionnel.

Le conjoint peut être un facteur de motivation important pour travailler. En effet, lorsque elles a une personne à ses côtés qui elles soutiennent et elles encouragent, cela peut avoir un impact positif sur leur motivation professionnelle. Lorsque chacun prend en charge une partie des tâches domestiques et familiales, cela permet de réduire le stress et la pression liés aux obligations personnelles, ce qui peut améliorer la concentration et la productivité au travail.

⁹⁴ AGUILAR M. «*L'art de Motiver*», édition, DUNOD, Paris, 2009, Page32.

On observe aussi que Les femmes cadres aient des bonnes relations avec ses collègues au travail, travailler avec des personnes qui partagent les mêmes objectifs et valeurs peut aider à maintenir la motivation et l'engagement au travail. Les collègues peuvent contribuer à créer un environnement de travail positif en étant amicaux, respectueux et en fournissant un soutien émotionnel aux autres membres de l'équipe, et aider à renforcer les compétences de chaque membre de l'équipe, améliorer la qualité du travail et encourager la collaboration et l'entraide entre les membres de l'équipe.

Donc, Un environnement de travail positif peut aider à réduire le stress et l'anxiété, améliorer la satisfaction au travail et encourager les femmes cadres à rester motivés et engagés dans leur travail.

Ces motivations extrinsèques peuvent également être liées au désir de prouver leur valeur à leurs pairs, à leurs supérieurs hiérarchiques ou à leur famille. Elles cherchent à être respectées et admirées pour leur réussite professionnelle.

f- La flexibilité et l'aménagement du temps de travail.

Nous avons pu constater à travers ce thème qui centre sur la flexibilité et l'aménagement du temps de travail on doit poser sur nos interrogées qui sont d'après eux un besoins indispensable dans la vie quotidienne, qu'on a entamé à les interrogées comment elles considèrent l'organisation au travail comme un élément qui travail l'aménagement du temps.

La flexibilité est « tous ce qui permet les adaptations de la société, des organisations, des entreprises et des individus au changement. »⁹⁵

La flexibilité et l'aménagement du temps de travail permettent aux travailleurs de modifier leurs horaires de travail ou de travailler à distance pour mieux répondre à leurs besoins professionnels et personnels.

La flexibilité du temps de travail à la hausse comme à la baisse, à la journée, la semaine ou l'année, les modalités sont nombreuses. Le même temps de travail est réparti différemment sur la journée, la semaine (39 heures réparties sur 4 jours), le mois, l'année (prise en compte de la saisonnalité). Cette flexibilité peut également être comprise comme une réduction de la quantité de travail pour chaque salarié (32 heures sur 4 jours). Elle peut être laissée à l'initiative des salariés, prise de décision individuelle ou prise collectivement par l'entreprise.⁹⁶

Une de ces interrogées dit : « *depuis que j'ai commencé à travailler ici, j'ai remarqué que l'entreprise est engagée à offrir une grande flexibilité en matière de travail. Grace à l'aménagement du temps de travail, j'ai pu gérer ma vie professionnelle et ma vie familiale. Par exemple lorsque mes enfants étaient malades, je pouvais travailler à domicile pour prendre soin d'eux. Cela m'a permis de maintenir un équilibre entre mon travail et mes responsabilités familiales* ».

Je pense que l'aménagement du temps de travail est important pour aider les femmes cadres à mieux équilibrer leurs vies professionnelles et leurs vies familiales et mise en place plusieurs

⁹⁵SOUBIE. R. Auteur des flexibilités—« introduction, in *Donnadieu, les flexibilités* », revue personnel, ANDCP, n° 353, paris, 1998, P80.

⁹⁶POTOCKI MALICET Danielle. « *Eléments de sociologie du travail et de l'organisation* », JOUVE 18 rue Saint-Denis, paris, septembre 1997, P81.

mesures pour offrir aux femmes cadres une plus grande flexibilité en matière de travail, ce qui peut améliorer leurs qualités de vie et leurs productivités.

Une autre ajoute : *«L'aménagement du temps de travail peut souvent conduire à une charge de travail accrue, car les femmes cadres doivent souvent travailler plus longtemps pour compenser les heures perdues en raison de l'aménagement. Il faut vraiment s'organiser puisque s'il n'y a pas d'organisation on n'arrive pas à accomplir nos tâches et comme ça y'aura toujours un désordre et une surcharge que le temps ne peut pas la régler. »*

Je crois que l'aménagement du temps de travail peut également avoir des conséquences négatives pour la progression professionnelle des femmes. En effet, les femmes qui travaillent à temps partiel ou qui ont des horaires flexibles peuvent être perçue comme moins engagées leurs travail, ce qui peut entraver leur progression dans l'entreprise.

La flexibilité du temps de travail qui est favorable aux ces femmes cadres permet de réaliser une bonne amélioration au niveau de la production comme il permet de s'adapter aux exigences temporelles de la production. Comme on peut considérer La flexibilité du temps de travail comme une nécessité qui va permet aux femmes cadres de s'adapter à leur temps de travail et leur emploi du temps en fonction de leurs besoins personnels et familiaux.

Les horaires aménagés peuvent représenter un facteur majeur dans la conciliation travail-famille pour les hommes et les femmes. Le travail à temps partiel est l'une des options les plus familières mais les horaires personnalisés peuvent offrir une solution alternative importante, le fait de mesurer la performance des salariés sur la base de leurs résultats plutôt qu'en se référant uniquement à leur présence physique joue un rôle clé. Cette autonomie ou du moins cette souplesse dans l'organisation du temps de travail, est un bon moyen de fidéliser son personnel.

L'aménagement ou la réduction du temps de travail sont à la cour des modalités de conciliation des aspirations des salaires, mais ce sont les plus généralement les besoins et les contraintes des entreprises qui déterminent. Savoir comment traiter les aspirations des salariés reste une question ouverte hormis la fonction publique, ou le droit de salaire à moduler leur horaire de travail sont plus affirmé la recherche de flexibilité de la part des entreprises donne en effet la logique d'offre d'emploi à temps partiel.

L'aménagement du temps de travail est un mouvement qui s'est effectué en suivant un certain ordre chronologique, dont la première réduction du temps de travail, en 1840 était une initiative des patrons dans le but d'accroître la productivité. Puis à la fin du XIX^{ème} siècle, mouvements ouvriers qui étaient à l'origine de la réduction du temps de travail pour l'amélioration des conditions de vie.

Dans les formes imposées les offres d'emplois à temps partiel ne répondent que particulièrement aux aspirations des femmes alors qu'elles sont très majoritairement concentrées par ce type d'emploi. Ces emplois à temps partiel subis, souvent peu qualifiés, impliquent des coûts pour celles qui les occupent. En effet, ils ne débouchent généralement pas sur des filières d'emploi à temps plein et offrent peu de perspective de formation professionnelle d qualification ou de carrière.

Lorsque le temps de travail des cadres est organisé en heures, il est indispensable de l'aménager. Pour répondre à la spécificité de cette population particulière de salariés, il est nécessaire de leur laisser une autonomie importante dans la gestion de leurs temps, permettre une grande individualisation de leur emploi du temps et de garantir en contrepartie de leur investissement personnel, des temps de repos ou de congés libres de toute contrainte.

Si tous les outils collectifs ou individualisés d'aménagement du temps de travail peuvent alors être utilisés, en pratique, certains d'entre eux répondent plus naturellement à ces trois objectifs.⁹⁷

La réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures peut être organisée sous forme de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires. L'entreprise peut ainsi faire varier le temps de travail des salariés sans recourir au dispositif lourd qu'est la modulation.

La réduction du temps de travail du temps de travail à deux modalités, la première permet l'attribution, de journées ou de demi-journées de repos supplémentaires sur des périodes de 4 semaines ; la seconde s'opère sur l'année entière. C'est cette dernière modalité qui est le plus souvent utilisée pour organiser le temps de travail des cadres.⁹⁸

⁹⁷BOULLIER Karine. « *Le temps de travail des cadres, de la gestion des horaires au suivi des objectifs* », édition LIAISONS, paris, octobre 2000, p 60.

⁹⁸Ibid. p 61.

L'aménagement du temps de travail renvoie à une double préoccupation de flexibilité de la production d'une part et de préservation de l'emploi, d'une autre part, c'est une opération qui répond aux besoins des salariés, « que ce soit par l'obtention d'un meilleur salaire ou par un droit étendu aux loisirs. »⁹⁹

Et leur permettant plus du temps de travail, il a plusieurs dimensions, d'abord il a été évoqué en termes d'étalement des horaires et des congés en suite il s'est inscrit dans l'aspiration de certains salariés notamment les femmes à disposer d'horaires variables, facilitant la conciliation entre la charge familiales et professionnelles.

Pour conclure, l'aménagement du temps de travail peut offrir de nombreux avantages aux employés et aux employeurs. Les employés peuvent mieux gérer leur temps et leur vie personnelle en travaillant selon des horaires flexibles. Cela peut également réduire le stress et améliorer la santé mentale des employés. Et pour les employeurs, l'aménagement du temps de travail peut améliorer la productivité et la satisfaction.

⁹⁹Michel DE Coster.« *La sociologie du travail et gestion des ressources humaines* », 3^{ème} édition DE BOECK, université Bruxelles, 1999, P 248.

g- Les représentations sociales du travail des femmes cadres.

Les représentations sociales du travail sont des images mentales collectives que les individus ont sur le travail et son importance dans la vie quotidienne. Ces représentations peuvent varier d'une culture à l'autre, mais elles influencent toutes la manière dont les individus perçoivent et abordent le travail.

En France par exemple, le travail est souvent considéré comme une valeur centrale de la société. Les représentations sociales du travail en France reflètent cette importance accordée au travail, avec une forte valorisation de la productivité et de l'efficacité.

Une interrogée déclare : *« Une femme qui travail elle a un statut dans la société, elle a une reconnaissance par rapport à sa famille, celle qui travaille elle a sa place dans la société et celle qui travaille pas c'est une chose différente, dans cette époque y'avis des femmes même si elles ne travaillent pas mais elles sont disponibles pour aider l'autre catégorie. »*

Une autre dit : *« Tant que cadre au SONATRACH, les gens donne de bonne estime, bonne vue, bonne image, quand je disais je travail à SONATRACH y'a certaine fierté. »*

Une autre déclare : *« Y'avais des gens qui sont content pour moi, mais aussi il y'a de la jalousie, surtout au niveau de la famille. J'ai reçu des critiques négatives qui m'ont vraiment touchée, mais grâce au soutien de mes parents et mon mari j'ai pu surmonter cette situation et négliger leurs regards. »*

Cela explique que la femme dans notre société est confrontés à des critiques, il y'a toujours des gens qui voient la place de la femme est à l'intérieur de la maison. Donc la famille joue un rôle très important dans la vie de la femme qui travail car elle avait de volonté pour atteindre son but qui est s'exercer sa fonction d'une manière respectable.

La deuxième proposition renvoie à une minorité qui dit que la société est contre de la femme. La société vit toujours dans l'obscurité, à l'intérieur de l'entreprise les femmes cadres affirme qu'il existe une certaine supériorité par rapport a ce qui concerne leurs tâches.

