

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème :

**Comment se définit la réussite professionnelle
chez les femmes cadres dans l'entreprise
industrielle, sans compromettre leur vie familiale.
Étude sociologique : Les entreprises IBRAHIM et
Fils, SPA ALCOVEL.**

Réalisé par :

- **AKILAL Lamia**
- **AKILAL Massissilia**

Encadré par :

Mr AHOUARI

Session Juin 2017

Remerciements

On tient à la fin de ce travail à remercier Dieu le miséricordieux de nous avoir donné la patience et la santé pour réaliser ce travail.

*Ont tiens à remercie notre promoteur Monsieur **AHOUARI** pour sa disponibilité et ces précieux conseils et qui nous a aidé jusqu'à la fin de ce travail.*

Nos sincères remerciements au président et aux membres de jury pour avoir accepté de corriger et juger notre travail.

*Nos sincères remerciements s'adressent également aux équipes du service personnel des entreprises **IBRAHIM et FILS** et **SPA ALCOVEL** qui nous ont permet de réaliser notre enquête de recherche au sein de leur organisme.*

Ont tiens à remercie toutes les femmes cadres interviewées dans les entreprises citées pour leur participation d'avoir nous confié leurs renseignements.

Nos vifs remerciements s'adressent à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'enrichissement de ce travail.

Dédicaces

Mes dédicaces vont à :

Mes chers et adorables parents qui ont toujours été présents, avec leur soutien et leur précieuse aide dont ils ont fait preuve pendant toutes ces années.

Mes chères sœurs Líticia et Thafath.

A ma chère sœur et binôme Lamia.

A Idris, Merci pour ton soutien et tes encouragements. Je ne cesse d'avoir besoin de toi et tu ne cesses d'être à mes côtés.

A celle que la mort a mit fin à ses jours notre regretté grand-mère Yamina que dieu le tout puissant puisse l'accueillir en son vaste paradis.

Tous mes amis (es).

À toute la famille AKILAL et HAYANI.

A tous mes enseignants tout au long de mes études.

Massissia

Dédicaces

Je dédie ce présent mémoire en bien modeste témoignage de ma gratitude et de ma profonde affection à :

Ma mère, et mon père pour tout l'amour et bien qu'ils m'ont témoignés, pour leur soutien moral qu'ils m'ont prodigués et les sacrifices qu'ils ont fait durant mes études.

Mes chères sœurs LITICIA et THAFATH

Mon binôme et ma sœur Massissilia

Mes cousines et cousines

Tous mes amis(es)

Ma grande mère.

Lamia

Sommaire

Introduction

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons du choix du thème.....	05
2- Les objectifs de la recherche.....	05
3- La problématique	06
4- Les hypothèses	08
5- Définition des concepts clés	09
6- La pré-enquête	11
7- La méthode et les techniques utilisées	11
8- Le guide d'entretien	12
9- Déroulement des entretiens.....	13
10- La présentation de notre échantillon d'étude	13
11- Les difficultés rencontrées	13

Chapitre II : L'évolution de la place de la femme dans le travail

Section 01 : L'évolution du travail féminine dans le monde	15
1- Perspective historique de l'évolution du travail des femmes dans le monde	15
1-1- L'émergence du salariat féminin au XX ^{ème} siècle.....	15
1-2- Le début du XXème siècle	16
1-3- Le travail féminin à l'époque contemporaine	17
2- Travail, facteur d'émancipation des femmes	18
2-1- L'entrée massive des femmes dans le monde du travail à traves le salariat	19
2-2- Les facteurs qui contribuent à l'émancipation de la femme.....	20
2-2-1- Les facteurs technologiques	20
2-2-2- Les facteurs économiques	20
2-2-3- La recomposition de la division sexuée du travail	20
2-2-4- La scolarisation	21
3- Le secteur industriel, où sont les femmes ?	21
4- L'accès des femmes aux postes d'encadrement quels levier	22
5- Les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques.....	23
5-1- La définition patriarcale de la femme.....	24
5-2- La masculinisation des postes de responsabilités.....	24

5-3- L'absence féminine dans les fonctions d'encadrement.....	25
5-4- La disponibilité totale à l'égard de l'entreprise.....	25
Section 02 : Le travail de la femme en Algérie.....	25
1- Le statut de la femme algérienne dans la famille traditionnelle	26
2- Le foyer lieu féminin par excellence	27
3- Le rôle de la femme algérienne dans la société moderne	28
4- La scolarisation de la femme Algérienne.....	29
5- Le travail féminin en Algérie	29
6- Le mouvement des femmes en Algérie.....	31
7- Femmes et citoyenneté et l'égalité des droits.....	31
8- Femmes au poste de décision : Au-delà des contraintes, des opportunités	33
9- Réalité professionnelle des femmes algériennes.....	34
10- Les obstacles aux quelles les femmes se heurtent	34
I- Les obstacles socioculturels	34
II- Les contraintes familiales	35
III- Les obstacles sur le lieu de travail	35
Chapitre III : Les difficultés auxquelles les femmes cadres sont confrontées	
Section 01 : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.....	38
1- Définition la conciliation vie privée et vie professionnelle	38
2- La conception de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de point de vue entreprises	39
3- Pourquoi ont accorde un intérêt particulier pour la question de la conciliation famille travail	39
4- La place des femmes et la répartition du travail domestique	40
5- La féminisation du problème de la conciliation Famille-Emploi	40
6- Les femmes face une double journée	41
7- La femme dans des postes de responsabilité et la double journée du travail	42
8- Quelques principes généraux sous-tendent la conciliation Travail-Famille	43
8-1- Un enjeu collectif	43
8-2- L'interdépendance des deux univers que sont le travail et la famille	43
8-3- Les responsabilités familiales ne se terminent pas avec la petite enfance	43
8-4- Les besoins diversifiés des personnes œuvrant au sein des différents types d'entreprises.....	43
9- Les difficultés quotidiennes auxquelles les femmes cadres s'affrontent.....	43

10- Comment mener une vie plus équilibrée ?	44
11- L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation dans l'entreprise.....	44
12- Les conséquences de mettre en place des mesures de conciliation.....	46
13- Avantages de mettre en place des mesures de conciliation pour les entreprises.....	47
Section 02 : Les difficultés relationnelles au travail	47
1-Qu'entend-on par relations interpersonnelles ?	47
2-Les comportements des hommes vis-à-vis des femmes travailleuses	48
3-Distinguer entre relation et contenu	49
4- L'importance d'avoir de saines relations	49
5-Type des relations interpersonnelles	51
5-1- Relations avec les collègues	51
5-2- Relations avec le superviseur	52
5-3- Relations avec la clientèle	52
6-La place faite aux femmes dans l'entreprise	52
7-Perceptions de femmes cadres dans une entreprise typiquement masculine	52
8- La discrimination au milieu professionnel.....	53
8-1- La discrimination à l'égard du salaire	53
8-2- Discrimination à l'égard de la promotion	54
9-Le poids des représentations sociales sur le travail des femmes	55
9-1- Les stéréotypes	55
9-2- Les préjugés	55
9-3- Le sexisme.....	55
10- Des réseaux professionnels plus limités pour les femmes	56
11- Lutter contre la discrimination	56

Chapitre VI : Présentation du terrain et des résultats de l'enquête.

Section 01 : Présentation des organismes d'accueil les entreprises «IBRAHIM et FILS» et «SPA ALCOVEL».....	59
I. Présentation de l'organisme IBRAHIM et Fils.....	59
1- L'historique de l'organisme IBRAHIM et Fils.....	59
2- La situation géographique	59
3- Production	59
4- Mission et activité.....	60
II. Présentation de l'organisme SPA ALCOVEL	60
1- Historique l'organisme SPA ALCOVEL	60

2- Données générales	60
3- Nature juridique de l'entreprise	61
4- Processus de production au niveau du complexe.....	61
Section 02 : L'analyse des hypothèses et l'interprétation des résultats de l'enquête.....	63
1-L'analyse de la première hypothèse.....	63
2-L'interprétation du résultat	71
3-L'analyse de la deuxième hypothèse	73
4- L'interprétation du résultat	81
5-L'analyse de la troisième hypothèse	83
6-L'interprétation du résultat	91

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

Liste des tableaux

Numéro de tableau	Le titre de tableau	La page
01	Les difficultés auxquelles les femmes cadres se heurtent au travail.	63
02	la relation des femmes cadres avec leurs collègues masculins.	67
03	Le type de relation que les femmes cadres entretient avec les collègues féminins.	69
04	L'existence de la discrimination.	73
05	Les contraintes symboliques de la part des hommes à l'égard des femmes.	75
06	La conception des hommes à l'égard des femmes au travail.	77
07	Les comportements que les femmes cadres adoptent pour surmonter ces obstacles	79
08	Les moyens qui aident les femmes cadres pour établir un équilibre entre les deux sphères.	83
09	La distance par rapport au lieu du travail.	85
10	Le type de familles.	87
11	L'organisation des tâches ménagères.	89

Introduction

Introduction :

Depuis toujours, la société algérienne est déterminée par une structure d'ordre patriarcal, qui s'appuyait sur une stricte répartition des rôles et des positions entre hommes et femmes. Cette distinction est souvent appréhendée de manière binaire en associant, le rôle actif et productif aux hommes et le rôle reproductif aux femmes qui souvent n'est pas reconnu.

Mais le travail de la femme ne se limite pas à l'effectuation des tâches domestiques et l'éducation des enfants, sa situation a commencé à s'améliorer, grâce notamment à la progression de la scolarité qui a donné la possibilité aux femmes algériennes de s'ouvrir sur de nouveaux horizons et de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer. Elles sont amenées, de plus en plus, à exercer une activité rémunérée en dehors du foyer, et ont pénétré des secteurs et des professions jusqu'alors occupés par les hommes ; d'un côté afin de subvenir à leurs propres besoins, à ceux de leur famille et d'un autre côté pour affirmer une autonomie face aux pesanteurs sociales.

Donc, la femme aujourd'hui occupe une place de plus en plus importante au sein des milieux professionnels, même ceux qui ne sont pas traditionnellement féminin, telle que le secteur industriel. Nous pouvons également parler des femmes cadres qui ont su s'imposer dans leurs disciplines et gravir les échelons de la hiérarchie, d'où l'importance de s'intéresser à la façon dont ces dernières vivent dans leur nouveau milieu qui reste toujours caractérisée par une logique qu'est la domination de sexe masculin.

En outre, le travail salarié des femmes a enraciné des transformations au niveau familial, «jouent un rôle de pionnières dans l'équilibrage problématique de la vie professionnelle et domestique, n'entendent pas cloisonner ces deux sphères distinctes, elles récuse 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.»¹ Ces femmes ont dû adopter de nouveaux rôles pour répondre aux nouvelles conditions de vie.

Dans cet ordre d'idée, nous voulons effectuer une recherche sur les obstacles que les femmes cadres rencontrent dans l'organisation du travail, les stratégies qu'elles développent

¹ BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, Le travail des femmes, Axe de l'émancipation, éd L'harmattan, Paris, 2004, p51.

pour faire face à ces obstacles et comment ces dernières arrivent-elles à concilier entre la sphère privée et la sphère professionnelle, au sein des entreprises IBRAHIM et FILS et SPA ALCOVEL. Pour éclairer certains points relatifs à l'objet de notre étude nous avons divisé notre travail en deux parties «théorique» et «pratique» chaque une de ces parties composées de plusieurs chapitres.

La partie théorique ce compose de trois chapitres, le premier chapitre comprend le cadre méthodologique de la recherche portant sur les raisons du choix du thème et ses objectifs, la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés, la méthode et les techniques utilisées, la présentation de la population étudiée, les conditions de déroulement de l'enquête et en fin les obstacles de la recherche.

En suite nous allons aborder le deuxième chapitre, il se compose de deux sections, il contient des données théoriques sur le thème dans ce qui suit, nous parlerons dans la première section sur l'évolution du travail des femmes au monde et l'accès de ces femmes aux postes de décisions. Dans la deuxième section nous aborderons le statut de la femme algérienne au sein de la famille traditionnelle, et l'évolution de son rôle dans la société moderne.

Dans le troisième chapitre, nous aborderons les difficultés auxquelles les femmes cadres se heurtent, il se compose de deux sections, la première traite la conciliation entre la vie domestique et la vie professionnelle, quand à la deuxième section nous aborderons les difficultés relationnelles au sein de l'entreprise industrielle.

Le quatrième chapitre qui est consacré à la présentation du terrain et les résultats de l'enquête, il est accès sur deux sections : dans la première section nous allons présenter les l'organisme d'accueil les entreprises «IBRAHIM et FILS» et «SPA ALCOVEL». Et dans la seconde, nous allons procéder à l'analyse des hypothèses et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Chapitre I

Le cadre

méthodologique

Préambule :

Dans ce présent chapitre, nous exposerons ce qui justifie le choix de ce thème et les objectifs de la recherche, ensuite nous aborderons la problématique, ainsi que les hypothèses de la recherche suivies des définitions des concepts clés. En fin, on va présenter la méthode et les techniques utilisée pour réalisées cette recherche et qui serviront d'outils d'analyse et de recueil des données, ainsi que les caractéristiques de la population d'étude.

1. Les raisons du choix du thème :

Nous avons choisie de traiter le thème « comment se définit la réussite professionnelle des femmes cadres dans l'entreprise industrielle sans compromettent leur vie familiale», pour les raisons suivants :

- La première chose qui nous motive dans le choix de ce sujet est la participation à la recherche sociologique. En effet, cette étude est importante dans la mesure où, la femme est parvenue à modifier la représentation de son propre sexe, malgré la définition collective de la femme au travail. C'est la raison fondamentale qui nous a motivé pour le choix du présent thème.
- La catégorie de femme cadre dans le secteur industriel est d'apparition très récente dans notre pays, alors notre curiosité scientifique nous a poussé à découvrir et cerner la place de la femme cadre, ainsi d'avoir des informations sur leur comportement et leur attitude au travail.
- Ce sujet que nous voulons soumettre à notre réflexion est un thème très important de nos jours, vu les difficultés et les contraintes du parcours professionnel des femmes notamment la catégorie des femmes cadres dans le secteur industriel qu'est considéré traditionnellement masculin.
- Le thème nous intéresse particulièrement en tant que femmes qui peuvent intégrer le monde du travail, et vu qu'il devient difficile actuellement de concilier les exigences du travail avec les obligations de la vie privée.
- Il y a peu d'études qui se sont intéressées à la problématique de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, en Algérie, c'est ce qui nous a motivés à choisir cette thématique.

2. Les objectifs de la recherche :

- Savoir quels sont les obstacles que les femmes cadres rencontrent au sein du milieu professionnel.
- Découvrir les stratégies quelles développent pour faire face à ses obstacles.

- Approfondir l'étude sur la problématique de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle chez les femmes cadres.
- Savoir comment les femmes cadres arrivent à concilier entre la sphère professionnelle et la sphère privée vu le manque du temps.

3. La problématique :

L'activité des femmes est une réalité qui se présente depuis très longtemps, mais elle est concentrée dans la sphère domestique qui se caractérise par le modèle patriarcale qu'est connu par ses normes symboliques ; ou les femmes prennent en charge la plus grande partie des activités domestiques et ont toujours été amenées à prodiguer les soins à la famille, faisant d'elle la première priorité. Ce travail qui se produit à l'intérieur du foyer n'est pas rémunéré et alors ne donne pas aux femmes le titre de travailleuses.