Une autre ajoute : *« Il y'a plusieurs avis, donc la femme qui travail elle a plus de responsabilités parce qu'elle gère son temps dans le côté du travail et aussi le côté familiale. Donc y'avais des gens qui disent que la femme qui travail à abandonner sa famille. »*

Moi je dis que c'est juste une question d'organisation, si elle s'organise son temps elle va tous faire.

Les représentations sociales s'avèrent être des phénomènes complexes très présents dans la vie sociale. Elles sont constituées de différents éléments qui ont longtemps été appréhendés séparément : attitudes, opinions, croyances, valeurs, idéologies... ETC.

Pour la psychosociologue **Denise JODELET**, la représentation sociale est : « une forme de connaissance socialement partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Elle n'est pas le simple reflet de la réalité, mais fonctionne comme un système d'interprétation de la réalité qui organise les rapports entre les individus et leurs environnements et oriente leurs pratiques. »¹⁰⁰

Une représentation sociale est une façon de voir un aspect du monde, qui se traduit dans le jugement et dans l'action. On peut dire aussi qu'une représentation sociale est un ensemble de connaissances, d'attitude et des croyances concernant un objet donné.

Pour **Moscovici** le sens de la notion représentation sociale était longtemps resté suspendu entre une acceptation collective et une acceptation individuelle, en mettant l'accent sur les processus de communication qui impliquent les individus en permanence, il avait décrit cette notion comme une passerelle entre l'individuel et le collectif. La représentation est donc sociale parce que son élaboration repose sur des processus d'échange et d'interaction qui aboutissent à la construction d'un savoir propre et commun à une collectivité à un groupe sociale ou à une société tout entière.

Moscovici a défini les représentations sociales comme : « un ensemble dynamiques des théories ou des sciences collectives destinée à l'interprétation et au façonnement du réel, elles renvoient à un corpus de thèmes, de principes ayant une unité et s'appliquant à des zones, d'existences et d'activité, particulières. Elle détermine des champs de communication possible, des valeurs ou des idées présentes dans les visions partagées par les groupes et règlent par suite les conduites désirables ou admises. »¹⁰¹

¹⁰⁰JODELET Denise. « *Les représentations sociales* », édition Puff, paris, 1997, p36.

¹⁰¹SECA Jean-Marie. « *Les représentations sociales* », édition Armand Colin, paris, 2005, p36.

Les représentations sociales sont des sources de légitimation des conduites et des prises de position particulières. Elles peuvent fournir des connaissances, des valeurs et des explications pour maintenir une habitude, justifier une inégalité ou un évènement extraordinaire.¹⁰²

Les représentations sociales est un mode spécifique de connaissance et elles occupent une place à part, élaborée par l'individu dans les communications et les rapports sociaux quotidiens, elles sont aussi partagés par le groupe social.

Les représentations sociales aura pour but essentiel de contribuer aux processus formateurs et d'orientation des communications et des comportements sociaux. Le propos d'une représentation sociale sera de constituer un système cohérent ou les dimensions sociales produisent un système cognitif spécifique adapté à la dimension sociale de l'objet.¹⁰³

Les représentations sociales du travail sont en constante évolution en raison des transformations numériques et des nouvelles formes d'emploi. Le travail indépendant, le télétravail et les plateformes numériques ont bouleversé les modèles traditionnels de travail et ont engendré de nouvelles perceptions du travail et de l'emploi.

KHODJA Souad: « Être homme ne serait pas dominer, mais négocier. C'est pourquoi le travail féminin constitue une «Hchouma» (la honte). Dans ce contexte, la femme qui travail pour un salaire à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue.»¹⁰⁴

Dans notre société ils ont tendance à voir la femme au domicile, c'est sa place naturelle, donc leur accès au travail en dehors du foyer a fait un grand débat au sein de la société.

¹⁰²SECA Jean-Marie, *ibid.*, p40.

¹⁰³SECA Jean-Marie, *Op cit.* P70.

¹⁰⁴KHODJA Souad. « *A comme Algériennes* », édition ENAL, Alger, 1991, p113

Les préjugés :

KHODJA Souad atteste que :«En tout état de cause, elle reste cantonnées dans des métiers dites féminins, dans la grande majorité des cas, ceci étant d'autant plus étonnant qu'en règle générale, les femmes sont relativement plus diplômées que les hommes, d'autre part, notons la difficulté que rencontre la femme à ce donner une identité nouvelle de femme travailleuse.»¹⁰⁵

Les différentes formes de préjugés comme le racisme, le sexisme, peuvent constituer des freins considérables aux femmes dans le monde de travail.

Le sexisme :

BOUTILLIER et LESTRADE ont mis en évidence que « Le nouvel ordre économique s'est immédiatement appuyé sur la ségrégation sexuelle dans le travail. Les femmes ont été naturellement assignées aux tâches reproductives et les hommes se changeaient des activités productives.» Le sexisme est une attitude discriminatoire, fondée sur le sexe, à l'orientation sexuelle, aux rôles sociaux de l'homme et de la femme. Ce sont les femmes qui sont le plus souvent victimes de cette forme de préjugé. En effet, la division sexuée, reste encore très fortement marquée dans notre société.

En conclusion, les représentations sociales du travail sont des constructions mentales collectives qui ont un impact important sur les individus et les sociétés. Elles reflètent les valeurs culturelles et les normes sociales qui prévalent dans chaque société et évoluent au fil du temps en fonction des changements économiques, sociaux et technologiques.

Il est donc essentiel de comprendre les représentations sociales du travail pour mieux appréhender les comportements et les attitudes des individus vis-à-vis du travail, et pour concevoir des politiques publiques adaptées aux besoins et aux aspirations de chaque société.

¹⁰⁵Ibid. 113.

1-2-L'analyse des données relatives à la deuxième hypothèse :**h- Le rendement des femmes cadres au travail.**

Le rendement des femmes cadres est un sujet important dans le monde du travail. Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes, les femmes sont souvent confrontées à des défis uniques dans leur carrière professionnelle. C'est une mesure de l'efficacité avec laquelle une personne effectue ses tâches professionnelles. Il s'agit de la qualité et la quantité de travail qu'une personne est capable de produire dans un temps donné.

D'après les entretiens qu'on a pu avoir avec les femmes cadres, dans l'entreprise SONATRACH, suite à la question. Comment les femmes cadres évaluent leur rendement dans leur travail actuel, et les principaux facteurs qui contribuent à leur performance.

On a pu constater deux avis : l'ensemble des femmes cadres qui parlent sur les différents facteurs qui influencent le rendement des femmes cadres au travail. Et une minorité a signalé les défis auxquels elles peuvent être confrontées.

A ce sujet-là une cadre, nous a affirmé : « *Je pense que je fais un travail solide dans mon rôle actuel. J'ai des objectifs clairs qui me sont assignés et je fais de mon mieux pour les atteindre chaque jour. J'essaie toujours de dépasser ces objectifs en fournissant un travail de qualité et en trouvant des moyens d'améliorer les processus.* »

Une autre rajoute : « *Je suis fière de mon travail et je suis toujours prête à apprendre et à m'améliorer pour continuer à fournir des résultats solides dans mon rôle actuel.* »

Une autre appuie sur ça : « *Je suis très satisfaite de mon rendement au travail, j'ai réussi à atteindre tous mes objectifs professionnels, je suis fière de ma contribution à l'entreprise et je suis motivée à continuer à exceller dans travail.* »

Je crois que les femmes qui travaillent dans un entreprise peuvent avoir un rendement très positif, car elles apportent souvent une perspective unique, elles sont souvent très bien organisées, capables de gérer plusieurs tâches. Elles sont souvent très motivée à atteindre les objectifs

Une de ces femmes déclare : « *Les principaux facteurs qui contribuent à ma performance comprennent mes compétences techniques, ma capacité à communiquer efficacement avec mes collègues et mes supérieurs hiérarchiques, ma capacité à gérer mon temps efficacement, ma capacité à résoudre les problèmes et à prendre des décisions éclairées, ainsi que ma motivation pour réussir dans mon travail. Je crois également que mon attitude positive et ma capacité à travailler en équipe sont des facteurs clés qui me permettent de contribuer efficacement à l'ensemble de l'organisation* ».

Cette enquêtée a donné une réponse claire et précise à la question posée. Elle a décrit en détail les principaux facteurs qui contribuent à sa performance, y compris ses compétences technique, sa communication, sa gestion du temps et sa motivation pour réussir. Elle a également souligné l'importance de son attitude positive et de sa capacité à travailler en équipe.

En comprend par là, le rendement des femmes cadres dépend de plusieurs facteurs. Tout d'abord, leur niveau d'éducation et de formation joue un rôle important dans leur capacité à réussir. Les femmes ayant accès à une éducation supérieure sont mieux préparées pour occuper des postes de direction et ont souvent plus de confiance en elles-mêmes.

En outre, la culture organisationnelle et les politiques de l'entreprise peuvent également influencer le rendement des femmes cadres. Les entreprises qui encouragent la diversité et l'inclusion ont tendance à avoir des femmes cadres plus performantes.

De même, les entreprises qui offrent des programmes de mentorat et de développement professionnel pour les femmes peuvent aider à renforcer leurs compétences et leur confiance en elles.

Les femmes cadres ayant une expérience professionnelle pertinente dans leur domaine sont mieux placées pour faire face aux défis professionnels et pour réussir. Les femmes cadres ayant la capacité de bâtir et de maintenir des relations interpersonnelles positives avec les autres membres de l'entreprise ont tendance à être plus efficaces pour résoudre les conflits et pour collaborer avec les autres. Les femmes cadres qui ont un équilibre travail vie personnelle sain a tendance à être plus productives et plus satisfaites de leur travail, ce qui peut contribuer à leur succès professionnel.

En pu conclure que Le rendement des femmes au travail peut varier considérablement en fonction de nombreux facteurs tels que leurs expériences, leurs éducations, leurs compétences, leurs environnements de travail, leurs responsabilités, leurs motivations et leur engagements. Les femmes peuvent être aussi performantes et productives que les hommes dans leur travail.

En outre, les femmes peuvent également être confrontées à des obstacles à l'avancement de leur carrière, tels que des pratiques discriminatoires en matière d'embauche, de promotion et de rémunération. Ces facteurs peuvent affecter la motivation des femmes et leur engagement au travail, ce qui peut influencer leur rendement.

Une autre catégorie qui trouve des défis dans leur rendement au travail.

Les femmes ont fait des progrès considérables ces dernières décennies en termes d'accès à l'éducation et aux opportunités professionnelles, mais il reste encore beaucoup à faire pour garantir une égalité de traitement sur le lieu de travail.

Une de ces femmes dit : *« Je pense que les femmes cadres sont tout aussi capables et performantes que les hommes dans leur travail. Cependant, je suis consciente que les femmes peuvent être confrontées à des obstacles et des préjugés qui peuvent affecter leurs rendements. Par exemple, les stéréotypes de genre peuvent conduire à des attentes différentes pour les femmes et les hommes, ce qui peut influencer la manière dont ils sont évalués et traités dans le milieu de travail. »*

On apercevoir que Les femmes cadres peuvent être discriminées en matière d'embauche, de promotion et de rémunération en raison de leur sexe. Les femmes peuvent également être traitées différemment en termes de commentaires sur leur apparence, leur style de travail et leur comportement. Les femmes peuvent être discriminées en matière d'embauche, de promotion et de rémunération en raison de leur sexe. Les femmes peuvent également être traitées différemment en termes de commentaires sur leur apparence, leur style de travail et leur comportement.

Une autre qui appuie sur cette opinion : *« je dirais que l'un des plus grands défis est le fait que les femmes sont souvent tenues à des normes différentes de celles des hommes. Les femmes sont souvent perçues comme moins capables de diriger des équipes ou de prendre des décisions difficiles, ce qui peut limiter leur autorité et leur influence. De plus, les femmes sont souvent confrontées à des stéréotypes de genre qui peuvent les empêcher de prendre des risques ou d'affirmer leur autorité de manière assertive. »*

Selon Pierre PICHE, On a souvent tendance à confondre la gestion de la performance avec la gestion du rendement. On ne comprend pas toujours les subtilités de chacun des systèmes. Tandis que la gestion du rendement relève plutôt des systèmes de gestion des ressources humaines la gestion de la performance s'offre comme outil à la réalisation de la stratégie d'entreprise.

Si par contre, on désire évaluer la productivité d'un individu, nous devrions utiliser le terme «Rendement» c'est-à-dire : Le rendement d'un avocat serait évalué selon le nombre de clients vus chaque semaine. Toutefois, sa performance serait déterminée en fonction de la justesse de ses diagnostics, de ses procédures et/ou de sa plaidoirie. Ainsi, pour réussir en affaire, il est essentiel de revenir à cette notion de performance. De mettre des outils en place pour la gérer, car seules les entreprises performantes sauront se démarquer.¹⁰⁶

¹⁰⁶PICHE Pierre. « *Gestion de la performance ou gestion du rendement* ». Article publié le 18 Février 2013. Canada.

i- L'engagement des femmes cadres au travail :

Les femmes cadres ont souvent une double charge de travail, à la fois professionnelle et familiale. Malgré cela, elles sont très engagées dans leur travail et cherchent toujours à améliorer leurs performances. Elles ont également tendance à être plus impliquées dans les activités de développement de l'entreprise et à soutenir les initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion.

D'après notre enquête, on a constaté que certaines des interrogés ont confirmées quelle sont très engagé dans leur Travail.

Une de ces femmes dit : « *Bonjour, pour moi, l'engagement au travail est avant tout une question de motivation et de satisfaction. J'aime mon travail et je suis motivée à chaque fois que je viens travailler. Cela me permet de donner le meilleur de moi-même et de contribuer efficacement à la réussite de mon travail* ».

Cette femme cadre considère que la motivation et la satisfaction sont les éléments clés pour maintenir un haut niveau d'engagement au travail. Elle exprime également son amour pour son travail et la motivation qui en découle, ce qui lui permet de donner le meilleur d'elle-même pour contribuer efficacement à la réussite de son travail.

En constate que la motivation, la satisfaction et l'attachement au travail sont des facteurs clés pour maintenir un haut niveau d'engagement au travail. En outre, cette opinion suggère également que la femme cadre est consciente de l'importance de sa contribution à la réussite de son travail, ce qui peut renforcer son engagement envers son travail.

Donc l'engagement au travail peut être influencé par de nombreux autres facteurs tels que la culture d'entreprise, le style de gestion, les opportunités de développement, la rémunération et les avantages sociaux. Ces facteurs peuvent avoir un impact significatif sur l'engagement et la motivation des employés et doivent également être pris en compte lors de l'analyse de l'engagement au travail.

Une autre ajoute : « *Je pense qu'un engagement fort au travail passe par une bonne communication avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques. Il est important de travailler dans un environnement où l'on se sent écouté, compris et respecté. Cela permet de se sentir valorisé et de se sentir utile dans son travail* ».

Cet avis met en avant l'importance de la communication et de la relation humaine pour favoriser l'engagement au travail. En effet, se sentir écouté, compris et respecté par ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques peut contribuer à créer un environnement de travail positif où les employés se sentent valorisés et utiles.

Une déclaration faite par l'une des enquêtées : *« j'essaie toujours de maintenir une attitude positive et constructive, même lorsque les choses ne se passent pas comme prévu. Cela me permet de trouver des solutions plutôt que de me focaliser sur les problèmes ».*

Une autre confirme : *« j'essaie de me concentrer sur mes objectifs personnels et professionnels et de me fixer des défis pour m'améliorer continuellement. Cela me permet de me sentir engagée et de continuer à me motiver chaque jour ».*

Cette femme montre également qu'elle est capable de se prendre en charge et de se motiver elle-même, plutôt que d'attendre que les autres le fassent à sa place. En se fixant des objectifs personnels et en cherchant à s'améliorer continuellement, elle montre qu'elle est proactive dans sa carrière et qu'elle a un fort désir de réussir.

En conclure que cette attitude est également bénéfique pour l'entreprise, car cela signifie que la femme cadre est susceptible de travailler de manière plus productive et de contribuer davantage à l'atteinte des objectifs de l'entreprise. En se concentrant sur ses propres objectifs et défis, elle est en mesure de contribuer à l'efficacité de l'entreprise et de stimuler sa propre croissance professionnelle.

L'engagement au travail est étroitement lié à un sentiment d'identification à l'entreprise et d'appartenance à celle-ci, à la participation à un projet auquel on peut (et veut) contribuer de manière active et significative. Un salarié ne peut pas être engagé vis-à-vis de son entreprise sans travailler de la manière la plus efficace dont il est capable à un moment donné, car son engagement lui donne l'impression qu'il doit à l'entreprise ce niveau de qualité et d'implication dans son travail.¹⁰⁷

¹⁰⁷[Engagement au travail : de quoi il s'agit-il ? - ifeel - FR \(ifeelonline.com\)](http://ifeelonline.com)

j- L'influence du travail des femmes cadres sur leur vie familiale.

Le travail est une partie importante de la vie de nombreuses femmes cadres, mais cela peut avoir un impact sur leur vie familiale. Dans cette analyse nous allons entendre le point de vue d'une femme cadre sur l'influence du travail sur la vie familiale.

Dans ce thème qui est liée à « l'influence du travail sur la vie familiale des femmes cadres » ont marqué deux avis différents :

Ce concept pose une inquiétude pour les femmes cadres, c'est pour cela on a collecté 08/20 de ces femmes qui disent que le travail influence sur leurs vies familiale.

Une de ces femmes déclare : « *Malheureusement, mon travail a eu un impact négatif sur ma vie familiale ces dernières années. Je travaille dans une entreprise où les heures sont longues et les attentes sont élevées, ce qui signifie que je dois souvent travailler tard ou le week-end pour terminer mes projets. Cela a rendu difficile pour moi de passer du temps de qualité avec ma famille, en particulier avec mes enfants. Je manque souvent des événements importants tels que des matchs de sport ou des réunions d'école. Cela a créé un stress supplémentaire pour moi et ma famille, car nous avons l'impression de ne pas avoir suffisamment de temps pour nous connecter les uns avec les autres. J'essaie de trouver un meilleur équilibre entre mon travail et ma vie personnelle en ce moment, mais c'est un défi constant.* »

Une autre dit : « *Oui, le travail influence sur ma vie familiale, car je ne peux pas organiser mes tâches ménagères et mon travail ici à l'entreprise c'est trop chargé, c'est pour cela je me sens toujours fatiguée et stressée.* »

Une autre rajoute : « *C'est un défi pour moi, je travail souvent en horaires décalés, je travail dès fois le weekend ce qui peut rendre difficile de passer du temps avec ma famille. Par exemple je ne peux pas être toujours là pour les anniversaires de mes enfants et surtout pour les aider avec leurs devoirs ou les accompagner à leurs activités scolaires.* »

Une autre appuie sur ça : « *Le travail influence sur ma vie familiale, je suis souvent épuisée et j'ai besoin de me reposer, ce qui peut rendre difficile d'être présente et engagée avec ma famille, mais j'ai ma famille qui m'aide dans mes tâches domestique.* »

Donc cette catégorie confirme qu'elles ne peuvent pas concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale qui leurs provoquent de stress et de la fatigue. Les femmes cadres travaillent dans un environnement stressant avec des horaires décalés, ce qui rend difficile de passer du temps avec sa famille.

La deuxième supposition avec 05/20 des femmes cadres qui disent que le travail influence sur leurs vies familiale mais elles ont trouvé une solution pour gérer entre ces deux vies.

L'une d'entre elles dit :« *il est clair que mon travail a un impact sur ma vie familiale, mais je fais de mon mieux pour trouver un équilibre et pour être présente pour ma famille autant que possible.* »

Une autre à déclaré :« *Je manque souvent des évènements familiaux importants, c'est très difficile de gérer, mais nous avons trouvé des moyens de nous s'adapter. Mon mari est très impliqué dans la vie de nos enfants et il est là pour eux quand je ne peux pas l'être. J'aime beaucoup mon travail et je pense qu'il est important. Mais je suis également consciente de l'impact que cela peut avoir sur ma vie familiale.* »

L'importance de trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale, ainsi que ses deux vies ont dû faire des compromis et adapter leurs emploi du temps pour trouver cet équilibre ce qui montre la valeur de la flexibilité et de l'ouverture d'esprit dans la vie professionnelle et la vie familiale.

La majorité des femmes cadres confirment que le travail influence sur leurs vies familiales, malgré ça elles sont capable de faire la part des choses entre leurs vies professionnelle et leurs vies familiale.

07/20 des femmes cadres qu'on a interrogées qui déclarent que le travail n'influence pas sur leurs vies familiales.

Une enquêtée affirme : « *Nous avons la chance d'avoir un travail flexible qui nous permet de travailler à partie de chez nous. Nous avons donc pu organiser notre emploi du temps de manière à ce que nous puissions nous occuper de nos enfants tout en travaillant, moi personnellement j'ai embauché une nourrice pour m'aider pendant les heures de travail.* »

Une autre rajoute : « *Nous avons appris de travailler ensemble pour trouver des solutions, mon conjoint m'aide dans les tâches domestiques, nous essayons également de planifier des activités en famille lorsque je suis disponible, même si cela signifie parfois que nous devons être flexibles et changer nos plans.*

Cela explique que les femmes cadres ont un travail flexible et peuvent travailler à distance, ce qui leurs permet de passer plus de temps avec leurs famille.

L'influence du travail sur la famille est complexe et dépend de nombreux facteurs tels que le type de travail, les horaires, les exigences professionnelles et les attentes familiales. Cependant, il est clair que le travail peut avoir un impact significatif sur la vie familiale.

D'un côté, le travail peut fournir un revenu stable et permettre aux parents de subvenir aux besoins de leur famille, ainsi que de leur offrir des opportunités pour améliorer leur niveau de vie. Il peut également offrir des possibilités de développement personnel et professionnel, ce qui peut renforcer la confiance en soi et le sentiment d'accomplissement, qui peuvent en retour se refléter positivement dans la vie familiale.