Par contre ces dernières années, on assiste à de nombreux bouleversements qui ont eu lieu en faveur des femmes, leurs présences massives dans le monde du travail constitue l'un des phénomènes majeurs dont elles représentent aujourd'hui un tiers de la main d'œuvre.

Toutefois, l'entrée des femmes dans le monde du travail à travers le salariat contredit les valeurs de la culture patriarcale, ce qui est révélateur d'une nouvelle mentalité et des transformations au sein des familles, relatives au statut et au rôle de la femme ceci dit que la place des femmes dans la société a commencé à changer. SCHWEITZER Sylvie indique notamment que «Les femmes sont enfin des citoyennes à part entière, nanties de leurs droits civiques, mais aussi civils ...»¹. «L'éducation de la fille est devenue un droit et un devoir pour les parents, sans parler des cas exceptionnels, la fille fréquente l'école comme le fait le garçon, même en zone éparsée.»²

Après l'indépendance, l'Algérie a connu des réformes et des changements profonds qui touchent plusieurs aspects notamment la scolarisation obligatoire quel que soit le milieu social. Ceci a amené les femmes algériennes à exploiter leurs connaissances et exprimer leur potentiel en dehors du cadre familial. Cette scolarisation a permis aujourd'hui l'accession des femmes algériennes aux professions supérieures, et explique leur envahissement du monde de travail, et grâce à cette scolarisation les femmes ont pu arracher leurs places à côté des hommes et demander leurs droits en leur ouvrant l'accès à l'emploi.

¹ SCHWEITZER Sylvie, Les femmes ont toujours travaillé, éd Odile Jacob, Paris, 2002.P09.

²BOUTEFNOUCHET Mostefa, Système social et changement social en Algérie, éd OPU, Alger, 1980.

La situation de la femme algérienne a donc changé, elle est devenue un élément actif dans la société, elle occupe une place de plus en plus importante par le rôle qu'elle joue dans différents domaines.

«L'accès de la femme au savoir a donné une image positive d'elle-même et une identité personnelle, et lui a donné la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons afin d'accomplir des activités salariales.»¹

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

Le travail salarié contribue donc à l'émancipation de la femme, et de l'évolution de la situation féminine ; elles perçoivent un salaire suite à leurs forces du travail, et elles peuvent satisfaire leurs besoins par leur propre argent sans faire recours au conjoint.

A ce titre, les femmes démontrent un attachement qualitatif au travail qui se caractérise par une forte présence dans certains secteurs d'activités tels que l'enseignement et les professions médicales. Mais au fil des années, elles ont prouvé qu'eux aussi peuvent occuper d'autres activités, dont elles ont commencé à s'intéresser aux autres secteurs tels que le secteur industriel qui est dominé par les hommes. Les femmes ont su comment utiliser leurs compétences pour gravir les échelons professionnels et accéder à des postes de responsabilités, donc elles se retrouvent face à des nouvelles situations t nouveaux rôles.

Les cadres féminins semblent vivre leur insertion en emploi de manière positive, bien qu'elles puissent rencontrer divers difficultés dans le milieu du travail qui est considéré traditionnellement comme profession masculin, notamment d'ordre organisationnels et aussi peuvent comprennent des difficultés relationnelles vécues avec leurs collègues à cause des barrières socialement construites de fait d'être une femme.

Ajoutant à ça, la présence des femmes en dehors du foyer conditionne même le fonctionnement de la famille, alors elles se retrouvent cumuler deux emplois à savoir le rôle traditionnel des femmes au foyer, des épouses et des mères d'enfants, et celui de salariées, «La

¹ KHODJA Souad, A comme Algériennes, éd ENAL, Alger, 1991, P91.

² BOUTEFNOUCHT Mostapha, La famille Algérienne (évolution et caractéristique récentes), éd SEND, Alger, 1982 ; P229

résultante d'un jeu complexe de différentes logiques, pouvant entrer en conflit direct.»¹ De ce fait, l'équilibre travail / famille demeure encore aujourd'hui le plus important défi que doivent relever les femmes car elles doivent assumer leurs obligations familiales et leurs engagements professionnels.

C'est sur cet arrière fond que s'inscrit notre présente enquête en vue de cerner les obstacles que les femmes cadres se heurtent dans l'organisation du travail et les stratégies qu'elles adoptent pour surmonter ces obstacles et comment ces derniers arrivent à faire un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle dans les entreprises IBRAHIM et Fils, SPA ALCOVEL.

Dans cet ordre d'idées nous visons à travers notre recherche à obtenir un degré de profondeur et d'éclaircissement sur les questions de base à savoir :

- Quelle sont les obstacles que les femmes cadres rencontrent dans l'organisation du travail ?
- Qu'elles sont les stratégies adoptées par ces femmes pour franchir ces obstacles ?
- Comment les femmes cadres s'organisent afin de concilier au mieux leur vie privée et leur vie professionnelle ?

4. Les hypothèses de la recherche :

AKTOUF Omar, la définit comme suit : « une hypothèse est en quelque sorte une base avancée de ce que l'on cherche à prouver...que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier et de démontrer méthodiquement et systématiquement.»² . Partant de cette définition, nous avons émis trois hypothèses pour répondre aux questions du départ, à savoir :

La première hypothèse : Les femmes cadres se heurtent à des difficultés relationnelles avec leurs collègues masculins.

La deuxième hypothèse : Les femmes cadres adoptent des comportements professionnels masculins pour faire faces à ces difficultés.

La troisième hypothèse : Les solutions techniques et la gestion du temps aident davantage les femmes cadres à atteindre un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

¹TREMBLAY Diane-Gabrielle, Le difficile articulation des temps sociaux : concilié la vie familiale et la vie professionnelle, UQAM, Paris, 2003, P58.

² AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique, éd Les presses de l'université de Québec, Montréal, 1987, P58.

5. Définition des concepts :

La définition des concepts est un préalable à toute recherche. Il est indispensable de clarifier au mieux le contenu théorique des concepts-clés de la recherche afin que l'on sache ce dont il est question, il s'agira de définir les concepts de :

5.1. Cadre :

Étudier le groupe socioprofessionnel des femmes cadres nécessite, dans un premier temps, la recherche d'une définition générale des cadres. Il n'y a aucune définition légale des cadres mais un certain nombre de dispositions les concerne, «les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction (...) exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente»¹.

Un cadre se définit, «en premier lieu, par les fonctions exercées telles que, par exemple les membres des organisations, entreprises et administrations exerçant des fonctions d'encadrement, les titulaires de postes du travail qui exigent d'importantes responsabilités, ainsi que les postes supposant des qualifications élevées».²

Le statut cadre n'est pas seulement celui qui procède un diplôme supérieur – universitaire- mais il est aussi le fruit d'une formation, ou le fait d'avoir une expérience professionnelle reconnue équivalente, dans le domaine. Ainsi la catégorie des cadres dispose d'un salaire nettement plus élevé que celui des autres salariés.

5.2. La gestion du temps :

La gestion du temps peut se définir comme : «Une redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains de manière à mettre aux individus et aux collectivités, un usage du temps qui correspond à leurs besoins et à leurs aspirations.»³

La gestion du temps est définie comme étant la méthode ou la stratégie employée par les femmes cadre dont celle-ci utilisent des outils et des techniques pour s'organiser et planifier. Elles utilisent le temps de la manière la plus efficace possible, pour générer une valeur importante pour chaque seconde passée. La gestion du temps fait partie du développement personnel car elle participe d'une bonne organisation de la vie privée et professionnelle.

¹ SZTUM Pascale, Les femmes cadres, Courrier hebdomadaire du CRISP, N° 1189, vol 04, 1988, pp. 1-44.

² AKOUN André, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, éd Ellipses, Paris, 2005, P394.

³ ADDI Lahouari, Les mutation de la société Algérienne, La découverte, paris, 1999, P 127.

5.3. Les relations interpersonnelles :

«Les relations interpersonnelles au travail sont les rapports, les liens que nous entretenons avec les autres personnes dans notre milieu de travail : ce sont les collègues, les supérieurs, les subalternes et les clients.»¹

Ce concept désigne la nature du lien qui unit les collègues au sein de l'entreprise : Il est question d'interactions, d'échanges et de liens entre deux personnes ou plus. Il s'agit donc de relations dyadiques ; beaucoup de facteurs y mènent : la divergence d'intérêts, de points de vue ou d'opinions, le désir de pouvoir, de possession ou de domination...

5.4. Comportements professionnelle masculin :

«S'identifient aux valeurs masculins au point d'adopter un comportement d'homme dans leur pratiques professionnelles. Elles pensent, à tort, qu'en se positionnant sur un terrain masculin et en reprenant à leur compte les valeurs des hommes, elles s'affirmeront et se verront reconnues comme des interlocutrices à part entière.»²

C'est le fait de s'affirmer comme une professionnelle, plutôt que comme une femme, et d'adopter, de défendre une normativité des comportements qui doivent reproduire les normes sociales de la virilité pour se positionner à l'égalité des hommes.

5.5. Solutions techniques :

Dans l'objectif de conciliation entre vie privée et professionnelle, l'arrivée des nouvelles technologies (les électroménagères et les TIC) est une solution pour les femmes, dans la mesure où la production domestique devient moins chronophage pour les femmes. «Chaque femme invente, en fonction de ces possibilités, des moyens pour rester compétitive avec le souci de ne pas sacrifier ce qu'elles ont de plus cher : leur famille...»³

¹ CÔTÉ Christiane, Le respect au travail, vos relations interpersonnelles vous satisfont-elles ? Secrétaire moderne, 1989, p 34- 35.

² LUNGI Cristina, Et si les femmes réinventaient le travail, éd d'Organisation, Paris, 2002, p04.

³ IBID.P40.

6. La pré-enquête :

C'est une étape primordiale dans toute recherche scientifique. Elle nous a permis d'avoir un premier contact, et de se familiariser avec notre terrain d'enquête.

Nous avons eu aussi des entretiens exploratoire avec quelques femmes concernés par le sujet d'étude afin de recueillir leur avis par rapport aux obstacles qu'elles rencontrent dans l'organisation du travail, les stratégies qu'elles développent pour faire face à ces obstacles et comment ces dernières arrivent-elles à concilier entre la sphère privée et la sphère professionnelle, et nous avons constaté que la catégorie cadre c'est la plus visé.

7. Méthodes et techniques utilisées :

GRAWITZ Madeleine conçoit la méthode comme : «un ensemble de normes permettant de sélectionner et de coordonner les techniques. Elles constituent de façon plus ou moins abstraite ou concrète, précise ou vague, un plan de travail en fonction d'un but ». ¹

7.1. La méthode utilisée :

Le choix de la méthode qualitative comme méthodologie de recherche n'a pas été fait au hasard, car le contenu de cette méthode à notre avis cadre bien avec l'objectif de la recherche et qui consiste à l'enrichissement et l'approfondissement de l'étude sur les obstacles que les femmes cadres rencontrent dans l'organisation du travail. Les stratégies qu'elles développent pour faire face à ces épreuves et comment ces dernières arrivent-elles à concilier entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Ainsi que lors de notre pré-enquête on a remarqué que ce thème doit être approfondi pour recueillir un maximum d'information fiable.

La méthode qualitative renvoie à une méthode de recherche intéressée par le sens et l'observation d'un phénomène social en milieu naturel et elle nous permet un contacte réel avec l'échantillon de notre enquête. C'est la méthode la plus appropriée afin de confirmer ou d'infirmer les hypothèses de notre problématique.

7.2. Les techniques utilisées :

L'entretien semi-directif :

Compte tenu de la diversité des informations à recueillir, nous avons opté pour la technique de l'entretien semi-directif qui nous a permis de recueillir le témoignage verbal des enquêtées et «d'obtenir les réactions des enquêtées. » ¹

¹ GRAWITZ Madeleine, Méthode des sciences sociales, 11^{ème} éd, éd Dalloz, Paris, 2001, p352.

Les données en sciences sociales renvoient à des informations et des mesures brutes que les chercheurs peuvent recueillir avant de passer aux traitements et aux interprétations des réponses aux préoccupations de départ. Dans la mesure où on veut chercher à comprendre les difficultés auxquelles les femmes cadres se heurtent dans l'organisation du travail, les stratégies qu'elles développent pour faire face, et comment elles arrivent à concilier entre la vie privée et la vie professionnelle, nous avons utilisé la technique de l'observation.

L'observation :

D'après Maurice Angers, «l'observation en situation réelle est une technique de recherche qui sert à observer un groupe, dans le but de comprendre certaines attitudes et certains comportements.»²

Au cours de notre enquête au sein des l'entreprises IBRAHIM, Fils et ALCOVEL SPA, nous avons pu observer les enquêtées en situation réelle, ce qui nous a permis de mieux les interroger sur notre thème de recherche.

Pour le choix de ces deux techniques, est justifié par la complémentarité méthodologique de ces techniques sur le terrain.

L'analyse de contenu :

L'analyse de contenu convient aux études quantitatives, dans notre recherche, l'analyse de contenu est la méthode la plus appropriée qui nous assure l'interprétation de nos entretiens. Pour l'analyse des données du terrain nous allons opter pour une analyse thématique. Cette technique nous a permis de transposer le corpus qu'on a obtenu de l'analyse de nos entretiens à un ensemble de thèmes et de sous-thèmes.

8. Le guide d'entretien :

Avant de confronter à notre terrain d'étude, nous avons pu préparer un guide d'entretien qui contient des questions établies sur notre thématique de recherche. Ce guide est composé d'une série de 14 questions essentiellement ouvertes. Les informations recherchées chez les enquêtées seront :

- Les difficultés que les femmes cadrent rencontrent dans l'organisation du travail.
- Les relations que la femme cadres tisse avec ses collègues.
- Les stratégies qu'elles adoptent pour gérer ces obstacles.

¹ GHIGLIONE Rodolphe, MATALON Benjamin, Les enquêtes sociologiques, théories et pratiques, 6ème éd, éd Armand Colin, Paris, 2008, p58.

² ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd Casbah, Alger, 1997, p130.

- Comment les femmes cadre arrivent à équilibré entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

9. Déroulement des l'entretiens :

- Les entretiens avec les femmes cadres se sont bien déroulés dans l'ensemble, tout d'abord nous nous sommes présentés et ensuite nous avons expliqué notre thème qui a d'ailleurs suscité l'intérêt de nos enquêtées.
- Nous avons assuré l'anonymat et la confidentialité des enquêtées au début et à la fin de l'entretien. La chose qui a motivé les enquêtées à exprimer en tout sincérité.
- Les entretiens avec les femmes cadres sont réalisés dans le cadre de face à face, ce qui nous a permis l'observation directe de leurs comportements et gestes qui produisent au moment de notre l'entretien.
- La durée de chaque entretien est comprise dans l'intervalle de 30 à 45 minutes.
- Notre enquête s'est déroulée du 26 Mars au 04 Mai 2017.

10. La présentation de notre échantillon d'étude :

Nous avons opté pour une technique d'échantillonnage non probabiliste pour le prélèvement de notre échantillon, parce qu'on ne dispose pas d'une liste complète et fiable de toutes les personnes à interroger.

Afin d'effectuer notre étude, nous avons réalisé douze (12) entretiens, qui portent sur l'étude de la catégorie des femmes cadres, mariées et avec des enfants, leur âge varie entre 28 et 50 ans, au sein des entreprises IBRAHIM et Fils et ALCOVEL SPA. Les femmes enquêtées sont réparties comme suit :

- 09 femmes cadres dans l'entreprise IBRAHIM et Fils d'Ighzer Amokrane (Wilaya de Bejaia).
- 03 femmes cadres dans l'entreprise ALCOVEL d'Akbou (Wilaya de Bejaia).

11. Les difficultés rencontrées :

Au cours de la réalisation de notre recherche, nous avons rencontré quelques difficultés qui nous ont tardé pour son accomplissement, et que ont peut résumer par les points suivantes :

- La difficulté de l'accès à toutes les femmes cadres dans les entreprises.
- La difficulté de mener des entretiens de plus d'une heure avec les femmes cadres à cause de leur occupation.

Chapitre II

L'évolution de la place de la femme dans le travail

Section 01 : L'évolution du travail féminine dans le monde.

1. perspective historique de l'évolution du travail des femmes dans le monde :

Aussi loin que l'on remonte dans l'histoire du monde, «Les femmes ont toujours travaillé»¹, seulement c'est la reconnaissance de ce travail, son insertion dans le système économique qui a changé.

Depuis l'ère industrielle, l'emploi des femmes connaît une très forte progression qui se traduit par un processus de féminisation du travail, une source privilégiée pour réduire les inégalités qui existe entre hommes et femmes au travail. Le travail des femmes s'est exercé de plus en plus hors du cadre familial et aujourd'hui le salariat est devenu une réalité.

1.1 L'émergence du salariat féminin au XIXe siècle :

« Dans l'histoire des femmes, c'est que la principale source et cause de leur aliénation juridique a toujours résidé dans le souci de consolider la famille et de lui donner stabilité et sécurité».²

En effet, les traditions accordent une importance particulière au rôle social de femmes au foyer, qui doit se consacrer aux tâches ménagères, à la reproduction et à l'éducation des enfants, son rôle est limité au maintien et au développement de la cellule familiale. Les seules activités productives auxquelles les femmes étaient confrontées. La plupart des femmes étaient exploitées, tant dans leur capacité de production que dans leur travail et bien souvent, tout était contrôlé par les hommes (le mari, le père etc.).

A cette époque les stéréotypes sont ancrés dans la société, il y'a toujours une division sexuée au travail qui confirme que le travail domestique des femmes est une vertu et donc une attribution par nature.

A cet effet, les fonctions réalisées par les femmes ont été, pendant longtemps, très différentes de celles des hommes. De manière générale, les femmes accomplissaient, les tâches les plus ingrates et les moins payées. Leur place dans la société était donc très réduite, d'autant plus que l'organisation économique se fondait sur un ensemble d'interdictions juridiques pour les femmes de pratiquer certains métiers. «Le rôle des femmes étant au foyer, elles ne travaillent pas ; puisqu'elles ne travaillent pas, l'État n'a pas à les enregistrer ; comme

¹SCHWEITZER Sylvie, Les femmes ont toujours travaillé, éd Odile Jacob, Paris, 2002.

² DEKEUWER-DEFOSSEZ Françoise, « Les droits des femmes face aux réformes récentes du droit de la famille », L'Année sociologique, N° 1, Vol 53, 2003, pp. 175-195.

le travail n'est pas enregistré, personne ne le voit et tout le monde pense que les femmes ne travaillent pas et qu'il en a toujours été ainsi. SCOTT Joan explique ainsi que «le "problème" de "la travailleuse" se construit, au 19^{ème} siècle, sur une interprétation particulière de l'industrialisation, qui met l'accent sur la distinction qu'elle entraîne entre l'espace du foyer et celui du travail.»¹

Par conséquent, les stéréotypes et l'incapacité juridique des femmes ont été le fil conducteur de la division sexuée du travail fondée sur la domination masculine pendant de nombreux siècles. « De façon générale, le travail féminin de l'époque est largement décrié ». ²

Ce n'est qu'à partir du 19^{ème} siècle, que le travail de la femme commence à évoluer avec le développement de l'ère industrielle. Ce dernier met l'accent sur la distinction entre foyer et travail. Le « cercle familial » comme lieu de production laisse place aux manufactures et aux usines. Cette séparation est marquée par le déplacement du lieu de travail productif dans l'environnement familial à l'usine. Il apparaît donc un nouveau système économique qui va introduire le début de l'ère du salariat.

«Il faut attendre la fin du XIX^{ème} siècle pour que le travail féminin devienne visible, compté dans les actifs et intégré au développement économique»³. L'évolution progressive du droit du travail accompagne l'avènement de la société salariale. Petit à petit, le salariat devient alors synonyme d'intégration sociale. Mais cette société salariale repose toujours sur une division sexuée du travail qui ne laisse aucune possibilité d'émancipation aux femmes : seuls les hommes sont propriétaires du salaire.

1.2 Le début du XX^{ème} siècle :

La première guerre mondiale a marqué véritablement l'arrivée des femmes sur le monde du travail au XX^{ème} siècle. Durant cette période, de 1914 à 1918, elles ont fait face à de nouvelles responsabilités, la majorité des femmes étaient appelées les munitionnières : « Leur intervention dans tous les secteurs d'activité est indispensable. En premier lieu, elles remplacent les hommes dans tous les travaux des champs, tâches qu'elles connaissaient déjà pour les pratiquer largement, (mais à la place des hommes elles utilisent les machines agricoles). Elles interviennent également dans les usines, celles qui y travaillent déjà y restent en effectuant en plus les travaux réalisés jusque là par les hommes mais qui ne sont pas

¹ http://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2001.beau_as&part=37574

² DERAISMES Maria, Une féministe et libre-penseuse au XIX^{ème} siècle, éd Karthala, Paris, 2011, p133.

³ IBID. p 134.

inconnus pour elles». ¹La première guerre mondiale a été un véritable tournant pour les femmes parce qu'ont pu gagner en indépendance vis-à-vis des hommes, marquant un début d'émancipation.

La femme a connu une transformation de son rôle pendant la seconde guerre mondiale et elle a gagné une place plus importante dans la société. Les femmes sont de nouveau sollicitées pour remplacer les hommes partis en guerre elles ont montré qu'elles pouvaient assurer de nombreux rôles qui étaient précédemment dévolus aux hommes.

Le 21 avril 1944, les femmes devenaient enfin des citoyennes à part entière grâce à l'obtention du droit de vote. Ainsi, la seconde guerre mondiale a permis de favoriser la situation de la femme au travail à travers son rôle prépondérant dans la construction de la paix et son investissement dans la préservation du territoire.

1.3 Le travail féminin à l'époque contemporaine :

Après la Seconde Guerre Mondiale, Cette période correspond à une période de longue croissance c'est-à-dire une augmentation durable de la production de biens et de services et donc un besoin de main d'œuvre supplémentaire. Cette forte croissance s'accompagne aussi d'un fort exode rural et d'une hausse des effectifs dans l'industrie ce qui permet alors à plus de femmes de trouver un emploi.

Pendant cette période la majorité des femmes sont de plus en plus présente dans le domaine tertiaire, autrement dit l'essor de la population employée dans les services (l'administration, le commerce, le secteur bancaire etc.), secteur d'activité où les femmes sont beaucoup plus présentes que les hommes, elles ont non seulement trouvés rapidement des emplois dans ce secteur, mais ont également contribué à son développement. Le déclin de l'agriculture et de l'industrie qui se déroule durant le XX^{ème} siècle va commencer à profiter massivement aux femmes. «C'est à l'aube des années 1960 que l'activité féminine explose. Les femmes concernées sont plutôt jeunes (enfants du baby boom), elles ont connu parfois leurs mères au travail, et ont fait des études.»²

Ce n'est réellement qu'à partir des années 60-70, avec l'entrée massive des femmes dans le salariat, que l'organisation sociale va être bouleversée, permettant aux femmes d'accéder à une véritable autonomie, les professions des femmes se diversifient, et le statut de « femme au

¹ WAILLY Jeanne-Marie, «Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie», Innovations, N°02, vol 20, 2004, p136.

² IBID. p 140.

foyer » se fait de plus en plus rare. Celles-ci exercent des métiers les impliquant d'avantage dans la société.

2. Travail, facteurs d'émancipation des femmes :

A la fin du XXème siècle, l'activité féminine a connu un grand développement, les comportements professionnels commencent à se rapprocher entre les hommes et les femmes, Cet accès à l'emploi a permis aux femmes d'accéder à une autonomie qui constitue un aspect essentiel de leur émancipation. DE BEAUVOIR Simone explique dans son ouvrage «le deuxième sexe» que : « C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète.»¹

Le droit au travail est la clé de voûte de l'émancipation des femmes car il leur permet d'accéder à l'indépendance et à l'autonomie financière. Cette émancipation continue ne s'est pas déroulée sans heurts, des phases de progression dans leurs droits alternant avec des périodes où leurs nouveaux acquis sont remis en cause.

Quelques grandes dates marquantes pour la condition de la femme au cours du XIXème siècle :

1907 - Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1909 - Création d'un congé maternité de 8 semaines sans rupture du contrat de travail mais non rémunéré.

1920 - Les femmes mariées peuvent adhérer à un syndicat sans l'autorisation de leur mari.

1946 - Le préambule de la Constitution stipule que la loi garantit aux femmes dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

1965 - Les femmes sont enfin considérées comme des travailleuses à part entière : elles peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari, gérer leurs biens personnels elles-mêmes et toucher une allocation de chômage dont le droit leur était jusque là refusé car elles étaient considérées à la charge de leur mari.

1971 - Le congé maternité est indemnisé à hauteur de 90 % du salaire.

¹ <http://lewebpedagogique.com/philोजeanmichel/archives/163>.

1983 - La loi « Roudy » du 13 juillet 1983 pose les règles générales de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, on passe d'un principe négatif de non-discrimination à un principe positif d'égalité en termes de droits.

1992 - La loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale sanctionne le harcèlement sexuel».¹

2.1 L'entrée massive des femmes dans le monde du travail à travers le salariat :

À la fin des années soixante, s'ouvre une période de salarisation massive des femmes, les femmes quittent leurs domicile pour aller travailler. Pour les femmes, le salariat se traduit par une modification du statut social car il est synonyme, pour elles, d'autonomie professionnelle, financière et familiale.

MARUANI Margaret dans son ouvrage de référence intitulé «Un siècle de travail des femmes 1901-2011» 2012 adage que « dans l'histoire de l'activité féminine, la nouveauté n'est donc pas tant le travail qui, sous des formes diverses, a toujours existé, mais plutôt l'emploi salarié, c'est-à-dire une forme de travail instituée et reconnue, autonome, clairement identifiable et extérieure à l'univers domestique».²

Comme le disait PÉRIVIER Hélène devant la délégation le 29 mars 2012, la seconde moitié du XX^{ème} siècle a connu une croissance sans précédent de l'emploi des femmes, débutée dans les années 1960 avec l'accès massif des femmes au marché du travail.

La hausse de l'activité professionnelle des femmes, s'accroît considérablement au cours des années 1970 : l'augmentation des taux d'activité se poursuit à tous les âges, se traduisant par une contribution de plus en plus importante des femmes dans la population active.

Entre 1971 et 1995, la population active masculine reste quasiment stable alors que la population active féminine augmente considérablement.

Avec la diffusion du salariat, l'activité professionnelle des femmes est devenue visible. Petit à petit, elles rattrapent les hommes. A partir de 1975, elles sont désormais, et pour la première fois dans l'histoire du travail, davantage salariées, en proportion, que les hommes.

¹ <https://www.gralon.net/articles/economie-et-finance/politique/article-l-emancipation-des-femmes---les-dates-cles-9596.htm>.

²FAUVEL Hélène, Les femmes éloignées du marché du travail, éd Journaux officiels, Paris, 2014, p11.

2.2 Les facteurs qui contribuent à l'émancipation de la femme :

Plusieurs facteurs techniques et économiques peuvent être à l'origine de l'émancipation de la femme au travail, et qui ont marqué les années 1970.

2.2.1 Les facteurs technologiques :

On remarque, que l'apparition de nouvelles technologies a permis aux femmes de faire évoluer leur rôle au sein de la famille. Il a été attribué depuis toujours le rôle de maîtresse de maison aux femmes. Ce rôle prenant énormément de temps au début du 20^{ème} siècle, les femmes avaient peu de temps libres pour se consacrer à autre chose (métier ou loisirs personnelle).

Vers les années 1950, les industriels ont cherché à produire des appareils électroménagers comme les machines à laver, lave-vaisselle...qui sont plus efficaces, plus performants mais surtout plus autonomes. En conséquence, le temps de travail ménager des femmes s'en trouve réduit.

On peut donc dire que grâce à l'apparition des nouvelles technologies le statut de la femme au sein de la famille a beaucoup évolué. Cette évolution leur a permis de se libérer des tâches ménagères et de leur devoir de femme au foyer ce qui leur permettant de se concentrer davantage sur leur carrière professionnelle.

2.2.2 Des facteurs économiques :

Avec le développement du secteur des services, porteur de créations d'emplois que l'on qualifie de « féminins ». Ce secteur est donc davantage propice à l'embauche de femmes que ne l'est le secteur industriel.

L'augmentation d'emplois des femmes dans le secteur tertiaire durant les années 70 a eu pour conséquence la mutation de la répartition sectorielle des emplois. C'est dans le secteur tertiaire que les femmes vont principalement travailler.

Depuis plusieurs décennies, le tertiaire est une des terres d'accueil de l'emploi féminin. De plus, il est resté tout au long des années de crise, le seul secteur créateur d'emplois. Par conséquent, la division sexuelle des secteurs d'activité a protégé les femmes de la crise de l'emploi et permis la continuité de la progression de l'activité féminine.

2.2.3 La recomposition de la division sexuée du travail :

GILLES affirme que l'entrée des femmes dans le salariat s'est accompagnée d'une forte ségrégation de l'emploi. Les pays dans lesquels les femmes sont les plus actives sont aussi ceux dans lesquels le marché du travail est le plus segmenté. Les femmes et les hommes n'évoluent pas sur les mêmes segments dans le monde du travail.

La féminisation croissante du travail a eu pour conséquence une nouvelle répartition des responsabilités au sein des foyers. Les rapports entre les hommes et les femmes ne peuvent pas être les mêmes si les femmes sont mères au foyer ou si elles occupent un emploi. Leur présence sur le marché du travail signifie qu'elles ne peuvent plus s'acquitter de toutes les tâches domestiques en raison du temps que cela prend.

Par conséquent, les responsabilités familiales comme l'éducation des enfants ou encore les tâches ménagères sont réparties plus équitablement au sein des couples. Toutefois, le modèle de la femme « garante du bon fonctionnement du foyer » est toujours une réalité dans notre société, mais le travail a permis aux femmes de se décharger de certaines responsabilités et d'en acquérir de nouvelles, favorisant leur autonomie.