Cependant, le travail peut également entraîner des conflits et des tensions dans la famille en raison des exigences de temps et d'énergie qu'il nécessite. Des horaires de travail irréguliers ou des déplacements fréquents peuvent entraîner un manque de temps pour la famille, et peuvent aussi entraîner de la fatigue et du stress pour les parents, ce qui peut affecter leur comportement envers leurs enfants et leur conjoint.

Il est donc important de trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale pour éviter les conflits et les tensions. Cela peut impliquer des compromis tels que des horaires de travail flexibles ou des arrangements de travail à distance pour permettre aux parents de passer plus de temps avec leur famille. Cela peut également impliquer une meilleure communication et des compromis entre les membres de la famille pour s'assurer que les besoins de chacun sont satisfaits.

Comme a mentionné « **Souad KHOUDJA** » que les femmes peuvent lutter et faire valoir leurs droits par la lutte, la solidarité et le travail féminin pour pouvoir gagner sa place et se faire une bonne image dans la société loin de la marginalisation.

En fin de compte, la façon dont le travail affecte la famille dépend de la situation individuelle et des choix de chaque famille. Il est important de prendre en compte les besoins de la famille tout en poursuivant une carrière professionnelle réussie.

Donc l'influence du travail sur la vie familiale dépend de nombreux facteurs tels que le type de travail, les horaires et les priorités personnelles. Cependant, en prenant des mesures pour trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale, les individus peuvent maintenir des relations familiales positives satisfaisantes tout en réussissant professionnellement.

k- La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est-elle possible ?

L'équilibre entre la vie professionnelle et familiale est un sujet d'actualité, cette thématique n'est pas nouvelle, mais de nombreux phénomènes sont en cause, ces derniers faisant en sorte qu'il est devenu de plus en plus difficile.

Les travaux de TREMBLAY ont montré que la conciliation est un facteur qui est étroitement lié à la politique et aux pratiques des entreprises. «La prise en compte de l'engagement familial des travailleurs fait aujourd'hui partie intégrante d'une politique personnelle tournée vers l'avenir. La conciliation entre activité professionnelle et familiale est un élément constitutif de la qualité de l'emploi, au même titre que le perfectionnement professionnel, la santé et le bien-être, la sécurité d'emploi et la satisfaction à l'égard des conditions de travail plus générale l'engagement professionnel.»¹⁰⁸

Durant la pré-enquête réalisée avec certaines femmes cadre à l'aide des entretiens semi-directifs au sein de l'entreprise SONATRACH (Bejaia), notre objectif est de déterminer et de savoir comment les femmes arrivent à concilier entre les deux sphères professionnelle et familiale.

Après l'analyse des différents entretiens qu'on a effectués avec les femmes cadres concernant le cinquième thème : « : la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ». Nous avons retenu deux importantes réponses :

Celles qui trouvent qu'elles n'ont aucun problème à concilier entre les deux sphères. Avec un nombre de 14 /20, ils représentent plus que la moitié de nos entretiens.

Une déclaration faite par l'une des enquêtées : «*Bien sûr, je suis heureuse de partager mon expérience. J'ai deux enfants et j'ai travaillé à temps plein pendant la majeure partie de leur enfance. Cela a été difficile au début, mais j'ai rapidement réalisé que je devais trouver un équilibre pour que ma famille et ma carrière ne s'opposent pas. J'ai fait un programme pour mieux s'organiser* ».

¹⁰⁸DESCARRIES Francine. « *L'articulation famille, travail. Plus qu'une question de conciliation, une affaire de société, Communication* », Université du Québec, 2009.

Une autre ajoute : « *J'ai dû faire des sacrifices et des compromis des deux côtés. J'ai choisi un travail qui avait des horaires flexibles pour pouvoir m'adapter aux besoins de ma famille. J'ai également appris à organiser mon temps de manière efficace pour pouvoir être productive au travail et passer du temps de qualité avec mes enfants* ».

L'autre dit : « *Cela a été difficile, mais j'ai essayé de faire preuve de flexibilité et de communication. J'ai parlé à mes patrons pour leur expliquer mes responsabilités familiales et j'ai essayé de trouver des solutions de compromis qui fonctionnaient pour tout le monde. De même, j'ai été honnête avec ma famille et j'ai expliqué quand je devais travailler tard ou être en déplacement* ».

Une de ces femmes interrogées répond : « *j'ai aucun problème de concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale, Pour moi, le plus important est d'avoir une vie équilibrée et satisfaisante. Je suis heureuse de réussir dans ma carrière tout en étant une bonne mère et une épouse attentive. Cela me donne un sentiment de fierté et de confiance qui me permet d'être plus efficace dans toutes les sphères de ma vie. De plus, cela a créé un environnement sain et heureux pour ma famille, ce qui est la chose la plus importante pour moi*».

Une de ces interrogée dit : « *Je n'ai aucun problème à concilier les deux. J'ai la chance d'avoir un mari très compréhensif et une belle famille qui m'aident beaucoup. Je travaille du dimanche au jeudi et j'ai des horaires flexibles, ce qui me permet d'organiser ma journée en fonction de mes besoins. Je peux donc être présente pour mes enfants et mes proches tout en accomplissant mes tâches professionnelles* ».

Une autre femme dit : « *J'ai réussi à concilier entre ma vie professionnelle et ma vie familiale, Il y a eu plusieurs occasions où j'ai dû m'absenter pour mes enfants. Par exemple, quand mon fils est tombé malade et qu'il avait besoin de moi, j'ai pu prendre une journée de congé pour être avec lui. De même, lorsque mes parents ont besoin d'aide, je peux facilement organiser mon emploi du temps pour être disponible* ».

Le concept de conciliation est d'origine biologique, est fait allusion aux mécanismes d'adaptation à un système social quel que soit sa taille allant de la famille. Selon la théorie structuro-fonctionnaliste le processus d'adaptation est l'un des moyens dont dépend chaque ordre social, afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à la persistance partielle ou totale de l'ordre social.¹⁰⁹

Concilier activité professionnelle et familiale équivaut pour une femme à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan de salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches.¹¹⁰

Plusieurs études ont été réalisées dans les dernières années concernant la conciliation entre la famille et le travail. Nous allons en détailler quelques-unes afin de bien comprendre l'état actuel des recherches sur le sujet. En raison de sa fréquence d'utilisation, l'expression «conciliation travail-famille» a été retenue même si son usage peut présenter certaines limites.

Dans la présente étude, la conciliation travail-famille se définit comme une tentative de gérer et d'équilibrer l'ensemble des exigences professionnelles et familiales de manière à ce que soient satisfaits le parent ainsi que les membres importants de son réseau social.

Conciliation travail-famille : se définit par l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, il s'agit donc de la capacité d'une personne à combiner ces deux sphères, les mesures de conciliation travail-famille aident à diminuer les impacts lorsqu'un conflit survient entre les exigences professionnelles et personnelles, en ce sens les mesures visent le mieux du personnel et l'amélioration du climat de travail.

¹⁰⁹Peretti Jean Marie. « *Dictionnaire des ressources humaines* », 2^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2001, P39.

¹¹⁰Mohamed KOLSI et Dora JAMOSSI. « *La conciliation entre la vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail* », ISG, Tunisie, 2007.

D'après toutes ces réponses donnée de la part de nos interviewées nous allons pu conclure que les femmes cadre réussi a trouvé un équilibre entre travail et la famille. On voie que la clé pour réussir à concilier vie professionnelle et vie familiale est de pouvoir compter sur un bon soutien de la part de ses proches et d'avoir une certaine flexibilité au travail. Cela permet de maintenir un équilibre et de se sentir épanoui à la fois dans leur vie professionnelle et familiale.

La notion de flexibilité, telle qu'initialement formalisée, participe de la théorie de la firme flexible développée dans **les années 1980 dans le modèle de Atkinson**, où les salariés se répartissaient entre effectifs permanents et effectifs périphériques. Si ce modèle est largement dépendant du marché, il semble que depuis les années 1990, il soit alimenté également par la pression des besoins d'équilibre vie professionnelle - vie privée des salariés.

La flexibilité est un élément clé pour atteindre un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les femmes qui ont réussi à concilier ces deux aspects de leur vie sont souvent capables de travailler de manière flexible, de négocier des horaires de travail qui conviennent à leurs responsabilités familiales, et de trouver des moyens créatifs de gérer leur temps.

L'aménagement du temps de travail renvoie à une double préoccupation de flexibilité de la production d'une part, et de préservation de l'emploi d'autre part. C'est une opération qui répond aux besoins des enseignantes « que ce soit par l'obtention d'un meilleur salaire, ou par un droit étendu aux loisirs. »¹¹¹

¹¹¹Michel DE COSTER.« *La sociologie du travail et gestion des ressources humaines* », 3^{ème} édition, De Boeck Université Bruxelles, 1999, P248.

L'aménagement du temps est un élément crucial pour atteindre un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les personnes qui parviennent à concilier ces deux aspects de leur vie réussissent souvent à bien organiser leur emploi du temps, à planifier à l'avance et à définir des priorités claires. Cela peut impliquer de déléguer certaines tâches à d'autres membres de la famille ou de l'équipe professionnelle, de travailler à des moments différents de la journée ou de la semaine, ou encore de se fixer des limites et des règles claires pour éviter les conflits entre les deux sphères. L'aménagement du temps permet également de mieux gérer le stress et les contraintes de la vie quotidienne. Il est important de noter que l'aménagement du temps doit être adapté à chaque individu et à chaque situation, en prenant en compte les besoins et les priorités de chacun. En somme, l'aménagement du temps est une compétence clé pour réussir à concilier vie professionnelle et vie familiale de manière équilibrée et harmonieuse.

En conclusion, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est un défi pour de nombreuses femmes cadres. Cependant, il est possible de trouver un équilibre qui fonctionne pour lui-même et leur famille en faisant des compromis et en communiquant avec leur employeur et leur famille. Le témoignage de notre interviewées montre qu'il est possible de réussir dans leurs carrière tout en étant des bonnes mères et des épouse attentive. Trouver cet équilibre peut conduire à une vie équilibrée et satisfaisante, qui est bénéfique pour lui-même et pour leur famille.

Ces femmes cadres ont souligné l'importance de la flexibilité, l'aménagement du temps de travail et de la communication et de la planification pour atteindre cet équilibre. Trouver cet équilibre peut être difficile, mais cela en vaut la peine car cela crée un environnement sain et heureux pour la famille et donne un sentiment de fierté et de confiance dans la vie professionnelle.

La deuxième supposition avec 06/20 de ces femmes disent qu'elle n'a arrivé pas à concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Une de ces femmes dit : « *Non je n'arrive pas à concilier entre ma vie professionnelle et ma vie familiale sans l'aide de ma belle-mère, car avant quand je n'ai pas encore des enfants je me lève tôt pour faire mes tâches à la maison, en préparant le déjeuner, en faisant le ménage, après quand j'avais des enfants quand je me lève je trouve ma belle-mère a commencé déjà, j'essaye de l'aider et je continue le reste le soir.* »

Une autre ajoute : « *Malheureusement, je dois dire que cela a été un défi constant pour moi. Je travaille dans un secteur très exigeant et je suis souvent obligé de travailler tard le soir ou le week-end. Cela signifie que je manque souvent de temps pour être avec ma famille et pour m'occuper de mes responsabilités familiales* ».