En travaillant, les femmes ont pu obtenir des droits sociaux propres et un salaire. Et même si, l'entrée des femmes dans le salariat s'est accompagnée d'une ségrégation importante de l'emploi, cela reste un moyen incontestable d'émancipation des femmes. Progressivement, elles ont donc évolué, leur permettant même d'accéder à des postes à responsabilité, ce qui était « inconcevable » dans les mentalités auparavant.

2.2.4 La scolarisation :

« La féminisation sur le marché du travail ne peut se comprendre que si l'on regarde ce qui s'est passé dans le système scolaire. La percée des filles à l'école et à l'université, leur réussite scolaire constituent, en elles-mêmes, un événement marquant de la fin du XXe siècle. Mais c'est également un des éléments déterminants, un de ceux qui expliquent le plus certainement la percée des femmes sur le marché du travail. »¹ L'augmentation du niveau d'éducation des femmes a entraîné une présence active sur le marché du travail: depuis ces dernières décennies, la part des cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires a progressé plus rapidement chez les femmes que chez les hommes. Autrement dit, le développement de la présence des filles dans l'enseignement supérieur est allé de pair avec la féminisation de l'encadrement et des professions intellectuelles supérieures.

3. Le secteur industriel : où sont les femmes ?

« En 2012, selon l'INSEE, les femmes occupaient 28% des emplois de l'industrie malgré une forte évolution de ce pourcentage ces 20 dernières années, elles restent largement minoritaires. De plus, ces 28% se répartissent essentiellement dans trois sous-secteurs industriels : le textile-habillement où elles sont majoritaires avec 61%, suivi de l'industrie

¹ MARUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, éd La Découverte, Paris, 2003, P27.

pharmaceutique où elles représentent 54% des effectifs et de l'agroalimentaire où elles occupent 43% des postes».¹

Ce constat, lié à une féminisation plus poussée dans le tertiaire, D'après BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles «L'hégémonie masculine résiste toutefois bien dans le domaine des sciences dures (mathématiques, physique et dans une mesure moindre, chimie) et dans celui des applications industrielles (mécanique, électricité...), quand aux filières de l'économie, du commerce, de la gestion, du droit et des sciences politiques elles comptent une majorité de filles.»² Donc il faut bien revenir sur l'orientation scolaire des femmes, dès le plus jeune âge, pour comprendre qu'on ne prédestine pas les filles à se passionner pour l'ingénierie et l'industrie en général, pas plus que la production d'énergie. Ajoutant à ça la force des stéréotypes est encore très présente, il est toujours de croyance populaire que les métiers techniques sont associée aux hommes ! Les stéréotypes seraient d'ailleurs à l'origine de la ségrégation professionnelle dans sa globalité.

Toutefois, l'image du milieu industriel serait en train de changer. Aujourd'hui, De plus en plus de femmes s'engagent dans des filières de formations scientifiques et techniques pour travailler dans le secteur l'industrie. Ce secteur fait un réel effort sur son offre d'emploi et sa volonté d'intégrer des femmes sur ses différents métiers, en outre, les conditions de travail ont largement évolué ces dernières décennies. Surtout avec le progrès technique, la majorité des tâches est mécanisée et rares sont les métiers industrielles d'aujourd'hui qui demandent une vraie force physique au quotidien, soi-disant incompatible avec la physiologie féminine.

4. L'accès des femmes aux postes d'encadrement quels levier :

Les études menées sur le rôle que les femmes jouent dans la sphère professionnelle ainsi que la position qu'elles occupent actuellement nous a conduits à poser la question sur la part des femmes dans les postes d'encadrements, Bien qu'elles ont montré qu'elles réussissent mieux dans les études.

Partout dans le monde, les femmes sont moins représentées aux niveaux de responsabilité élevée qu'elles le sont dans les effectifs généraux des administrations centrales. «Cependant les situations diffèrent considérablement selon les pays. Par exemple, alors que plus de 35% des cadres supérieurs sont des femmes en Grèce, au Canada et en Nouvelle-Zélande, elles sont moins de 10% à occuper ces postes en Suisse, en Corée ou au Japon. A l'inverse, dans de

¹ <http://www.stepstone.fr/Conseils-de-carriere/recherche-emploi/les-femmes-dans-le-secteur-industriel.cfm>

² BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles, Sociologie des cadres, éd La Découverte, Paris, 2002, p44.

nombreux pays, les femmes sont surreprésentées aux niveaux de responsabilité inférieurs et aux postes administratifs en comparaison des effectifs totaux de l'administration centrale.»¹

Les dirigeants des organisations accentuent leurs stratégies et fondent une nouvelle conception du monde du travail où la femme cadre fut l'un des facteurs principaux à prendre en considération. BAUDOIX voyait que : «le statut professionnel des femmes doit être reconnu dans le vécu des entreprises. Un renouvellement de la relève administrative est nécessaire de manière à rejoindre les discours officiels sur les rapports sociaux.»²

La féminisation très relative des professions supérieures a peu été perçue comme un épiphénomène.

Les études reconnaissent que l'Afrique est fortement imbue d'attitudes discriminatoires envers les femmes, ceci est dû notamment aux influences religieuses, aux croyances et traditions populaires ainsi qu'à la force indéracinable des préjugés et représentations stéréotypées de la femme dans la société. RIDGEWAY et CORRELL écrivaient : «L'entrée des femmes dans le salariat s'est accompagnée d'une forte ségrégation de l'emploi : une répartition différenciée entre les hommes et les femmes dans les différents secteurs et métiers. En effet, la division sexuée, bien qu'elle se soit atténuée légèrement, reste encore très fortement marquée.»³

Même si, les femmes ont obtenu l'accès à l'égalité et l'accès en droit à tous les postes et à toutes les formations au même titre que les hommes, le chemin vers l'accès à l'égalité de pouvoir est encore long. Cependant, lorsque l'on compare la situation professionnelle des femmes cadres et des hommes cadres, la réalité est inquiétante. De nombreuses inégalités existent entre les deux sexes, malgré leur appartenance à la même catégorie socioprofessionnelle. Les femmes ont généralement moins de perspectives de carrière et leurs qualifications ne sont pas pleinement exploitées.

5. Les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques :

Le faible niveau de représentation des femmes dans les postes de responsabilité peut être dû à plusieurs facteurs qui varient d'un pays à un autre. La sous-représentation des femmes au sein des postes à responsabilités peut être expliquée par le plafond du verre, ainsi BOUFFARTIGUE GADEA le définissent comme : «un ensemble de barrières invisibles qui

¹ <http://www.oecd.org/fr/gov/panoramadesadministrationspubliques2011.htm>.

² BOILY Lise, *Femmes, médias et réalités organisationnelles*, Canadian journal of communication, N° 3, vol 17, Université d'Ottawa, 1992.

³ PHILIPPE, Sarah, *Le plafond de verre : les freins à la mobilité ascendante des femmes dans les entreprises*, thèse gestion et management, Université de Reims, 2013, p27.

leur barre l'accès aux fonctions dirigeantes. »¹ Et désormais ce concept sera consacré pour décrire le phénomène de ségrégation verticale dans son ensemble au travail.

5.1-La définition patriarcale de la femme :

L'accès des femmes aux postes de responsabilité provoque des bouleversements dans l'organisation de la société qu'est connu par ses valeurs patriarcales. «Mais il ne suffit pas qu'elles possèdent un excellent diplôme pour que leur carrière s'aligne naturellement sur celle des hommes. Car s'y oppose la logique encore très forte de la division sexuelle du travail : ce sont elles qui assurent l'essentiel des tâches domestiques ; à la continuité par le travail entre la sphère du travail salarié et celle du travail domestique.»²

Dans la société patriarcale la femme c'est un être second inférieur, créé pour le foyer. Et la femme ne peut être facilement pensée comme l'égale de l'homme dans l'exercice de la responsabilité et du pouvoir.

5.2-La masculinisation des postes de responsabilité :

BELLE Françoise explique : « L'organisation du travail a des attentes vis-à-vis de tous ses membres, et les cadres sont plus fortement sollicités »³. c'est-à-dire le poste de responsabilité requiert les qualités très divers, notamment l'autonomie, l'initiative, la sociabilité, l'esprit d'équipe, le dynamisme :

-Le pragmatisme et le dynamisme : à ce niveau, la femme est handicapée par le fait qu'elle a été socio-culturellement « construite » comme inférieure, subordonnée, dépendante, peu créative. Il en découle que la femme est perçue comme moins dynamique et moins pragmatique.

-La capacité à évoluer : c'est un élément central du rapport entre le travailleur et l'organisation. Selon LEVY-LEBOYER Claude, ce critère fait ressortir les limitations subies par les femmes du fait du plafond de verre, par la non-définition du pouvoir comme finalité par et pour les femmes. Il s'ensuit que la majorité des femmes s'inscrit moins dans une perspective de carrière.

¹ BOUFFARTIGUE P, GADEA CH, Sociologie des cadres, Op.cit, p46.

² IBID. p 45.

³ ANSARI Françoise, BROSSIER Christine et all, «Être femme et cadre», Logiques sociales, N°1, Vol 37, Paris, 1992, p.52-53.

5.3-L'absence féminine dans les fonctions d'encadrement :

L'accès des femmes au pouvoir, très récent, très minoritaire, n'engendre pas encore des modèles. Les hommes, par leur ancienneté historique dans les postes à responsabilités, monopolisent les rênes du développement de toutes les carrières, y compris celles des femmes.

5.4-La disponibilité totale à l'égard de l'entreprise :

«La fonction d'un cadre requiert l'initiative, la créativité et responsabilité dans le travail.»¹La présence est devenue un critère central pour mesurer l'engagement professionnel. Les fonctions de cadres supérieurs sont très exigeantes en termes de temps, insistent sur l'encadrement et les résultats quantitatifs, et sont accessibles par un processus d'évaluation à l'aune de la compétence. Ce critère de la disponibilité à l'organisation est difficilement réalisable par la femme dans le cadre d'une société moderne qui, tout en arrachant la femme à l'espace domestique.

La disponibilité des hommes leur facilite d'accéder aux postes à responsabilités et sont plus aptes à être constamment présents parce que sont libérés des tâches reproductives et domestiques contrairement aux femmes, elles ont d'autre priorités. « Le modèle masculin de rapport au temps de travail, qui marque aussi le modèle de pouvoir et de responsabilité, pèse lourd ».²

Section 02 : Le travail et la femme en Algérie

Le développement du travail de la femme algérienne ne date pas d'hier, il s'est réalisé durant des siècles et au fil des temps.

Avant le grand virage conservateur des années 80 qui a conduit à l'adoption du code de la famille en 1984, les Algériennes ont vu leurs droits se développer (relativement) depuis 1962. A l'indépendance, la Constitution algérienne donne tous leurs droits aux femmes grâce à leur participation à la guerre.

¹ BOUDON Raymond, BESNARD Philippe et all, Dictionnaire de la sociologie, éd LAROUSSE, Paris, 2012, p 21.

² DONIOL-SHAW Ghislaine, LE DOUARIN Laurence, « L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances.», Revue française d'administration publique, N°116, Vol 04, 2005, pp 671-686.

La femme algérienne a été depuis la période coloniale une révolutionnariste et militante, elle a surmonté des montagnes surélevées afin d'acquérir le statut qu'elle détient actuellement.

1. Le statut de la femme algérienne dans la famille traditionnelle :

La famille traditionnelle est celle qui a une logique spécifique caractérisée par la domination de sexe masculin, elle s'appuyait sur une stricte répartition des rôles entre hommes et femmes. Depuis toujours, la femme algérienne est déterminée par une structure d'ordre patriarcal. BENNOUNE Mahfoud à travers son projet mené dans les années 90 a tenté de décrire la société algérienne, il souligne que : «cette société vit une tradition où l'homme domine dans son foyer, la mère joue un rôle secondaire par rapport à son mari, mais cela n'exclut pas son importance au foyer, elle gère la distribution des tâches ménagères et s'occupe de toutes les décisions en absence de son conjoint»¹

Traditionnellement les femmes ont des rôles différents dans la plupart des cultures. Dans la société africaine, les femmes assurent les travaux ménagers, la cuisine en plus de la reproduction et de l'éducation des enfants. De ce fait, la femme dans la société traditionnelle a une responsabilité limitée. A cause des contraintes liées à leurs rôles sociaux, les femmes ont des comportements maternels. L'identité de l'homme dans la société traditionnelle se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille «Dans ce contexte, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en termes de contrôles et de droit de commander.»² «Dans le système traditionnel aucun pouvoir de prise de décision n'était accordé pour la femme, parce que l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité et par conséquent toutes les décisions lui sont conférées au sein de la famille. Ajoutons aussi que l'autorité de l'époux était imposée.»³

Donc le rôle de la femme est limité ; elle se met au service de la famille, Saïd Ouamama et Hadjila Saad Saoud, expliquent «pour gérer tout le ménage et veiller à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein d'un foyer qui compte

¹ BENNOUNE Mahfoud, Les algériennes victimes de la société néo-patriarcale, 1^{er} édition, éd Marinoor, Algérie, 1999, P13.

² CAMILLERI Carmel, «Transferts de représentations et besoins», In Peuples méditerranéens, Fin du national, N° 35-36, 1986, p 337.

³ ADDI Lahouari, Les mutations de la société Algérienne, édition la découverte, paris 1999.

un nombre considérable d'individus.»¹ On peut ajouter que dans la société domestique, l'espace féminin traditionnel se définit par des caractéristiques déterminées par la première fonction dévolue aux femmes : le pouvoir d'enfanter. «La femme n'a alors de sens qu'en fonction :

- D'abord de ses potentialités de procréatrice ;
- Puis de ses possibilités d'enfanter ;
- Et enfin des enfants mâles devenus grands.»²

En Algérie, «la discrimination vis-à-vis de la fille a été présente pendant la toute première éducation, qui est poursuivie dans le même sens que le contexte de la naissance. Citant par exemple que durant la période d'allaitement, pour la fille dure moins longtemps que le garçon et dans le cas où la mère donne naissance à des jumeaux de sexe différents, le garçon est toujours allaité en premier.»³ Et en avançant en âge, et en ayant un grand nombre d'enfants, la femme fait l'objet d'un respect et d'une vénération prestigieuse.

L'éducation que la fille algérienne hérite de sa mère est très identique. La mère apprend à sa fille à être docile et obéissante et de résister par la patience à toutes les lacunes de la vie sociale et cela dès son jeune âge pour avoir l'habitude pour l'avenir qui devra s'effectuer dans une maison étrangère.

On peut donc dire que le régime traditionnel comme le témoigne SEGALEN Martine sur la société méditerranéenne : «est afin d'expliquer l'existence d'un code culturel qui accordait une place première à l'honneur familiale.»⁴

2. Le foyer lieu féminin par excellence

L'éducation de la fille est dictée par les normes et les valeurs de la société patriarcale exigeaient à ce qu'elle apprend dès son jeune âge à être une bonne ménagère et une bonne épouse afin de bien s'occuper de l'enfants. La femme restait en principe chez elle. Elle tenait la maison, élevait les enfants. Elle s'occupait des animaux, faisait de la poterie et du tissage. Elle avait aussi en charge la corvée d'eau et le ramassage du bois. Lorsqu'elles avaient

¹ ZIANI DRID Fatima, SEFFARI Miloud, et all, La Famille Algérienne entre tradition et modernité, (article sans date), p 5

² CHELLIG Nadia, L'espace féminin en Algérie, in journées d'études, sur Femme, Famille et société en Algérie, Université d'Oran, 2-3-4 juin 1987, p 64 et 69.