Une de cette population répond : « *j'ai essayé de trouver des solutions pour concilier mes deux vies, mais cela n'a pas été facile. J'ai parlé à mon employeur à plusieurs reprises pour essayer de négocier des horaires plus flexibles, mais cela n'a pas été possible. Je suis également confronté à des situations où je dois choisir entre mes obligations professionnelles et familiales, et cela est souvent très difficile à gérer* ».

Une autre ajoute : « *Je dois dire que je suis très sceptique quant à la possibilité de concilier pleinement sa vie professionnelle et sa vie familiale. Il y a souvent un déséquilibre dans la charge de travail et les responsabilités familiales, ce qui peut entraîner des tensions et des conflits* ».

Le problème de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle concerne essentiellement les femmes : longtemps confinée au rôle de femme au foyer, celles-ci ont désormais accès à des responsabilités professionnelles et à des postes qui demandent un fort engagement. La conciliation, pour elles, sera d'autant plus difficile qu'elles seront confrontées à un manque de structure de garde, d'encadrement des enfants, ainsi qu'aux inégalités réelles dans le monde du travail (au plan salarial notamment, qui les incite trop souvent à sortir du monde du travail pour gérer leur famille).

D'après ces réponses, nous pouvons dire que les femmes cadres n'arrivent pas à concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale.

On constate que La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale peut être un véritable défi pour certaines femmes cadres, en particulier lorsque le travail est très exigeant. Il est important que les employeurs prennent en compte les besoins de leurs employés en matière de conciliation travail-famille et offrent des options flexibles pour aider les travailleurs à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Les femmes cadres peuvent rencontrer des difficultés pour concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les femmes sont souvent responsables de la majorité des tâches domestiques et de la prise en charge des enfants, ce qui peut rendre la conciliation entre le travail et la vie familiale plus difficile pour elles.

La femme qui entreprend une carrière est confrontée à un travail conséquent étant donné qu'elle doit gérer tâches professionnelles et activités domestiques. Pour faire face à cette difficulté, elle doit déployer de nombreux efforts.¹¹²

En somme, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est un enjeu important pour les femmes cadres. Il est essentiel que les entreprises et la société dans son ensemble travaillent ensemble pour créer un environnement de travail plus équitable et plus inclusif, qui permette à tous les employés de concilier leur travail et leur vie familiale de manière équilibrée.

En conclusion, je pense que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est une question très importante pour les travailleurs, mais elle peut être très difficile à réaliser, surtout si le travail est très exigeant. Il est important que les employeurs prennent en compte les besoins des travailleurs en matière de conciliation travail-famille et offrent des options flexibles pour aider leurs employés à trouver un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle.

¹¹²GRODENT Françoise, TREMBLAY Diane-Gabrielle. « *La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes* » : le cas d'une société de transport québécoise », p. 117-147.

I- Gestion de la vie familiale chez les femmes cadres.

La gestion de la vie familiale est l'un des défis les plus importants auxquels sont confrontées les familles modernes. Il s'agit d'un ensemble de pratiques et de stratégies visant à maintenir un équilibre entre les différentes responsabilités et activités de la vie de famille.

La gestion de la vie familiale peut être un défi pour celles qui travaillent à temps plein ou ont des obligations professionnelles importantes. Il est important de trouver un équilibre entre les exigences du travail et les responsabilités familiales afin de maintenir une vie équilibrée et satisfaisante.

Une de ces enquêtées dit : « *Je laisse mes enfants avec notre nourrice qui s'occupe d'eux depuis plusieurs années maintenant. Elle est une personne de confiance et très professionnelle dans son travail en plus de ça elle a une expérience avec les enfants de différents âges. Elle s'assure que mes enfants sont en sécurité et bien pris en charge pendant mon absence.* »

Cette réponse est également claire et précise, cela indique que la nourrice qui s'occupe de ses enfants depuis plusieurs années ce qui montre qu'elle a une relation de confiance avec elle. Elle ajoute également qu'elle est très professionnelle dans son travail.

Une autre appuie sur ça : « *Lorsque je dois m'absenter, je laisse mes enfants avec ma grande sœur. Elle habite à proximité de chez moi et elle est toujours prête à m'aider lorsque j'ai besoin de quelqu'un pour garder mes enfants. Elle a même des enfants donc et elle a une grande expérience en matière de garde d'enfants. Mes enfants l'adorent et elle prend grand soin d'eux pendant mon absence. Je sais que je peux m'assurer qu'ils sont en sécurité.* »

Cette réponse montre que cette enquêtée fait confiance de sa grande sœur qui habite à proximité, ce qui rend la garde plus facile à organiser. Enfin elle souligne que ses enfants aiment passer du temps avec elle et qu'elle s'assure qu'ils sont bien pris en charge. Cette réponse met en avant la relation de confiance et d'affection qui existe entre l'enquêtée et sa grande sœur et ses enfants. Elle montre qu'elle est capable de s'appuyer sur son réseau familial pour assurer la garde de ses enfants et qu'elle estime que sa grande sœur est une personne de confiance pour cette tâche.

Une autre qui rassure : « *Alors j'ai trois enfants, la première c'était ma sœur après jusqu'à 3 ans c'est la crèche de SONATRACH, le deuxième c'est une nounou après 2 ans c'est la crèche, et la troisième c'est une autre sœur aussi, entre la crèche et ma sœur.* »

Cette réponse montre que cette femme laisse ces deux enfants avec ses sœurs et une nourrice après 2 ans ou bien 3ans c'est la crèche qui se les occupent.

Dit une interrogée : « *Je laisse souvent mes enfants avec ma voisine, elle habite juste à coté de chez moi et elle est mon amie proche. Mes enfants l'adorent et ils sont toujours ravis de passer du temps avec elle. Je sais que je peux lui faire confiance pour s'assurer qu'ils sont bien pris en charge pendant mon absence.* »

Je vois que cette interrogée fait confiance à sa voisine pour s'occuper de ses enfants en son absence. Elle explique que sa voisine c'est son amie, elle souligne également que ses enfants aiment passer du temps avec elle et qu'elle sait comment les divertir.

Donc cette explication met en avant la relation de confiance et d'amitié qui existe entre l'interrogée sa voisine et ses enfants est elle est capable de compter sur les personnes de son entourage pour assurer la garde de ses enfants et qu'elle estime que sa voisine est une personne de confiance pour cette tâche.

Une autre confirme : « *Tellement je travail à temps plein donc pendant que je suis au travail, mes enfants vont à la garderie, nous avons trouvé une garderie de qualité près de notre domicile qui offre un environnement de sécurité et stimulant pour les enfants. Les éducateurs sont qualifiés et attentionnés, et ils proposent des activités éducatives qui sont adaptés à l'âge de mes enfants. Je suis rassurée de savoir qu'ils sont bien encadrés pendant que je suis au travail.* »

Cette réponse montre que la femme cadre laisse ses enfants à la garderie pendant qu'elle est au travail. Elle explique qu'elle a choisi une garderie de qualité près de chez elle qui offre un environnement de sécurité pour ses enfants. Elle souligne également que les éducateurs sont qualifiés et attentionnés, et qu'ils proposent des activités éducatives qui s'adaptées à l'âge de ses enfants. Donc cette réponse met en avant le choix de la garderie comme solution pour la garde des enfants pendant que la femme cadre est au travail.

La difficulté va en s'accroissant puisque une fois les enfants scolarisés d'autres problèmes surgissent liées à l'organisation du système scolaire avec sa double vocation et l'absence de cantines scolaires. Par exemple l'école elle libère les enfants à onze heures et demie donc il faut trouver l'équation pour les enfants pour être à cette heure chez eux c'est leur parents ils n'arrivent pas à les récupérer à cette heure donc dans cette situation est d'autant plus difficile à gérer quand les enfants dans les différents paliers du système scolaire. Donc les femmes qui travaillent sont obligées de trouver des solutions individuelles d'autant que c'est sur l'éducation des enfants, de leur suivi, qu'elles sont socialement jugées.¹¹³

La communication est un élément clé pour la gestion de la vie familiale, il est important de communiquer avec les membres de la famille pour s'assurer que tout le monde est sur la même longueur d'onde et qu'il y'a une compréhension mutuelle des besoins et des attentes de chacun, il est aussi important de communiquer avec les collègues au travail ou les employeurs pour trouver des solutions qui permettent de concilier le travail et la vie de famille. Et la planification également un élément clé de la gestion de la vie familiale. Il est important de planifier les tâches et les activités familiales en fonction des contraintes de temps liées au travail. Enfin il est important de s'assurer de prendre soin de soi même en tant que parent ou personne travaillant à temps plein.

La gestion de la vie familiale est un défi complexe mais essentiel pour les familles modernes. En mettant en place des stratégies efficaces, en favorisant la communication et en prenant soin de soi et de sa relation de couple, il est possible de maintenir un équilibre sain dans la vie de famille.

¹¹³CHERIFATI-MERABTINE-Les cahiers du CREAD, 2005-asjp.cerist.dz (consulté 23/03/2023 à 19:00).

m- Les difficultés familiales chez les femmes cadres.

Les femmes cadres sont souvent confrontées à des défis spécifiques dans leur vie professionnelle et personnelle. En plus de gérer des responsabilités professionnelles importantes, elles doivent également trouver un équilibre entre leur carrière et leur vie familiale.

Dans ce troisième thème qui est lié à la question du « les difficultés familiales chez les femmes cadres », on a marqué deux avis différents.

Alors, 15/20 de notre population qui disent qu'elles des difficultés familiales.

Une femme nous a déclaré : *« Cela a été un défi, car j'ai deux jeunes enfants et mon mari travaille également à temps plein. J'ai dû trouver un équilibre entre mes responsabilités professionnelles et mes obligations familiales. J'ai commencé par discuter avec mon mari pour trouver des solutions pour que nous puissions partager les tâches ménagères et la garde des enfants ».*

On apercevoir qu'il existe les défis auxquels sont confrontés de nombreux femmes cadres qui travaillent à temps plein, notamment la nécessité de jongler entre les responsabilités professionnelles et familiales, ainsi que le besoin de trouver un équilibre entre les deux.

Une de nos interviewée répond : *« Il y a eu plusieurs occasions où j'ai dû manquer des événements familiaux importants, comme des anniversaires ou des fêtes. Cela peut être très difficile pour moi et pour ma famille, car je suis souvent la personne qui s'occupe de la planification et de l'organisation de ces événements. Cela peut également créer des tensions avec mon conjoint et mes enfants, qui ont parfois l'impression que mon travail passe avant eux ».*

Une autre interrogée confirme ça : *« Cela a parfois été difficile pour moi et ma famille. Les déplacements professionnels peuvent être épuisants et j'ai souvent manqué des événements importants de la vie de mes enfants, comme des matchs de sport ou des représentations scolaires. Cela peut créer des tensions familiales, et cela peut être difficile pour moi en tant que mère ».*

A travers les réponses de nos enquêtées, on a constaté que les femmes cadres trouvent des difficultés à gérer leurs temps, c'est pour ça qu'elles ne trouvent assez de temps pour les anniversaires et les événements de leur enfants, On constate aussi qu'il existe un impact des déplacements professionnels sur la vie personnelle et familiale de la femme, ainsi que sur sa propre santé mentale.

Ya une parmi elles qui dit : « *Ma belle-famille est opposée à mon travail. En fait, ma belle-mère refuse de garder mes enfants en disant que je privilégie le travail et que je devrais me débrouiller car elle n'a aucun intérêt dans tout cela* ».

La majorité des femmes interviewées affirment que le travail influe sur leur vie familiale car c'est une grande responsabilité qui tombe sur leur épaule et leur belle famille ne sont pas compréhensives c'est pour cela que la conciliation entre travail et famille est difficile. Mais elles essaient toujours de faire l'équilibre entre les deux sphères.

En général, les conflits familiaux peuvent être difficiles à résoudre car ils impliquent souvent des émotions fortes et des relations complexes. Il peut être utile pour la personne de communiquer ouvertement avec sa belle-famille pour tenter de trouver une solution qui convienne à tous les membres de la famille.

Ces cadres partagent leurs temps entre leur profession et la famille. Il y a comme un continuum entre ces deux univers comme le stipule ce propos « Au travail elles pensent à la maison, à la maison elles pensent au travail ». Elles se livrent à leurs activités professionnelles en gérant le quotidien de leurs proches.¹¹⁴

REBZANI M adage à ce propos que « La règle dicte encore que la jeune mariée n'appartient plus à sa propre famille mais à celle de son mari qui exige d'elle d'être fidèle et soumise à son époux, passive et humble devant ses beaux-parents et respectueuse envers tous les membres de toute sa belle-famille. »¹¹⁵

Une de ces femmes affirme ça « *Toute la charge de ma famille sur mon dos, ce n'est pas facile d'être mère, épouse, travailleuse, c'est difficile de faire fonctionner tout à la fois* ».

¹¹⁴CHERIFATI-MERABTINE -les cahiers du CREAD, 2005-asjp.cerist.dz (consulté le 16/03/2023 à 12 :45).

¹¹⁵REBZANI Mohammed. « *La vie familiale des femmes algériennes salariées* », éd Le Harmattan, Paris. 1997, P 31.

Après l'obtention de certaines réponses, on a remarqué que la majorité des femmes se voient qu'elles ont un double rôle entre profession et famille. Dans ce cas elles se partagent deux rôles différents.

Une autre ajoute « *J'ai l'impression que toute la charge de ma famille repose sur moi depuis un certain temps maintenant. J'ai deux enfants en bas âge et mon mari travaille beaucoup, donc je suis souvent seule à la maison avec les enfants. Je dois m'occuper de toutes les tâches ménagères, la cuisine, la lessive, et aussi m'occuper des enfants, les amener à l'école, les aider avec leurs devoirs, les emmener à leurs activités parascolaires* ».

Une autre rajoute : « *Je dois toujours honorer mon mari devant ses parents* ».

On comprend à partir de cela, que les femmes cadres qui vivent dans des familles élargies faisaient des doubles journées au quotidien parce que la division traditionnelle des tâches est fortement ancrée dans la société, cela constitue un frein pour les femmes cadres pour bien réussir leurs carrières, et à bien exercer leurs tâches dans leur foyer.

Par T. BIZJAK a montré que : « dans la mesure où plus de femmes travaillent à l'extérieur, les hommes participent légèrement plus aux tâches ménagères. »¹¹⁶

Il est vite donné à comprendre que, ces femmes cadres sont ouverte au valeur de la modernité, donc il est plus facile pour eux d'accomplir convenablement ses fonctions parentales et professionnelles, parce que elles organisent leurs temps comme elles veulent, et même elles reçoivent de l'aide de la part de leurs conjoints dans l'accomplissement des tâches domestiques et l'éducation des enfants.

Ensemble du ces femmes disent « *Mon conjoint est incroyablement utile quand je rentre tard à la maison et que je n'ai pas le temps de préparer le dîner moi-même. En général, il prend le relais et s'occupe de tout ce qui doit être fait pour préparer un bon repas* ».

Cela explique que l'aide d'un conjoint dans la préparation du dîner peut être extrêmement utile pour les couples qui travaillent tous les deux et qui rentrent tard à la maison. Cela peut permettre de gagner du temps et de réduire le stress, tout en renforçant la relation entre les partenaires. Il est important de communiquer ouvertement et de partager les responsabilités pour que chaque partenaire se sente soutenu et compris dans la relation.

¹¹⁶SOLMON Michael R. « *Comportement du consommateur* », éd Pearson Éducation, 6^{ème} édition, Paris, 2005, p 391.

Une de ces femmes dites : « *J'ai mis en place une organisation rigoureuse pour gérer mes priorités. Je suis très attentive à la planification de mon emploi du temps et j'essaie de m'adapter aux besoins de ma famille. Nous avons également instauré une bonne communication au sein de notre famille pour nous assurer que tout le monde est satisfait.* »

D'après toutes ces réponses données, de la part de nos interrogées, nous avons pu conclure que la plupart des femmes arrivent à concilier entre les deux vies, professionnelle et familiale, et malgré leur surcharge au travail et au foyer, elles essayent de faire une bonne organisation et une bonne planification, afin d'éviter le déséquilibre car cela peut influencer négativement, soit sur leur travail, soit sur leur foyer.

D'après l'étude de KHODJA Souad sur la vie familiale des femmes algériennes salariées, adage que : «les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail. Ce processus qui n'est qu'à son début, nous a déjà donné une idée sur les lignes générales de l'évolution de la famille algérienne. Passant des formes collectives et agricoles de production et de vie, aux formes industrielles, la société algérienne adopte, de plus en plus souvent, la famille réduite, constituée par le couple et ses enfants directs.»¹¹⁷

C'est-à-dire la structure familiale évolue d'une structure patriarcale traditionnelle vers une structure conjugale dans lequel règne le partage de l'autorité au niveau du couple.

Donc le travail domestique occupe une partie important dans la vie de ces femmes cadres parce que il constitue le lien au sein de la famille, et la conciliation entre les tâches intérieurs et celles d'extérieurs, dictées aux femmes travailleuses par la société, «c'est la nature ».

¹¹⁷KHODJA Souad. « *A comme Algériennes* », édition ENAL, 1991, p112.

n- Le choix entre le travail professionnel et le confort personnel.

Celle si à répondu : « *Je trouve mon confort au travail grâce à la nature de mon travail. Je suis passionné par mon domaine et j'ai toujours eu un fort intérêt. Mon entreprise me permet également d'avoir un bon équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle, ce qui est important pour moi et j'ai vraiment la chance de travailler avec des personnes incroyablement intelligentes et j'apprends constamment de nouvelles chose depuis la période que je travail avec eux donc c'est avantage pour moi.* »

Cette réponse montre que la personne trouve son confort au travail grâce à la nature même de son travail, sa passion pour son domaine. Elle apprécie à l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle qu'elle lui permet. Enfin, elle souligne l'importance de travailler avec des personnes intelligentes et de continuer à apprendre et à se développer professionnellement.

Une autre dit :« *Je dirais que je trouve plus de confort à la maison qu'au travail. Bien sur que j'apprécie des défis professionnels et les opportunités de croissance, mais la maison est l'endroit ou je peux me ressourcer. J'aime passer du temps avec ma famille et mes amies, et j'aime trop cuisiner.* »

Cette enquêtée semble avoir une vision équilibrée entre sa vie professionnelle et sa vie familiale. Elle valorise les défis et les opportunités de croissance professionnelle, mais elle reconnaît également l'importance de prendre soin d'elle-même et de passer du temps avec sa famille et ses amis pour se ressourcer.

Cette catégorie représente les femmes cadres qu'elle trouve leurs comforts à la fois au travail et à la maison

Une autre rajoute :« *Je suis une personne très organisée et j'aime avoir un emploi du temps bien rempli. C'est pour cela je trouve mon confort à la fois à la maison et au travail. Au travail j'apprécie de pouvoir collaborateur avec mes collègues et de travailler sur des projets stimulants. J'aime la routine de mon travail et le fait que j'ai des objectifs à atteindre. J'aime aussi retrouver mon foyer et ma famille, c'est un endroit ou je me sens à l'aise, j'aime prendre soin de ma maison.* »

Cette réponse montre que la personne apprécie la routine et la productivité de son travail, ainsi que la collaboration avec ses collègues. Elle aime également retrouver son foyer et sa famille et prendre soin de son environnement domestique. Pour elle, trouver son confort à la fois au travail et à la maison est important pour son épanouissement professionnel et personnel.

Le choix entre le travail professionnel et le confort personnel est une décision importante et complexe que chaque individu doit prendre en fonction de ses propres valeurs, priorités et circonstances personnelles.

Le travail professionnel se concentre sur la poursuite de carrière, l'accomplissement professionnel et les ambitions personnelles. Certaines personnes accordent une grande valeur à leur travail et sont prêtes à faire des sacrifices personnels pour atteindre leurs objectifs professionnels. Cela peut impliquer de travailler de longues heures, de prendre des responsabilités supplémentaires et de faire des compromis sur le plan personnel. Les avantages potentiels du travail professionnel incluent l'épanouissement professionnel, les possibilités d'avancement, la reconnaissance et la satisfaction liée à la réalisation de ses objectifs.

Le confort personnel met l'accent sur la qualité de vie, le bien être, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la satisfaction des besoins personnels. Pour certaines personnes, la vie en dehors du travail est primordiale, que ce soit pour passer du temps avec la famille et les amis, poursuivre des activités de loisirs.

Choisir le confort personnel peut impliquer de privilégier un horaire de travail plus flexible, de chercher un emploi offrant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et aussi de privilégier un emploi moins rémunéré mais moins stressant et moins exigeant.

Il est possible de trouver un équilibre entre les deux en trouvant un travail qui offre à la fois une satisfaction professionnelle et un confort personnel.

Pour conclure, le choix entre le travail professionnel et le confort personnel est une décision personnelle qui dépendra des valeurs, des priorités et des circonstances individuelles.

3-Synthèse des résultats de la recherche :

Notre travail aborde les femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale au sein de l'entreprise SONATRACH, après la phase de recueil des informations sur le terrain et l'analyse des résultats des entretiens nous avons procédé à la vérification des hypothèses émises au début de notre recherche.

Hypothèse 01 :

Notre première hypothèse qui porte sur : « les femmes cadres trouvent des difficultés dans la conciliation entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales. »

Suite à l'analyse des entretiens effectués dans l'organisme d'accueil, on constate que notre première hypothèse est confirmée. Les femmes cadres trouvent des difficultés dans la conciliation entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales.

On a enregistré que la majorité des femmes cadres confirment qu'elles trouvent beaucoup d'obstacle en matière d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, elles sont souvent confrontées à des attentes contradictoires de la part de leur famille, de leur employeur et de la société.

On observe aussi que les femmes cadres sont très préoccupées par leur travail qui exige une grande responsabilité dans un poste cadre.