³ LACOSTE-DUJARDIN Camille, Des mères contre les femmes, maternité et patriarcat au Magreb, éd Bouchene, Alger, 1990, P56.

⁴ SEGALEN Martine, Sociologie de la famille, éd Armand colin, Paris, 1981, P81.

du temps libre, les femmes se recevaient entre elles à la maison. Entre les enfants et le père, la femme tenait le rôle de médiatrice.

D'une manière générale, la femme n'a pas eu la chance d'intégrer le monde extérieur, qui lui permet de sortir de son isolement et d'élargir son champ d'activités, malgré sa participation aux travaux des champs à côté de l'homme, car la société traditionnelle limite son rôle au champ domestique. Sur cela KHODJA donne une définition bien déterminée pour le travail domestique en disant que : « Le travail domestique est donc un travail qui socialement n'existe pas, car seul est reconnu comme travail humain (comparable aux autres travaux), celui qui produit pour le marché. »¹

3. Le rôle de la femme algérienne dans la société moderne :

Le rôle de femme dans la famille moderne a connu une évolution elle est d'une valeur compétitive. Ce n'est pas cette femme résignée et soumise à l'autorité de l'homme, ni cette autre qui vit dans les contraintes de son environnement.

Dès l'indépendance, la femme algérienne est devenue un élément actif dans le développement national. Cette femme, dans le passé proche, menait une vie caractérisée par la misère et l'analphabétisme, qui ne lui a permis aucun épanouissement. Le développement et la modernisation ont offert aux femmes des possibilités et des rôles nouveaux, mais ont également sapé leurs ressources traditionnelles. BOUTEFNOUCHET. M adage à ce propos : «Ainsi la femme algérienne, grâce à un contexte socioéconomique, socio-politique et socio-psychologique créé par la situation de l'indépendance nationale, s'est trouvée engagée dans un chemin d'évolution qu'elle n'a eu qu'à emprunter L'éducation de la fille est devenue un droit et un devoir pour les parents, sans parler des cas exceptionnels, la fille fréquente l'école comme le fait le garçon, même en zone éparses.»²

L'industrialisation, l'urbanisation et la scolarisation constituent autant de facteurs participant à une transformation en profondeur de la structure de la société algérienne. Le processus de dégradation de la structure familiale patriarcale et la transformation des rapports traditionnels de pouvoir qui en ont résulté constituent les indicateurs d'une crise de légitimité de la société traditionnelle, crise introduite déjà par la colonisation.

¹ KHODJA Souad, Les Algériennes du quotidien, Edition ENAL, Alger, 1985, P62.

² MARGOUMA M, Le local : étude anthropologique d'un cas (Medrissa ouest algérien), colloque du groupement des anthropologues de langue française (GALF), Antropo, 7, 2004, P 135.

4. La scolarisation de la femme Algérienne :

«La religion musulmane faisait l'objet d'un culte, agissait comme droit pour gérer les relations entre les gens et organisait l'instruction. Le système éducatif¹ reposait sur un enseignement traditionnel constitué de Medersa, des écoles coraniques.»¹

La société algérienne traditionnelle ne semble pas avoir favorisé la scolarisation des filles. C'est à partir des années 70 que leur situation a commencé à changer grâce à une batterie de lois tendant à promouvoir la place de la femme (la loi de 1974) qui porte sur l'intégration de la femme dans le secteur éducatif.

Cette scolarisation a donné la possibilité aux femmes algériennes de s'ouvrir sur de nouveaux horizons et de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer, elle est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même. D'une certaine manière, on peut parler d'une certaine dignité et d'une intégration sociale acquise par la femme lorsqu'elle est au moins capable de comprendre les prix affichés, une adresse, de lire un journal, de suivre un film à la télévision ou d'écrire une lettre ou une requête.

Le système scolaire est un élément plus important pour l'émancipation des femmes, qui se trouvent ainsi mieux armées pour lutter pour l'acquisition de leurs droits. KHODJA Souad affirme dans son ouvrage «Nous les algériennes», que : «Ce palier est considéré par tous comme une promotion sociale car elle modernise leur rôle de mère, cette dernière juge que la scolarisation n'est pas nécessaire pour la fille, car la fréquentation de l'école expose la fille au danger en ce qui concerne leurs autres niveaux (secondaire, universitaire) la société redoute cette scolarisation car la fille risque alors de revendiquer son indépendance et rejeter la soumission». ² A ce propos, l'acquisition d'un diplôme est une source d'une grande autonomie il permet aux femmes de changer l'attitude traditionnelle et de se libérer des contraintes familiale.

Désormais, la réussite des études et la scolarisation c'est un atout pour leur participation à une vie sociale l'unique moyen de s'épanouir mais c'est surtout un pas en avant pour attendre des professions intellectuelles supérieures.

5. Le travail féminin en Algérie :

Si la scolarisation est fondamentale dans l'émancipation de la femme en Algérie, l'aspect professionnel ne l'en est pas moins, par ce que il permet à la femme de se positionner, à travers

¹ TOUATI Oumelkhir, Rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien, thèse de doctorat, Québec, 2007, p09.

² KHODJA Souad, Nous les Algériennes, les grandes solitudes, éd Casbah, Alger, 2002, p105.

le travail salarié. En outre, l'image construite à l'égard de la femme algérienne de l'indépendance «l'image femme au foyer» n'est pas identique à celle d'aujourd'hui, KHODJA Souad, adage : «Pour une femme, travailler c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui le valorise, participer l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale».¹

KHODJA. S rajoute dans son ouvrage qui s'intitule «A comme Algérien» que : « le travail de la femme est devenu aujourd'hui incontestablement, une réalité vivante, doit s'accompagner de règles strictes destinées à assurer la protection de la maternité, à garantir la sécurité de la femme, à opérer les adaptations nécessaires aux activités exercées par les femmes et à mettre en place les conditions nécessaires à l'élargissement du travail féminin».²

A ce titre, le travail de la femme est considéré comme source de richesse, de développement d'une part d'elle-même et de l'autre part du développement économique. Elles sont en tête de la maternelle, universitaires, elles sont médecins, cadres, policières, avocates, et même des chefs d'entreprises. Les femmes ont investies le monde du travail depuis plus au moins un siècle et même, dans notre pays, pendant la période coloniale et après l'indépendance. «De nos jours mêmes les familles les plus conservatrices encouragent leurs filles à persévérer dans leurs études et a trouvé un travail, il n'y a qu'a voir le nombre de filles à l'université et centres de formation. La question de la carrière va de soi, si on s'investie dans un travail, il est tout à fait normal de penser à sa carrière et sa retraite, surtout par ces temps difficiles. La femme créatrice de l'emploi elle fabrique du pain traditionnel pour aider économiquement son ménage. La société est passée à un autre niveau de consommation. La femme algérienne est investie dans le marché du travail presque dans la totalité des secteurs d'activités.

En Algérie. En septembre 2011, la population en âge de travailler (âgée de 15 ans et plus) est estimée, à 26 663 000 individus, soit 72,2% de la population résidente totale du pays. Dont le taux de participation de la femme est estimé de 49,6%»³.

L'enquête de l'ONS relève que : «nous assistons à une augmentation significative du volume des femmes actives, élément révélateur de l'évolution de la société, à travers une plus large participation de la femme à la sphère économique. La population active féminine a vu son volume se multiplier par plus de 10 entre 1977 et 2011, alors que la population active totale a

¹ KHODJA Souad, A comme Algériennes, Op.cit, P115.

² Ibid. P21.

³[http://www. Google.fr](http://www.Google.fr), Le rôle de la femme algérienne dans le monde du travail. [http:// benchaïda. Unblog.fr](http://benchaïda.Unblog.fr).

triplé durant cette même période. La part de la population active féminine sur la population active totale ne fait qu'augmenter passant de 5,2% en 1977 à 17,7% en 2011».¹

La dote scolaire demeure, en effet, le principale facteur qui la aidées pour pencher sur le monde du travail comme l'affirme BATTAGLIOLA. F, dans son ouvrage qui s'intitule «Histoire du travail des femmes», c'est grâce au développement de la scolarisation, ce qui a introduit la féminisation massive des métiers sur le marché du travail et facilitait leur accès à des professions qualifiantes.

6. Le mouvement des femmes en Algérie

- **1979** : Début des premières manifestations de la femme l'Assemblée Populaire Nationale(APN) contre l'adoption du projet de code de la famille.
- **Le 08 mars 1979** : Constitution de la première association indépendante des femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.
- **Décembre 1981** : Publication du premier manifeste des femmes.
- **En 1989** : Création de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association des femmes reconnue officiellement).
- **En 1990** : A partir de cette date plus de 15 associations de femmes ont été créés.
- **En 1993** : Création du collectif Maghreb Égalité, résultat de la conférence mondiale des femmes à Pékin, adaptation de 100 mesure et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.
- **En 1995** : Participation à Pékin au parlement des femmes. Adaptation de 100 mesures en faveurs des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.
- **En 1996** : Rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.
- **En l'an 2000** : Le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et indivisible.²

7. Femmes et citoyenneté et l'égalité des droits

En Algérie, l'évolution de la question féminine puise ses origines dans la dialectique qui s'établit entre le positivisme juridique et l'action collective d'une composante sociale qui, à force d'avoir participé aux mouvements nationaux d'indépendance au même pied d'égalité avec les hommes..., se découvre l'ambition de promouvoir sa condition de vie en conformité avec les principes patriarcales. Le positivisme juridique qui caractérise les pays du Maghreb

¹ <http://www.liberte-algerie.com/actualite/plus-de-femmes-sur-le-marche-du-travail-112462/print/1>

² KHODJA Souad, *Nous les algériennes, la grande solitude*, Op.cit, p205-206.

n'est pas toujours l'émanation d'une réalité sociale conflictuelle porteuse de changements structurels, il est souvent le fait d'impératifs économiques ou politiques recourant aux formes modernes de la rationalité.

Aujourd'hui, au nom de ce positivisme juridique et par volontarisme politique, la femme se trouve enfermée dans des schémas imposant la négation permanente du caractère multidimensionnel de sa condition et de son statut. La problématique définie vers les années soixante-dix à partir de l'approche des besoins essentiels (ou besoin humain fondamental) et du nouvel ordre économique international (N.O.E.I.) illustre bien cette vision partielle qui dénote, en fait, une incapacité des États à percevoir la femme comme un vecteur primordial de développement et de progrès social. Cette approche sera, d'ailleurs, mise en cause quant à l'utilité de ses principes pour les femmes du fait : "Qu'ils se cantonnent aux aspects légaux, politiques et institutionnels des inégalités sans faire mention des changements d'attitudes qui restent nécessaires".

Le concept de "l'intégration des femmes au développement", dont l'émergence coïncide avec la proclamation par les Nations Unies de la décennie de la femme lors de la Conférence mondiale de Mexico (1975), permettait d'espérer encore une fois la fin des inégalités avec l'entrée en force des femmes dans l'économie de marché.

En Algérie, comme partout dans le monde, la question de la nature même du développement n'était posée que dans un cadre restrictif de la croissance économique. Toute vision féministe du développement était considérée comme marginale et irréaliste. La situation des femmes au plan économique allait en empirant, d'autant que le travail n'était pas toujours reconnu dans les statistiques et dans les comptabilités nationales.

La santé, l'éducation et l'emploi des femmes ont certes été considérés par les planificateurs et les décideurs algériens comme des objectifs et des investissements à long terme et d'intérêt national. Ceci explique les progrès remarquables. Néanmoins, le déficit social qui s'est accumulé au détriment des femmes dans les domaines économiques et politiques n'est plus à démontrer.

Vingt ans après la proclamation de la décennie mondiale de la femme, le triptyque "Égalité, Développement et Paix", qui a fait office de slogan lors de la Conférence Internationale des Femmes de 1995 à Beijing (Chine), prouve que le débat reste d'actualité et dénote d'une évolution lente de la condition féminine mondiale. Mais, s'il est évident que "l'égalité des chances entre hommes et femmes ne se rencontre dans aucune société actuelle"

comme l'affirme le P.N.U.D. Il est encore plus difficile d'affirmer que les droits des femmes algériennes seraient des acquis irréversibles.

En effet, une adhésion Internationale autour des valeurs avancées depuis les Conférences de Vienne, de Copenhague et du Caire semble être acquise : la Conférence de Vienne a fait triompher le principe de l'universalité des droits de l'homme et celle du Caire a valorisé celui de la spécificité des cultures. Après Beijing, c'est la dialectique de ces deux termes qu'il faut faire jouer.

Est-il opportun d'aborder le débat sur les droits de citoyenneté des femmes en Algérie selon cette approche ? En tout état de cause, la spécificité des femmes algériennes ne peut être appréhendée sous le seul angle culturel. La condition des femmes ainsi que leur participation aux processus de développement seront appréhendées à partir des éléments d'information et d'analyse fournis par le rapport mondial sur le développement humain de l'année 1995 et à partir de la documentation existante sur les pays concernés ¹

8. Femmes au poste de décision : Au-delà des contraintes, des opportunités :

«Bien qu'ayant occupé une place importante dans la lutte de libération et dans la construction post-coloniale du pays, les Algériennes, si elles sont reconnues dans les discours, sont toutefois reléguées au second plan quant à la participation aux décisions et dans les textes de lois régissant les statuts personnels.»²

Le dispositif juridique mis en place par l'Algérie indépendante ne renferme pas de lois discriminatoires à l'égard des femmes. C'est ce qui se dégage de la Constitution algérienne qui a connu plusieurs amendements, et des divers textes de lois algériens.

De ce fait les femmes sont représentées au niveau de tous les postes de responsabilité statutaires, certes, la participation des femmes aux postes de responsabilité reste limitée par rapport à celle des hommes, mais elle est en progression continue. Cette progression est significative au niveau de tous les postes de responsabilité statutaires. En prenant comme exemple les postes de chef de service, on constate une évolution positive assez importante du taux de féminisation de ces postes.

¹ MÉBARKA Liliane, Être une femme en Algérie, action sociale, thèse de Doctorat, Université Paris 8 - St Denis, 2006

²DERAMCHI Salima, «féministe et laïque », Comment concilier égalité des droits et lois inspirées de la charia en Algérie ? sur Sisyphes, le 25 avril 2009.

9. Réalité professionnelle des femmes algériennes :

Selon le sondage rendu le 21 mars 2012 paru dans le journal quotidien LIBERTE 15, le 22mars par NADIA Mellal. Il a été porté sur l'emploi au féminin en Algérie mené par emploiie.com, un site d'emploi sur la base de 1200 femmes membre de ce cite. Son objectif est de connaître la réalité professionnelle des femmes Algériennes, des difficultés qu'elles rencontrent dans la construction de leur carrières professionnelle, ainsi que leurs attentes et aspiration en matières d'emploi.

Pour les femmes ciblées par ce sondage, on a 51% âgée entre 26 et 36 ans, 37% sont âgées entre 18et 25 ans et 10% pour celle qui ont entre 36 et 46 ans aussi le profit de 75% des femmes ciblées sont célibataires et sans enfants, 14% d'entre elles sont mariées avec enfants, 9% sont mariées sans enfants.

A propos des étiers qui intéressent les femmes, 33% souhaitent occuper des postes de gestion et de management, 21% préfèrent des postes de créations de marketing, 9% s'intéressent aux métiers de BTP (métiers entièrement masculin) et 7% des femmes interrogées souhaitent faire carrières dans les métiers de la santé et de la pharmacie.

Les résultats les plus marquants de ce sondage sont 45% des femmes travaillent ou veulent travailler pour s'assurer une indépendance financières, 36% cherchent à s'épanouir en exerçant une activité professionnelles, 13% veulent s'investir dans des projets professionnelles et 6% veulent aider leur mari.¹

Le travail féminin a bouleversé l'image que la société édifié d'elle, et son occupation pour des postes élevés dans la hiérarchie a changé la conception qui ce fait à son égard.

10. Les obstacles aux quelles les femmes se heurtes :

L'emploi des femmes fait toujours débat en Algérie, comme dans beaucoup de pays du monde.

I : Les obstacles socioculturels.

Le comportement humain est dans une large mesure influencé et même déterminé par les modèles culturels développés au sein de la société en relation avec un contexte socio-économique et historique. Ces modèles peuvent être transmis à travers le discours explicite (par exemple sur les droits, les devoirs et le rôle de la femme lors d'un prêche ou d'un discours politique), mais également de façon coutumière à travers les actes des acteurs

¹ MELLAL Nadia ,45% des femmes travaillent pour leur indépendance financière, in journal quotidien liberté, N°5953, vol 22/03, 2012, p11.

sociaux (tolérer, interdire, féliciter, punir), et à travers des discours implicites qui ne traitent pas directement du rôle ou du statut de la femme. Mais qui banalisent des conceptions et des représentations sociales à travers des contes, films, pièces de théâtre, chansons...

En Algérie, se présentent de façon différenciée selon les régions ; dans certaines régions on tolère le travail agricole de la femme, alors que, dans d'autres, les femmes n'ont même pas le droit de sortir hors de la maison. Ces modèles, évoluant avec les exigences de la vie, rendent difficile leur traitement, de façon générale. Au niveau de la société algérienne traditionnelle, des constantes culturelles liées à l'organisation du travail dans le monde rural, aux effets de la colonisation et à la tradition musulmane, sont, cependant, observées. La maison constitue, alors, le monde dans lequel évolue la femme, et conformément à la répartition sociale du travail, la femme est chargée des enfants et des tâches ménagères.

II : Les contraintes familiales :

Il est évident que pour la majorité des familles algériennes, ces facilités n'existent pas. Les tâches ménagères et la prise en charge des enfants occupent toujours une place importante dans l'emploi du temps de la femme et pèsent lourdement sur son bien être, son épanouissement professionnel et sa carrière. Le problème de partage des tâches et des responsabilités entre les conjoints et le maintien de modèles de relation et de conduite devenus inadaptés, est au cœur des contraintes familiales.

De façon générale, le niveau d'exigence du mari, de la famille et de l'ensemble de la société à l'égard de la femme qui occupe un emploi est le même qu'à l'égard de la femme au foyer. Les défaillances de la mère de famille sont de ce fait souvent source d'insatisfaction et de conflits. Compte tenu de cette charge familiale, les causes qui peuvent dissuader la femme mariée et mère de famille de chercher du travail ou l'amener à abandonner son emploi ou ne pas chercher de promotion et de poste de responsabilité sont nombreuses : l'éloignement du lieu du travail, les horaires de travail, les réunions tardives, les missions et déplacements, le travail pénible ou stressant.

III. Les obstacles sur le lieu de travail :

La femme dans le cadre du travail, subit des obstacles au sein de son lieu de travail. Parmi ces obstacles on trouve en première lieu, la violence physique ou sexuelle ressortissant principalement du phénomène de l'harcèlement et selon MARYSE Jaspar, « les femmes célibataires ou divorcées sont les plus touchées par cet harcèlement que les femmes mariées,

ainsi que ces atteintes et agressions sexuelles augmentent pour les femmes astreintes à un travail de nuit et celle auxquelles une tenue de travail est imposée»¹.

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 passent en priorité les hommes et cela se voit dans les salaires et les promotions car : les femmes accèdent rarement aux postes du haut niveau.

La femme active n'arrête pas de lutter contre les mentalités et essaie toujours de prouver ses capacités et son savoir-faire pour réussir et être égale à l'homme.

¹ JASPARD Maryse, Violence contre les femmes, éd La Découverte, Paris, 2005, p66.

Chapitre III

Les difficultés auxquelles les femmes cadres sont confrontées

Section 01 : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

De nombreuses études démontrent que le conflit observé entre les obligations professionnelles et les contraintes familiales tend à s'intensifier au cours de ces dernières années, « Le souci d'un véritable équilibre entre vie professionnelle et vie privée, familiale, personnelle... est devenu une priorité, pour ne pas dire la priorité. »¹ La vie active d'une femme se montre parfois contraignante et entre en conflit avec les exigences et les attentes de sa vie privée. Bien que le travail soit synonyme d'une certaine sécurité financière, il se traduit le plus souvent par de nouvelles exigences en termes de soins et d'attention aux enfants et au conjoint. «Entre choix et nécessité, mais plus souvent l'une que l'autre, le cumul cède en réalité le pas à l'arbitrage entre maternité et cursus professionnelle. D'ailleurs, l'évolution des taux d'activité féminins est mise en parallèle avec les taux de fécondité. Ce lien soulève de nombreuses questions, en particulier celle sur le degré d'incompatibilité entre activité et charge de famille.»² La femme vit donc un dilemme, elle est déchirée entre le temps alloué à la famille et celui accordé aux engagements professionnels. Dès lors, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale devient une question majeure à discuter dans la société moderne, en raison de son effet sur l'équilibre économique et social du pays.

1. Définition la conciliation vie privée et vie professionnelle :

Il existe plusieurs définitions de la conciliation travail famille. En 2003, Bureau fédéral de l'égalité définissait la conciliation travail-famille de la façon suivante :

« Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches »³.

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle, peut être parfois définie comme «un conflit inter-rôle où les exigences des rôles issus du travail et de la famille peuvent être mutuellement incompatibles.»⁴

¹ ALBERT, E, BOURNOIS, F, et all, Pourquoi j'irais travailler, éd Eyrolles, Paris, 2003, p 34.

² BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, Le travail des femmes, éd L'harmattan, Paris, 2004, p52.

³ KOLSI Mohamed JAMOSSI Dorra, La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Maitrise ORH, Tunis, 2007.

⁴ GRODENT Françoise, TREMBLAY Diane-Gabrielle, « La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise », GRH, N° 6, vol 1, 2013 p. 117-147.

De manière générale on peut dire que la conciliation travail-famille désigne l'organisation des activités professionnelles et familiales de manière à atteindre un meilleur équilibre entre les exigences de ces deux sphères.

2. La conception de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de point de vue entreprises :

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.»¹

Alors les politiques de conciliation peuvent regrouper l'ensemble des conditions du travail, les objectifs fixés et les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3. Pourquoi ont accorde un intérêt particulier pour la question de la conciliation famille travail ?

La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles a toujours présenté un certain défi, mais il semble que la difficulté d'y parvenir s'est accrue considérablement au cours des dernières années, en particulier du fait que la majorité des parents, surtout les femmes, sont maintenant actifs sur le monde du travail. C'est pourquoi il devient plus exigeant de nos jours de concilier travail et famille ;

- Le défi démographique à relever.
- Le désir de revaloriser le rôle social de la famille.
- Les difficultés inhérentes à l'articulation famille-travail (études, citoyenneté et vie personnelle).
- Le refus de plus en plus exprimé de vivre une situation de déséquilibre entre famille et de déséquilibre entre famille et travail.
- Les intérêts des entreprises en termes de productivité et des entreprises en termes de productivité et de fidélisation de leurs employées.

¹ <http://www.portailrh.org/impression/default.aspx?f=13575>.

- Les conflits, incluant les problèmes de santé, entraînés par la gestion du temps entre travail et vie personnelle.¹

4. La place des femmes et la répartition du travail domestique :

La décennie 70 a marqué un changement important dans la dynamique famille – travail. Les femmes sont devenues de plus en plus nombreuses à délaisser le travail domestique pour se joindre aux hommes, dans l’univers du marché du travail.

Les femmes passèrent de la sphère privée à la sphère professionnelle, entraînant avec elles, un effet sociétal important. Alors que le rapport pourvoyeur-ménagère semblait avoir instauré une stabilité auprès des familles, les besoins grandissants de notre société industrielle et consummatrice amenèrent les couples à devoir rentabiliser un double revenu afin de mieux répondre aux exigences de la qualité de vie.

5. La féminisation du problème de la conciliation Famille-Emploi :

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).

Dans la majorité des pays, les femmes continuent d’être définies comme femmes de foyer, comme épouses et mères. Par conséquent, avoir un emploi, et plus précisément un poste de responsabilité, ne manque pas d’avoir un impact sur les tâches de l’épouse et de la mère tels que patriarcalement rattachées à la femme. D’où la nécessité pour la femme active, à la différence de l’homme actif, de concilier entre famille et activité professionnelle. La difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle est un obstacle majeur à l’accès des femmes aux postes de responsabilité. Cette nécessité de concilier entre les deux est uniquement rattachée aux femmes, elle leur est imposée par le système social.

Pour la majorité des femmes, le cumul des tâches productives, reproductives et domestiques est vécu comme une surcharge, un débordement, une pression et aussi un stress. Cela est dû au fait que les obligations familiales des fonctionnaires constituent toujours une préoccupation externe à l’administration, surtout dans les pays en voie de développement.

¹ DESCARRIES Francine, L’articulation famille, travail. Plus qu’une question de conciliation, une affaire de société. Communication, Université du Québec, 2009.

Le sociologue HADJII Chérifa consacre son étude « Femmes, familles, société et État : les femmes algériennes entre la sphère privée et la sphère publique » à la gestion de l'espace et ses conséquences sur la quête d'espace par la femme, tout en conciliant sa vie de famille et sa vie professionnelle. Elle indique que le système urbain n'arrive plus à répondre aux besoins des familles et particulièrement les femmes. Ainsi, celles-ci, quand elles travaillent « sont souvent confrontées à la gestion du temps, aux problèmes de conciliation, de compromis, d'équilibre et d'arbitrage entre une vie familiale et une vie professionnelle. Le problème se pose en termes d'articulation entre deux moments, deux espaces, deux identités de la vie d'une femme »¹.

6. Les femmes face une double journée :

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.²

La question de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée touche plus fréquemment les femmes, un métier prenant, mais aussi une famille à nourrir chaque jour, des enfants à « gérer » (devoirs, activités extrascolaires, santé...), une maison à entretenir, des paperasseries à régler : les femmes se plaignent de ne jamais souffler, de s'épuiser et de ne pas avoir de temps pour elles. Rien d'étonnant, quand vie professionnelle et privée s'imbriquent aussi étroitement !

Dans les années 1990, la question du partage équitable des tâches familiales n'est toujours pas réglée. Selon des statistiques canadiennes de 1998, même si les pères participent de plus en plus aux soins des enfants et aux tâches domestiques, les femmes dédieraient environ une fois et demie plus de temps au travail domestique que les hommes. En moyenne, les mères investissent 10,2 heures de plus par semaine dans l'espace domestique que leurs conjoint. Bien qu'elles soient peu nombreuses à remettre en cause leur double statut de mère et de travailleuse, les femmes sont les premières à souffrir d'une surcharge de travail en devant concilier vie familiale et professionnelle, phénomène souvent appelé la « double journée ».³

Pour les ruraux comme pour les citadins, la division sexuelle du travail, produit de la société patriarcale, fait que les tâches ménagères et éducationnelles demeurent pour l'essentiel des tâches féminines ce travail invisible qui n'est ni valorisant, ni comptabilisé provoque une

¹ HADJII Chérifa, *Femmes et citoyenneté*, éd NAQD, Alger, 2006, p167

² GRODENT Françoise, TREMBLAY Diane-Gabrielle, « *La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise* », Op.cit, p. 117-147.

³ <http://www.centre-etape.qc.ca/images/documents/Essai%20Veronique.pdf>

surcharge et une pénibilité, qui se traduit pour les travailleuses par des pressions psychologiques et physiques quotidiennes. Ceci se trouve à l'origine de l'allongement des journées de travail des femmes et de leur pénibilité.¹

Les femmes ne se trouvent donc pas dans les mêmes conditions de travail que les hommes, car la femme salariée reste aussi une femme au foyer ou une employée à la maison, c'est-à-dire le travail domestique est accompli par la femme, cette dernière qui ne peut échapper au problème de la double journée.

7. La femme dans des postes de responsabilité et la double journée du travail :

«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.»² Il apparaît que les femmes actives assument plus de responsabilités que leurs homologues masculins en ce qui concerne le travail domestique et l'éducation des enfants ; les femmes salariées auraient donc une « double tâche »³.

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. 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.»⁴ Il serait abusif de dire que les femmes cadres sont toutes célibataires ou du moins sans enfant. Il ya aussi des mères de famille nombreuse qui exercent de hautes responsabilités, mais il faut bien avouer que ces dernières ne font pas légion. Il s'agit essentiellement de femmes dotées d'un sens de l'organisation joint à une volonté tenace et une personnalité hors du commun.

¹ CHERIFATI Doria, HORCHANI Malika, et all, Les Maghrébines entre violences symboliques et violences physiques : Algérie, Maroc, Tunisie, Rapport annuel, Maroc, 1998-1999.

² 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, pp. 1-25.

³ WHARTON Amy S, « Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », Travailler, N° 12, Vol 2, 2004, pp135-160.

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

8. Quelques principes généraux sous-tendent la conciliation Travail-Famille :

8.1. Un enjeu collectif :

La conciliation entre travail-famille, n'est pas une question individuelle qui peut être réglée dans le privé. Il s'agit d'un enjeu collectif puisqu'elle se situe à la croisée d'enjeux démographiques, économiques, sociaux et politiques. DESCARRIES, Francine et CORBEIL Christine affirment que : « La question de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle doit donc être socialement posée, en des termes plus larges d'éthique sociale, de négociation d'un nouveau contrat entre les conjoints, de restructuration du marché du travail et de mutation de la culture organisationnelle.»¹ En ce sens, des mesures collectives doivent venir soutenir et appuyer les mesures individuelles.

8.2. L'interdépendance des deux univers que sont le travail et la famille :

Le défi à relever s'appuie sur le principe qu'il existe une interdépendance entre la vie privée, ou familiale et le travail et que la première ne devrait pas être assujettie au second.

8.3. Les responsabilités familiales ne se terminent pas avec la petite enfance :

Il y a une diversité de familles (monoparentales, recomposées, etc.) et de responsabilités (jeunes enfants, adolescents, conjoint, parents âgés ou malades, etc.).