On peut déduire que les femmes cadres, ont des interactions avec le monde extérieur, par l'exercice d'un travail, elles sont souvent seules à prendre en charge les responsabilités familiales. Cette situation a créé des difficultés pour trouver un équilibre entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales.

Suite à l'analyse de nos entretiens, on remarque que le travail influe sur la vie familiale d'une femme, et la majorité de nos enquêtées confirment cette influence car très difficile de s'occuper de leur travail et leur famille à la fois, malgré c'est difficile mais elles essayent de faire une organisation pour arriver à trouver un meilleur équilibre entre les deux vies.

Toute recherche scientifique est exposée à des difficultés soit dans le cadre théorique soit dans le cadre pratique. Qu'on peut les résumer dans les points suivants avec quelques femmes cadres.

- Les femmes cadres sont souvent confrontées à des défis pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- Elles ont aussi des difficultés relationnelles avec leurs collègues.
- La charge du travail.
- Le manque de temps pour communiquer avec leurs familles.

Il est important de souligner que ces difficultés peuvent varier en fonction du contexte géographique, culturel et sectoriel.

Hypothèse 02 :

La deuxième hypothèse porte sur : « le rendement des femmes cadres au travail dépend d'une bonne conciliation entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales. »

D'après notre enquête, on constate que les femmes cadres arrivent à concilier entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales malgré les difficultés rencontrées.

Plus la conciliation entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales sont favorables plus qu'il y a un bon rendement au travail, cela explique une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, ont une conséquence positive sur le rendement des femmes cadres au travail.

On constate selon les entretiens analysés que la majorité des femmes cadres arrivent à équilibrer entre les deux sphères malgré les problèmes et les obstacles qu'elles doivent affronter comme le temps qui est un facteur essentiel qui entrave le rapprochement entre la vie professionnelle et la vie familiale.

D'après notre enquête, on constate que les femmes cadres arrivent à concilier entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales grâce à l'aide qu'elles reçoivent de leurs membres de la famille, et aussi ont impliqué l'aménagement du temps, ainsi de trouver du temps pour leurs loisirs avec leurs enfants, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est essentielle pour le rendement des femmes cadres au travail. En adoptant des stratégies telles

que l'établissement de limites claires, l'utilisation d'outils de productivité, la communication avec l'employeur et l'établissement d'un réseau de soutien, les femmes cadres peuvent réussir à concilier efficacement leurs vies professionnelle et familiale et ainsi maximiser leurs rendement au travail.

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale peut avoir un impact particulièrement important sur le rendement des femmes cadres. Les femmes occupant des postes de direction sont souvent confrontées à des défis uniques en matière d'équilibre entre leur carrière et leurs responsabilités familiales.

L'impact de ces deux vies, professionnelle et familiale sur le rendement d'une personne est significatifs, lorsque des deux aspects de la vie sont en accord, ils se soutiennent mutuellement, favorisant ainsi une performance optimale. Une vie professionnelle épanouissante, avec des opportunités de croissance et un environnement de travail positif, nourrit la motivation, l'engagement et la productivité, et aussi une vie familiale équilibrée. En retour des conflits entre ces deux sphères peuvent entraîner du stress, de l'épuisement... etc. lorsque les responsabilités professionnelles et familiales s'entremêlent harmonieusement, cela crée un équilibre propice à la réussite, où l'individu peut s'épanouir pleinement, tant sur le plan personnel que le professionnel.

Conclusion

Conclusion :

Suite à notre enquête qui s'est réalisé auprès des femmes cadres de l'entreprise SONATRACH Bejaia, nous avons pu savoir est ce que ces femmes cadres arrivent à concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale, et savoir les différentes difficultés rencontrées dans ces deux vies.

Suite à notre travail qui est intitulé : « les femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale », qui est un sujet d'actualité qui fait appel à plusieurs disciplines comme la sociologie, la psychologie, l'histoire, l'économie... etc. Et qui est un enjeu crucial pour notre avenir car elles considèrent une carrière professionnelle pour faire un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les femmes qui parviennent à trouver cet équilibre sont souvent très engagées et performantes dans leur travail, car elles sont motivées par leur désir de réussir à la fois sur le plan professionnel et familial.

Il est vrai que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale peut avoir un impact significatif sur le rendement des femmes cadres. Une bonne gestion de leur temps et une organisation efficace peuvent aider les femmes cadres à atteindre leurs objectifs professionnels tout en répondant aux exigences de leur vie familiale.

Il est possible que les femmes cadres peuvent faire une conciliation entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales mais cela peut être un défi difficile à relever. Parmi ces difficultés que la majorité des femmes cadres rencontrées concernant avant tout le manque de temps qui est liée au longue journée de travail, aux horaires imprévisibles ou aux longues missions de travail, elles affirment aussi que l'absence de compréhension de l'employeur ou des collègues constituent une barrière et puis leurs responsabilités familiales.

Pour conclure notre recherche nous a mener à affirmé notre hypothèse, toute les données obtenus nous confirme que malgré les difficultés auxquelles se heurte arrivent toujours à concilier entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales. Malgré c'est difficile de concilier mais elles essayent de faire une bonne organisation, et utiliser des stratégies telle que la planification, la communication et l'utilisation des ressources, telles que les horaires de travail flexible et des programmes de soutien à la famille pour trouver un équilibre entre ces deux sphères.

Bibliographie

Liste bibliographique :

Liste des ouvrages :

- 1- AKTOUF Omar. « *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations* », édition la presse de l'université du Québec, 1987
- 2- AGUILAR M. « *L'art de Motiver* », édition, DUNOD, Paris.
- 3- BATTAGLIOLA Françoise. « *Histoire du travail des femmes* », éd la découverte, paris, 2000.
- 4- BOUTEFENOUCHE Mostafa. « *Société et modernité* », les principes de changement sociale, SNED, Alger, 2004.
- 5- BENATIA Farouk. « *Le travail des femmes en Algérie* », SNED, Alger, 1970.
- 6- BOULLIER Karine. « *Le temps de travail des cadres* », de la gestion des horaires au suivi des objectifs, édition LIAISONS, paris, octobre 2000.
- 7- CAMILLERIL-C. « *Jeunesse et développement* », édition du C.N.R.S, Paris, 1969.
- 8- CITAUX Jean Pierre, « *Gestion des ressources humaines* ». 3^{ème} Edition Armand Colin, 2000.
- 9- CED SAMSON. « *Flexibilité : mode d'emploi* », octobre, 1996.
- 10- DIANE Gabrielle Tremblay. « *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* », presses de l'université du Québec, septembre 2008.
- 11-DESCARRIES Francine. « *L'articulation famille, travail* » Plus qu'une question de conciliation, une affaire de société, Communication, Université du Québec.
- 12-DALAN Shimon L et autres, « *psychologie de travail et de comportement organisationnels* », 2^{ème} édition Gaétan Morin Canada, 2002.
- 13-Etienne SERUPIA SEMUHOZA. « *Théories de la motivation au travail* », édition L'Harmattan, paris, 2009.
- 14-GAUTHIER Benoit.« *Recherche sociale* », 4^{ème} édition, Presses, université du Québec, 2004.

15-GRODENT Françoise, TREMBLAY Diane-Gabrielle, « *La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise* ».

16-GUERGOAT-La rivière, Mathilde,« *Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes* », économie et statistique, 2012.

17-J-COHENEN Huether. « *Femme au travail femme au chômage* », édition l'Harmattan, paris, 2004.

18-Jules Simon. « *Le travail* », 6^{ème} édition. Arman colin et Cie. Paris, 1870.

19-JODELET Denise. « *Les représentations sociales* », édition Puff, paris, 1997.

20-KHODJA Souad, « *A comme Algériennes* », édition ENAL, Alger, 1991.

21-Mostaganem- A.« *Algérie femmes& écritures* », édition L'harmattan, rue de l'école polytechnique 75005, Paris : 27.

22-Michel GOLLAC et Serge VOLCOFF. « *Les conditions de travail* », Edition la découverte, paris, 2000.

23-Michel DE Coster, « *La sociologie du travail et gestion des ressources humaines* », 3^{ème} Edition DE BOECK, université Bruxelles, 1999.

24-Marc Dumas. « *vie personnelle et vie professionnelle* », éd vers un nouvel équilibre dans l'entreprise, septembre 2008.

25-MARUANI Margaret, Emmanuel Reynaud. « *Sociologie de l'emploi* », 3^{ème}édition, La Découverte et Syros, Paris, 2001.

26-MARUANI Margaret. « *Travail et emploi des femmes* », éd une clarté et une finesse remarquable, février 2003.

27-Maurice Angers. « *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines* », édition CASBAH, Alger, 1997.

28-Madeleine GRAWITZ. « *Méthodes des sciences sociales* », 11^{ème}, Edition, paris, 2002.

- 29**-OTTAVI Alain, TUCHZIRER Carol, « *le point de vue des agents de l'ANPE* ».futuribles, janvier 1996.
- 30**-POTOCKI MALICET Danielle. « *Eléments de sociologie du travail et de l'organisation* », JOUVE 18 rue Saint-Denis, paris, septembre 1997.
- 31**-PERETTI Jean-Marie. « *Ressources humaines et gestion des personnes* », 6^{ème} éd, Edition Vuibert, 2007.
- 32**-PRONOVOST Gilles. « *Sociologie du temps* ». Coll. « ouvertures sociologique ». Bruxelles, De Boeck, 1996.
- 33**-PIERRE CAHUC ET PIERRE GRANIER. « *La réduction du temps de travail* », éd une solution pour l'emploi, paris, 1997.
- 34**-PIGANIOL Claude. « *Techniques et politique d'amélioration des conditions de travail* », éd entreprise moderne, paris, 1980.
- 35**-PAITHE.A, SOLAZ.A. « *Synthèse la famille à flux tendu : quotidien des parents et pratiques des employeurs* », dans *Entre famille et travail*, 2009.
- 36**-Pierre BOURDIEU. « *Sociologie de l'Algérie* », Ed P.U.F, paris, 2006.
- 37**-PERETTI, J.M. *Ressources Humaines*, 14^{ème} édition, Magnard-Vuibert, 2013.
- 38**-Raymond QUIVY et autres.« *Manuel de recherche en sciences sociales* », 4^{ème} édition DUNOD, Paris, 1995.
- 39**-SECA Jean-Marie. « *Les représentations sociales* », édition Armand Colin, paris, 2005.
- 40**-SOLMON Michael R. « *Comportement du consommateur* », éd Pearson Éducation, 6^{ème} édition, Paris, 2005.
- 41**-Sophie Boutillier, Brigitte L'estrade. « *Le travail des femmes axe d'émancipation* », éd le harmattan, Paris, 2004.
- 42**-WILLIAM DAB et SALOMON Danielle.« *Agir dace au risques sanitaires* », éd PUF, paris, 2013.