8.4. Les besoins diversifiés des personnes œuvrant au sein des différents types d'entreprises :

Il est impératif de constater que les besoins des jeunes entrepreneurs, des professionnels et des travailleurs œuvrant au sein des PME ou des multinationales ne sont pas les mêmes, bien que tous souhaitent bénéficier de mesures leur permettant d'augmenter et de valoriser le temps consacré à leurs proches.

9. Les difficultés quotidiennes auxquelles les femmes cadres s'affrontent :

Malgré la place de plus en plus importante occupée par les femmes dans le monde du travail, il s'en suit que leurs journées de travail sont beaucoup plus longues que celles des autres travailleurs ce qui pose d'épineux problèmes d'organisation aux femmes. Une majorité

¹ LECHASSEUR Isabelle, Les liens entre la culture organisationnelle et les perceptions des gestionnaires dans l'application des politiques de conciliation travail-famille, Mémoire, université du Québec, 2016.

d'entre elles éprouvent encore de grandes difficultés à concilier leur vie familiale et leur carrière professionnelle.

Le manque de temps est probablement la difficulté la plus fréquemment citée. La flexibilité dans l'organisation du temps de travail est une condition indispensable pour concilier activité professionnelle et vie familiale, parce que la carrière d'un cadre est fondée sur la disponibilité totale à l'égard de l'entreprise et cette fonction implique un certain niveau de responsabilité.

L'expérience des entreprises montre que la flexibilité du temps de travail est une des mesures les plus efficaces pour mieux concilier travail et famille. En outre on peut citer la division des rôles et des responsabilités il s'agit de s'interroger sur la manière dont les femmes s'organisent pour arriver à tout faire. L'accès aux domestiques délimitait les tâches de la conjointe principalement à celle de gestionnaire du foyer et non pas à être celle qui exécutait quotidiennement les tâches domestique.

10. Comment mener une vie plus équilibrée ?

En général, les personnes qui souhaitent trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ont avantage à définir clairement leurs priorités, à gérer leur temps en fonction de ces priorités et à bien réfléchir à la manière dont elles souhaitent utiliser leur temps et dans quelles activités. Pour les personnes engagées dans une relation de couple, le partage des tâches, l'appréciation et le respect mutuels sont importants.

Selon l'atmosphère qui règne sur le lieu de travail, les employés articuleront leurs souhaits avec plus ou moins de précaution. Ils y réfléchiront à deux fois s'ils craignent que cela leur vaille une mauvaise évaluation. Il est donc important que les employeurs se penchent activement sur le sujet et apportent des solutions qui permettent aux employés de l'entreprise de concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie privée.»¹

11. L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation dans l'entreprise :

Les entreprises qui prennent des mesures dans ce sens ont de nombreux gains à en tirer : elles s'adaptent à l'évolution des exigences dans le monde du travail et tirent parti de façon optimale des ressources de chaque individu. De nombreuses études faites en entreprise

¹ KOLSI Mohamed, JAMOSSI Dorra, La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Op.cit.

démontrent une augmentation de la motivation de la part du personnel qui dispose d'une autonomie dans l'organisation.

En Suède, il n'existe aucune durée légale du temps de travail pour les hauts fonctionnaires. Celui-ci repose sur le principe de la confiance et chaque directeur général décide de son emploi du temps. Tout en travaillant beaucoup, souvent plus de 40 heures par semaine, ils bénéficient des dispositifs qui les aident à remplir leurs objectifs professionnels sans pour autant sacrifier leur vie familiale.

La Commission européenne a adopté plusieurs mesures favorisant la conciliation vie professionnelle et vie familiale, dont l'adoption d'un code de conduite pour les réunions (imposant le respect d'horaires ne pénalisant pas les personnes ayant une vie de famille) et la formation (respect des horaires de réunions, absence de formation le mercredi après-midi).

Dans l'État d'Australie, de nombreux départements dont la primature ont proposé aux personnes occupant des postes de responsabilité des formules de travail flexible : temps partiel, télé travail. Portées par un engagement clair de la part du chef exécutif et du directeur des ressources humaines, ces mesures ont permis à la primature de passer de 32% à 41% de femmes occupant des postes de direction entre 2007 et 2010. Un autre département a introduit, en plus de formules de travail flexible, des facilités pour les parents : une Salle pour la famille et un programme de prise en charge des enfants pendant les vacances.

Par conséquent, ce thème d'étude présente un grand nombre d'intérêts. C'est un sujet qui intéresse de plus en plus les entreprises à la fois pour promouvoir une image, maintenir un niveau de productivité élevé, et une plus grande implication de la part de ses employés devenir attractive pour les hauts potentiels Il ressort d'une étude en Suisse présenté par Anne Küng Gugler les points suivants :

- La reconnaissance de ses besoins non professionnels constitue le principal déterminant de l'engagement du personnel à l'égard de son employeur.
- Cette reconnaissance ne coûte pratiquement rien aux entreprises, mais elle peut rapporter beaucoup grâce à son effet sur le moral des employés.
- Cette reconnaissance est plus importante et plus efficace que la mise en œuvre d'ententes officielles.
- Les employeurs doivent réétudier leur manière de juger l'engagement et le sérieux de leurs collaborateurs. Ils devraient reconsidérer leurs hypothèses de base et se demander s'ils n'ont pas tendance à sanctionner les collaborateurs manifestant des besoins atypiques.¹

¹ IBID.

12. Les conséquences de mettre en place des mesure de conciliation :

Par ailleurs TREMBLAY Diane-Gabrielle souligné que : « le conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs». ¹

❖ Pour les travailleuses :

La difficulté de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle a des répercussions négatives sur la santé physique et mentale, ainsi que sur la qualité de vie et la performance au travail des travailleuses :

- Répercussions sur la santé physique : notamment, hypertension, taux de cholestérol élevé, troubles cardiovasculaires, allergies et migraines.
- Répercussions sur la santé mentale : degré élevé d'anxiété, d'irritabilité, de stress, de troubles de l'humeur.
- Répercussions sur la qualité de vie familiale et sur la performance au travail: fatigue, perte de sentiment de maîtrise de la situation, culpabilité, relations familiales tendues, satisfaction et sentiment d'appartenance au travail compromis, réduction des possibilités de promotion, perte de revenus, obligation de laisser son emploi, etc.

❖ Pour les entreprises :

Dans beaucoup de milieux de travail, le fait de ne pas avoir de politique claire de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle peut entraîner des conséquences défavorables :

- Absentéisme et retards au travail du personnel.
- Moins bonne performance au travail.
- Plus grand roulement du personnel.
- Refus d'affectation ou de promotion.
- Difficultés de recrutement.
- Formation insuffisante en raison du manque de temps à y consacrer.

L'absence de politiques et de mesures concrètes pour faciliter la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle génère des pertes financières substantielles, qui ne peuvent toutefois être évaluées de manière précise.

¹TREMBLAY Diane-Gabrielle, Introduction au numéro, Enfances, Familles, Générations, No 4, 2006, p08.
www.efg.inrs.ca.

13. Avantages de mettre en place des mesures de conciliation pour les entreprises :

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est une stratégie d'affaires, une valeur ajoutée, leur permettant non seulement d'attirer les ouvrières, mais aussi de les retenir :

- Diminution de l'absentéisme et baisse des réclamations pour incapacité à court terme.

Diminution du roulement du personnel.

- Responsabilisation de l'organisation et des membres du personnel, ce qui favorise un plus grand engagement de la part du personnel ainsi qu'une satisfaction accrue ;
- Meilleure possibilité de recrutement et de rétention du personnel ;
- Mieux-être et état de santé amélioré, réduction du stress ;
- Meilleure gestion de la charge de travail, moins d'interruptions et de distractions pendant la journée de travail.

Section 02 : Les difficultés relationnelles au travail

Le travail salarié des femmes a enraciné des transformations au niveau familial, les hommes et les femmes ont dû adopter de nouveaux rôles pour répondre aux nouvelles conditions de vie. Souvent, ces rôles sont en contradiction avec le système de valeurs traditionnel et avec le code du statut personnel qui puisent leurs fondements dans la religion musulmane. Donc chaque entreprise, comme chaque institution, possède sa personnalité. De ses composantes humaines, physiques et sociales émane un climat organisationnel qui lui est propre. Tensions, frictions, oppositions : le monde du travail en entreprise n'est pas un long fleuve tranquille. Les conflits entre personnes font partie de la réalité professionnelle.

Les relations interpersonnelles, soit entre trois ou un petit nombre de personnes, soit plus largement à l'intérieur d'un groupe sont un sujet d'étude clé de la psychologie sociale. Ce sujet étudie comment les comportements individuels sont influencés par ceux des autres personnes et s'y opposent ou s'y adaptent. Il intéresse aussi la sociologie au niveau de la structuration des relations humaines.

1. Qu'entend-on par relations interpersonnelles ?

Les relations interpersonnelles au travail sont les rapports, les liens que nous entretenons avec les autres personnes dans notre milieu de travail : ce sont les collègues, les supérieurs, les subalternes et les clients. «On peut qualifier de saines relations interpersonnelles, les relations que nous estimons généralement comme « satisfaisantes ».

Cela est cependant variable d'une personne à l'autre, en fonction de ses attentes et de ses perceptions. En effet, certaines personnes préfèrent garder une certaine distance, alors que d'autres cherchent à personnaliser davantage leurs rapports professionnels. Il est quand même possible, malgré tout, de statuer sur des critères de base qui définissent ce que sont des relations interpersonnelles saines et satisfaisantes. Ainsi, on pourra dire que des relations sont satisfaisantes dans la mesure où :

- Il règne un climat de respect mutuel entre les personnes.
- La communication est ouverte et franche.
- Les personnes se sentent bien ensemble.
- Les problèmes se règlent au fur et à mesure qu'ils se présentent.»¹

En sociologie on entend par les relations professionnelles :

«Rapport sociaux établis autour du travail salarié ; actions auxquelles ils donnent lieu (conflits, négociations engagés à l'initiative des salariés, des employeurs ou des forces qui lui les représentent ...En sociologie, la notion de système permet de souligner les effets d'interaction dynamique auxquels donnent lieu les relations professionnelles.»²

2. Les comportements des hommes vis-à-vis des femmes travailleuses :

Quant à la femme travailleuse exerçant une activité intellectuelle et qui a dû suivre plusieurs cursus (employée de bureau ou cadre), son éducation scolaire l'a plus ou moins préparée à affronter la vie publique. Cependant, elle rencontre un problème réel quant à la reconnaissance effective de ses compétences. D'ailleurs, une femme est généralement à un poste inférieur de celui qu'elle peut valablement occuper car il est encore difficile, pour l'homme algérien, de reconnaître la compétence réelle d'une femme au niveau du travail. Quand elle est mariée, le problème est encore plus ardu. Son mari ne comprend pas qu'ayant eu tous les deux une journée épuisante, il est normal que, revenus à peu près à la même heure au foyer, il doit l'aider dans les travaux domestiques qui sont aussi fatigants que les travaux de bureau. Si cela arrive, il le fait comme s'il s'agissait d'un simple service rendu à sa femme. KHOUDJA Souad disait quand on pose la question aux hommes sur cette situation, ils répondent : "On veut bien aider nos femmes, parfois, quand elles sont malades ou fatiguées... nous pouvons préparer des frites ou une omelette... mais il ne faut pas que cela devienne une

¹ CÔTÉ Christiane, Le respect au travail, vos relations interpersonnelles vous satisfont-elles ? Secrétaire moderne, 1989, p 34- 35.

² BOUDON Raymond, BESNARD Philippe et all, Dictionnaire de la sociologie, éd Larousse, Paris, 2012, p197.

obligation, une habitude, sinon... et puis, c'est une obligation pour la femme... c'est naturel...".¹

C'est toujours l'obsession de faiblesse qui motive l'homme, la société imposant à l'homme d'être toujours fort, transformant ainsi le foyer conjugal en un champ de bataille à moins que les hommes ne veuillent participer aux travaux domestiques, simplement en raison de leur paresse et parce qu'il y a toujours une femme disponible pour faire le travail à leur place.

3. Distinguer entre relation et contenu :

Dans son approche de la communication, l'École de Palo Alto propose d'opérer une distinction entre relation et contenu : la relation, c'est la place qu'occupent les parties l'une par rapport à l'autre et le jeu d'interactions qui s'ensuit ; le contenu, c'est ce qui fait objet d'échange, de débat, de litige ou de problème ; le contenu prend sens en fonction de la relation.

«La relation devient conflictuelle si le modèle d'interaction n'est plus partagé, principalement parce qu'il ne permet pas à l'une des parties d'être suffisamment reconnue par l'autre et que le passage à un nouvel équilibre est empêché, voire refusé.»²

4. L'importance d'avoir de saines relations :

On a souvent tendance à sous-estimer l'impact que peut avoir, sur le rendement d'une organisation et sur son personnel, la qualité des liens qui caractérisent les rapports entre les individus. Si on parle beaucoup des conséquences négatives associées à un climat de travail malsain, à savoir une baisse de productivité, un absentéisme accru, une augmentation des coûts de santé, un roulement de personnel, de la frustration, de l'insatisfaction, on oublie trop souvent les impacts positifs qui sont générés lorsque le climat est optimal et que les rapports entre les individus sont riches et cordiaux.

Ainsi, sur le plan de la santé, des études ont démontré que «la capacité de nouer de saines relations interpersonnelles et de parler ouvertement et honnêtement avec les autres peut nous protéger, par exemple, contre les maladies du cœur, certains cancers, l'épilepsie. D'autres études ont également révélé que le soutien social et les saines relations peuvent aider à inverser les symptômes de certaines maladies. Par ailleurs, les bonnes relations

¹ KHODJA Souad, *A comme Algériennes*, éd ENAL, Alger, 1991, p125.

² Michel Perron, « Comprendre et gérer le conflit relationnel », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, N° 95, vol 1, 2009, p.p. 67-76.

interpersonnelles amènent plusieurs autres avantages sur le plan personnel. Entre autres, elles contribuent à :

- Créer un degré d'intimité avec les autres et ouvrir la communication en encourageant les gens à s'exprimer librement.
- Amener une plus grande satisfaction au travail en réduisant le stress et la frustration.
- Rassurer la personne sur sa propre valeur en lui confirmant son importance aux yeux des autres (augmentation de l'estime de soi).
- Développer de nouveaux contacts, donner accès à de nouvelles sources d'information et permettre de recevoir davantage de conseils.
- Constituer un facteur de protection personnelle inestimable par l'entraide accrue, permettant de faire face plus aisément aux difficultés vécues au travail.
- Amener une plus grande motivation personnelle et un haut niveau d'engagement envers l'organisation.
- Générer le sentiment d'avoir un meilleur contrôle sur son travail et une augmentation de la performance personnelle.
- Susciter un plus haut niveau de confiance, de collaboration et de générosité entre les personnes.»¹

Les organisations, quant à elles, y ont tout à gagner. On peut penser que les plus productives sont celles où les employés sont satisfaits et engagés et où un climat de travail sain constitue un facteur déterminant, le climat étant une conséquence directe de la qualité et de la quantité de relations claires qui existent entre les personnes. «L'assainissement des relations interpersonnelles peut donc comporter de nombreux avantages pour les organisations qui s'y engagent, comme par exemple :

- Permettre aux employés de vivre dans un milieu stable et bienveillant où l'on s'occupe davantage de leur bien-être.