Articles de revues :

- 1-ALIS, D- & Dumas. M. 35 heures, « *soutien organisationnel perçu et harmonisation vie familiale/vie professionnelle* ». Revue de gestion des ressources humaines, 2003.
- 2-BELGHITI-MAHUT. S.« *Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres* », Revue française de gestion, N°151, vol 4, Paris, 2004.
- 3-CHASSERIO, S- & LEGAULT, M. J. Dans la nouvelle économie, « *la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle* » passe par... l'augmentation des heures de travail .Recherches sociographiques, 2005.
- 4-C. SENIK, H. Garner, D. MEDA -2004-base pub. Dauphine. Psl.
- 5-Dubois J. « *professionnelle et privée : la confusion des mondes*» études, n°3, tome 399.
- 6-GREGOY.A, MILANER.S. Revue de politique sociale et familiale, 2006.
- 7-LANDRIEUX-KARTOCHIAN Sophie, «*Au-delà du plafond de verre, L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines*», Cahiers du CERGOR, N°03, Vol 01, 2003.
- 8-MUEPU KUAMBA, G.G, Thématique managériale, support scientifique, Lubumbashi, Février 2004, (cours).
- 9-PRONOVOST, G.« *La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps* », dans le 21^{ème} Colloque de l'association d'économie politique, De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, Presses de l'Université du Québec. 2005.
- 10-PICHE Pierre. « *Gestion de la performance ou gestion du rendement* »,Canada, Article publié le 18 Février 2013.
- 11-SOUBIE. R, Auteur des flexibilités – introduction, in Donnadieu, « *les flexibilités* », revue personnel, ANDCP, n° 353, paris, 1998.
- 12-TASKIN, L. « *Télétravail: Les enjeux de la déspecialisation pour le Management Humain* »,Revue Interventions économiques,Papers in PoliticalEconomy, 2006.

Dictionnaires :

1-BIALES Michel, LERION Rémi, RIVAUD Jean-Louis.« *Dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporains* », édition Foucher, Paris, 1999.

2-« *Dictionnaire encyclopédie pour la maîtrise de la langue française* », la culture classique et contemporaine, LAROUSSE, paris, 1993.

3-FERREOL Gilles.« *Dictionnaire de sociologie* », 3^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2004.

4-Jean Claude GEHENNE.« *Dictionnaire thématique de science économique et sociale* », 1^{ère} édition, DUNOD, paris, 1995.

5-Le Robert.« *Dictionnaire de gestion* », édition ECONOMICA, Paris, 1999.

6-Madeleine GRAWITZ. « *Lexique des sciences sociales* », 7^{ème} éd, Edition DALLOZ, Paris, 2001.

7-MUCHIELLI Alex, « *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales* », édition Armand colin, Paris, P 259.

8-Salem Ahmed, Albertin Jean. « *Lexique d'économie* », 7^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2002.

9-Tremblay. Conciliation emploi famille, dans le côté et f Savard, le dictionnaire en encyclopédie de l'administration publique, [en ligne] [www. Dictionnaire, ENAP.](http://www.dictionnaire.enap.ca)

sites internet :

1-KOLSI Mohamed, JAMOUSSE Dora, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail (mémoire en GRH), ISG, Tunisie, 2007.

2-CHERIFATI-MERABTINE-Les cahiers du CREAD, 2005-asjp.cerist.dz.

3-<https://www.appvizer.fr>.

4-<https://www.larousse.fr>.

5-<https://www.ouvrages.crasd.dz>.

6-<https://www.institut-numerique.org/chapitre-ii-le-conflit-50b75032c2b08>.

7-[https://www.memoireonline.com/conciliation -vie-privée –vie professionnelle-engagement-travail.html](https://www.memoireonline.com/conciliation-vie-privée-vie-professionnelle-engagement-travail.html).

8-La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est devenue un enjeu majeur pour les pouvoirs publics, [http://www. ladocumentation française.fr/var/Storage/rapports-publics/074000138/0000.pdf](http://www.ladocumentation française.fr/var/Storage/rapports-publics/074000138/0000.pdf).

9-[Engagement au travail : de quoi il s'agit-il ? - ifeel - FR \(ifeelonline.com\)](http://www.ifeelonline.com)

10-<https://www.fachstelle-und.ch/fr>

Annexes

Guide d'entretien :

- 1- Etes-vous mariée ?
- 2- Combien d'enfants avez-vous ?
- 3- Quel âge avez-vous ?
- 4 - Quel est votre niveau d'étude ?
- 5- Vous habitez où ?
- 6- Quel est votre poste de travail ?
- 7-Combien d'années d'expérience avez-vous dans votre poste ?
- 8- Quels sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail ?
- 9- Pouvez-vous occuper un poste de responsabilité ?
- 10 -Comment trouvez-vous les conditions de votre travail ?
- 11 -Quelles sont les qualités requises pour être dans cette profession ?
- 12 - Que-ce-qui motive les femmes cadres dans le travail ?
- 13- Quelle est l'avis de la société sur votre travail comme femme cadre ?
- 14 -Est-ce que vous arrivez à concilier entre votre vie professionnelle et votre vie familiale ?
- 15-Est ce que vous pensez à l'avenir d'arrêter ou changer le travail ?
- 16-Est ce que le travail influence-t-il sur votre vie familiale ?
- 17-Est ce que votre belle famille accepte votre profession ?
- 18-Que pense votre mari de votre travail ?
- 19-Entre vos responsabilités familiales et vos engagements professionnels, est ce que vous avez le temps nécessaire pour les deux ?
- 20- Qui s'occupe des enfants pendant que vous êtes au travail ?

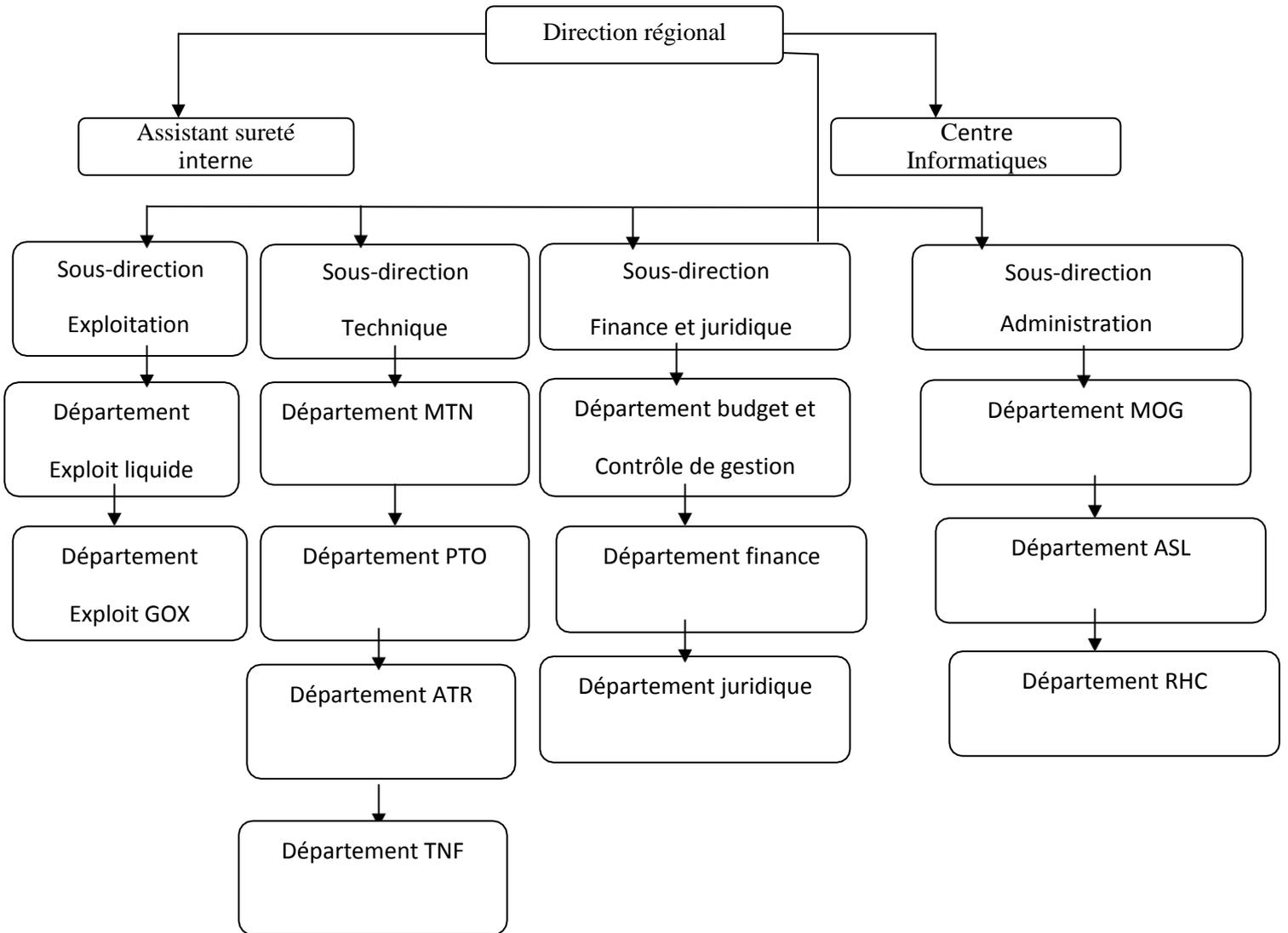
21- Est-ce que vos obligations familiales représentent un obstacle pour votre carrière professionnelle ?

22- Votre confort vous le trouver au travail ou bien à la maison ?

23- comment évaluez-vous votre rendement au travail ?

24- Comment pouvez-vous décrire l'engagement des femmes cadres au sein de l'entreprise ?

Organigramme de la DRGB



Résumé :

Notre thème de recherche est intitulé : « la conciliation des femmes cadres entre la vie professionnelle et la vie familiale », notre choix du thème est de connaître l'activité des femmes cadres dans leur travail et comment peuvent-elles concilier entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales.

Notre question de départ nous a aidés à mieux comprendre notre recherche « comment les femmes cadres arrivent à concilier entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales. »

La première hypothèse : « les femmes cadres trouvent des difficultés dans la conciliation entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales. »

La deuxième hypothèse : « le rendement des femmes cadres au travail dépend d'une bonne conciliation entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales. »

Dans notre travail on a choisi la méthode qualitative et l'entretien semi directif comme technique de recherche pour recueillir les données qui convient à notre population d'étude.

Dans la première hypothèse on a apercevoir que les femmes cadres arrivent à faire une conciliation malgré les difficultés qu'elles ont rencontrées.

On est arrivé dans la deuxième hypothèse à constater que les femmes cadres arrivent à concilier entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales qui est un impact significatif sur leur rendement.

Abstract :

Our research theme is entitled : » women managers between professional life and family life », our choice of theme is to know the activity of woman executives in their work and how cant hey reconcile between their professional lives and their family lives .

Our initial question helped us to better understand our research « how female executives manage to reconcile their professional lives and their family lives.

The first hypothesis : « women executives find difficulties to reconciling their professional lives and their family lives. »

The second hupothesis : « the performance of female executives at work depends on a good balance between their professional lives and their family lives. »in our work, we chose the qualitative method and the semi directive interview as a research technique to collect the data that suits our study population.

In the first hypothesis, we see that women executives manage to reconcile, despite the difficulties they have encountered. In the second hypothesis, we have found that women executives manage to reconcile their professional lives and their family lives, which has a significant impact on their performance.