¹http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Relation_interpersonnelle.pdf.

- Établir une meilleure identité de groupe, renforcer le sentiment d'appartenance et l'engagement des employés envers l'organisation.
- Créer une plus grande solidarité et collaboration entre les membres du groupe et un meilleur soutien mutuel.
- Amener une augmentation de la satisfaction au travail et une amélioration de la productivité, de l'efficacité et du rendement.
- Constituer un atout important pour attirer et retenir les meilleurs employés.
- Soutenir et améliorer le moral des employés et réduire l'absentéisme, le taux de roulement et les coûts associés à des problèmes de santé.
- Stimuler la croissance et l'innovation, favoriser la prise de risques et faciliter la gestion efficace du changement.
- Multiplier l'échange d'information et améliorer l'efficacité du processus de décision.
- Limiter les frictions entre les employés et réduire la compétition et la méfiance.
- Favoriser des négociations plus sereines et le règlement plus rapide des conflits.»¹

5. Types des relations interpersonnelles :

La qualité des relations qu'entretiennent les travailleurs entre eux dans le cadre de leur travail peut avoir des impacts sur leur santé psychologique. Un climat de confiance où les individus se sentent supportés est reconnu pour diminuer les tensions, favoriser la satisfaction et la motivation au travail. À l'inverse, une atmosphère de méfiance et d'hostilité est associée à l'ambiguïté de rôle, à un faible niveau de communication, de satisfaction et de bien-être psychologique. Les relations au sein de l'organisation se situent généralement à trois niveaux à savoir, les relations avec collègues, avec les superviseurs et enfin, avec la clientèle.

5.1. Relations avec les collègues :

La possibilité d'obtenir du soutien de la part de ses collègues de travail est un facteur important dans la diminution des risques liés aux problèmes de santé psychologique au travail. D'une part, le soutien social permet aux individus d'obtenir de l'appui et du réconfort lors des moments difficiles et, d'autre part, il leur procure un sentiment d'appartenance à un

¹ http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Relation_interpersonnelle.pdf.

groupe à l'intérieur duquel ils se sentent reconnus et valorisés. Plusieurs études démontrent que le fait d'entretenir des relations harmonieuses favorise la satisfaction et la motivation au travail. D'après, LALLENT Michel «le système de relation professionnelles influe de manière décisive sur les façons de régler le travail et l'emploi.»¹

5.2. Relations avec le superviseur :

Tout comme les relations entre collègues, les relations avec le supérieur sont susceptibles de provoquer ou non des tensions psychologiques dans l'organisation. Par exemple, un style de management directif qui ne favorise pas la participation des employés aux décisions concernant l'exécution de leur travail ou l'absence de reconnaissance et de feedback quant au travail réalisé sont des facteurs qui peuvent contribuer à augmenter le niveau de tension psychologique des travailleurs.

5.3. Relations avec la clientèle :

Le premier aspect de cette relation concerne le nombre de contacts avec les autres. Il peut s'agir, d'une part, d'un nombre insuffisant de contacts ou, d'autre part, d'un trop grand nombre de contacts. Le second aspect est relié au contexte dans lequel s'établissent ces relations. Ainsi, les emplois où les individus doivent répondre aux besoins d'une clientèle en situation de crise et nécessitant du soutien et de l'aide sont susceptibles de provoquer des problèmes de santé psychologique au travail.

6. La place faite aux femmes dans l'entreprise :

Certains recruteurs vont parfois être influencés par les stéréotypes et vont en oublier les compétences liées aux spécificités individuelles. Le manque de leadership des femmes, le manque de confiance ou encore le manque d'autorité peuvent être des pris en compte pour certains recruteurs quant à une offre pour un poste de direction par exemple. Cela aura donc pour conséquence de biaiser la carrière de certaines femmes à cause d'un manque d'objectivité.

7. Perceptions de femmes cadres dans une entreprise typiquement masculine :

Les femmes subissent d'avantage de discrimination que les hommes sur leur lieu de travail. Certains hommes vont donc baser leurs relations de travail sur des similarités sociales,

¹LALLEMENT Michel, Sociologie des relations professionnelles, éd La Découverte, Paris, 1996, P105.

excluant les femmes parce qu'elles ont des caractéristiques sociales différentes. Par conséquent, certains hommes vont, par leurs choix, perpétuer la prédominance masculine dans les organisations en favorisant la « similarité hommes-hommes » et en laissant de côté les critères de compétence qui pourraient être favorables à la promotion des femmes. Le pouvoir des hommes perpétuent ainsi. CATHERINE Marry, dans son étude qui s'intitule les femmes ingénieurs, une révolution respectueuse, appuie sur les travaux d'une précision mathématique d'un médecin pour qu'elle montre le degré de la conception négative à l'égard des femmes. Elle dit que «le volume du crane de l'homme et de la femme, même lorsqu'on compare des sujets d'âge égal, de taille égale et de poids égal, présente des différences considérables en faveur de l'homme et cette inégalité va en croissant avec la civilisation en sorte que, du point de vue de la masse du cerveau et par suite de l'intelligence, la femme tend à se différencier de plus en plus de l'homme. »¹

Donc les femmes qui occupent des emplois habituellement masculins, sont les plus touchées. Travailler dans un secteur ou sur un emploi ne correspondant pas aux stéréotypes sexués de la division du travail expose donc plus fréquemment à des moqueries ou à des discriminations sexistes. Enfin, les femmes sont plus fréquemment victimes d'hostilité ou de sexisme lorsqu'elles sont cadres ou lorsqu'elles ont un enfant de moins de 3 ans à charge.

8. La discrimination au milieu professionnel :

Ces dernières années, de nombreuses études démontent justement cette idée généralement admise et montrent que les entreprises ne discriminent nullement les femmes et que les différences de salaires observées s'expliquent parfaitement par les différentes évolutions des carrières professionnelles selon le sexe. Ou pour le dire d'une autre manière : il n'existe pas de différence de salaire entre un homme et une femme à égalités de conditions (même niveau d'études, âge, expérience professionnelle, charges familiales, parcours professionnel, etc.) MARUANI Margaret dit : L'idée d'égalité et de non-discrimination entre homme et femmes intervient plus tardivement. Le préambule de la constitution de 1946 pose le principe selon lequel « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux ceux de l'homme. »²

8.1. La discrimination à l'égard du salaire :

Un traitement inégal peut aussi se manifester au niveau de la rémunération ou du salaire. Le concerné est alors payé moins que les autres qui occupent le même poste et les

¹ MARUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, éd La Découverte, Paris, 2003, p34.

² CATHERINE Marry, Les femmes ingénieurs, une révolution respectueuse, éd Belin, Paris, 2004, p 244.

mêmes tâches. Ceci est souvent le cas pour les femmes qui ont un salaire plus bas que les hommes dans la même entreprise pour le même poste. MARUANI Margaret souligne que : «En matière, il faut le rappeler, l'action législative n'est pas neuve. Tout le XX^e siècle est jalonné de lois qui définissent les droits des femmes au travail. A l'idée de protection s'est petit à petit substituée la notion d'égalité. Au départ, en effet, c'est la femme «faible, fragile ne pouvant travailler la nuit et surtout toujours potentiellement enceinte.»¹ L'écart entre les femmes et les hommes en progression surtout sur l'échelle des salaires. Souvent, les inégalités salariales sont dues à une différence d'appréciation du travail et des performances des femmes et des hommes. Les emplois réputés typiquement féminins sont généralement moins bien classés dans l'échelle des salaires. Les qualifications requises pour des activités majoritairement exercées par des femmes sont insuffisamment reconnues et donc insuffisamment rémunérées. C'est le cas de qualifications comme la dextérité, la faculté de supporter des tâches monotones, l'empathie ou les talents d'organisation.

8.2. Discrimination à l'égard de la promotion :

La faible représentation des femmes aux postes de décision dans le secteur industriel est une opportunité manquée et un défi pour les entreprises. «De même façon, les possibilités d'accès à des postes élevés dans la hiérarchie demeurent fort modestes pour la plupart des femmes. C'est ce que l'on nomme ségrégation verticale»². Cette absence de femmes mène à une sous utilisations des personnes qualifiées, alors même que des études confirment l'impact positif des femmes sur le processus décisionnel et la performance des entreprises.

Un grand nombre de mesures a été mis en place pour favoriser l'égalité hommes-femmes au travail, des règlements et des lois qui visent tout type de secteur d'activité. Toutefois, cela n'est pas suffisant, encore faut-il que ces lois soient applicables et appliquées, qu'elles soient suffisamment bien conçues pour éviter les effets pervers et pour ne laisser aucune place aux interprétations permettant de les contourner.

De plus, le milieu du travail, même s'il est synonyme d'autonomie financière pour les femmes, ne produit pas l'égalité lui-même. L'entrée des femmes dans le salariat s'est accompagnée d'une forte ségrégation de l'emploi.

¹ MARUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, op.cit, p 33.

² IBID. p 39.

9. Le poids des représentations sociales sur le travail des femmes :

9.1 Les stéréotypes :

Un stéréotype est une opinion simplifiée, un jugement dépourvu de sens critique. Il découle de notre culture, notre expérience, de celle de nos proches. User d'un stéréotype revient à généraliser un comportement. On peut arriver à penser par exemple que toutes les personnes d'un même groupe agissent de la même manière. 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. KHODJA Souad adage : « Être homme ne serait pas dominer, mais négocier. C'est pourquoi le travail féminin constitue une «huchma» (la honte). Dans ce contexte, la femme qui travail pour un salaire à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue.»¹

9.2. Les préjugés :

Un préjugé est une opinion hâtive fondée par une expérience personnelle ou induite par un milieu, une éducation. Les différentes formes de préjugés comme le racisme, le sexisme, peuvent constituer des freins considérables aux femmes dans le monde de travail. 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.»²

9.3. 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.

¹ KHODJA Souad, A comme Algériennes, Op.cit, p113.

² IBID. p123.

Malgré, de nombreuses volontés d'émancipation des femmes au travail, le chemin vers l'égalité professionnelle est encore long, comme si notre société se heurtait constamment à des obstacles...

10. Des réseaux professionnels plus limités pour les femmes :

Depuis toujours, les femmes sont moins présentes que les hommes dans ces réseaux formels ou informels, internes ou externes à l'entreprise. Ils sont pourtant très importants pour l'évolution de leur carrière professionnelle. Les femmes ont des réseaux sociaux professionnels plus limités que les hommes, ce qui constitue une autre barrière qui freine leur avancement hiérarchique.

Elles rencontrent plus de difficultés que les hommes pour y accéder et d'autres part, elles y accordent moins d'importance. Tout d'abord, cela peut s'expliquer par le fait que les femmes manquent de temps en raison de la répartition inéquitable des tâches domestiques au sein des foyers, ainsi elles auront moins d'accès aux réseaux informels en dehors du lieu de travail. Elles ont donc peu de temps à accorder aux réunions extraprofessionnelles qui pourtant pourraient leur être utiles. Ensuite, elles accordent moins d'importance que les hommes aux réseaux, cela s'explique par le fait qu'elles ont davantage tendance à se diriger vers leur famille ou leurs amis plutôt qu'à leurs collègues cadres pour demander des conseils.

11. Lutter contre la discrimination :

«La discrimination est une distinction arbitraire, prohibée, illicite, c'est-à-dire contraire au droit, ce qui justifier que le dispositif normatif destiné au lutte contre ce phénomène soit détaché du sexe et vise à appréhender toutes les formes discriminatoires.»¹Un autre combat est mené, aujourd'hui, par les Algériennes qui aspirent à plus d'équité à tous les niveaux. En ce sens, les autorités soulignent que "la législation du Les femmes devraient être responsables comme les hommes de la définition des programmes politiques afin de parvenir à l'égalité entre les sexes. La contribution des femmes au développement économique et social est capitale en matière d'égalité des sexes. La charte d'Alger l'a affirmé en 1976, il reste à renforcer cette politique pour relever le défi de l'élimination de toutes les disparités

Travail en Algérie interdit toute forme de discrimination entre l'homme et la femme et garantit le droit au travail pour tous, ainsi que l'égalité entre travailleurs et travailleuses". Et de bifurquer sur la sécurité sociale pour affirmer que "la femme travailleuse bénéficie du système de couverture et de protection appréciables".

¹ BOUTILLIER Sophie et LESTRADE Brigitte, Le travail des femmes Axes d'émancipation, Op.cit, p85.

La convention internationale 111 du BIT qui parle de la “discrimination entre hommes et femmes au travail”, soulignant que la loi 90-11 et y compris la Constitution algérienne consacre le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Or, dans la réalité, il en est tout autre, bien qu'aucun chiffre ne soit donné, comme la discrimination en matière de salaires, d'accès aux postes de responsabilité, etc. La lutte contre toutes les formes de discrimination ne peut exister que s'il y a une syndicalisation des femmes travailleuses. Jusqu'ici en Algérie, les femmes syndicalistes ou syndiquées ne représenteraient que 1,8%. Autre moyen de lutter contre la discrimination, la mise en place de la convention collective.¹

Le harcèlement au travail :

L'un des points les plus sensibles qui devait être abordé celui relatif aux harcèlements des femmes dans le monde du travail. Ce phénomène est très répandu mais il qui ne fait que trop rarement l'objet de dépôt de plaintes ou de sanctions contre l'auteur du harcèlement. Libérer la parole des femmes et surtout leur permettre de s'informer sur les dispositions légales relatives à leurs droits est encore souhaité par bien des participants. C'est dans cet ordre d'idées que, justement, le Pnud appuie le ministère de la Justice dans sa réforme de ce secteur avec la mise en place de deux projets. Les cours d'Alger, d'Oran et de Constantine ont été retenues comme cours-pilotes pour l'application de ces projets. Le premier projet prévoit justement des actions pour aider les femmes à avoir accès à l'information par le biais des syndicats et des mouvements associatifs. “Faciliter l'accès à l'information pour les femmes pour tout ce qui touche la législation et leur permettre ainsi de jouer pleinement leur rôle”, a encore indiqué le représentant du Pnud à Alger. Le deuxième projet, qui a été évoqué par le représentant du ministère est relatif à la protection des personnes vulnérables, c'est-à-dire les handicapés moteurs, les malentendants, les malvoyants etc.²

¹ BOUMEDIENE. F, La syndicalisation des femmes pour lutter contre les discriminations, Séminaire sur la législation algérienne et les femmes au travail, 20/05/2017.

².IBID

Chapitre IV
Présentation du terrain
et des résultats de l'enquête.

Section 01 : Présentation des organismes d'accueil les entreprises «IBRAHIM et FILS» et «SPA ALCOVEL»

I. Présentation de l'organisme IBRAHIM et Fils :

1. L'historique de la SARL IBRAHIM et fils :

La SARL IBRAHIM et Fils est une société à caractères industriel, évoluant dans le chemin de l'agro-alimentaire alimentaire. Elle se situe à IGHZER AMOUKRANE dans la daïra d'Ifri Ouzellaguen.

L'origine de cette société remonte à l'année 1986. Cette dernière a été créée par Monsieur IBRAHIM Laid sous la dénomination LIMONADERIE IBRAHIM. Ce n'est que dix ans plus tard, que l'entreprise hérite du statut juridique d'une SNC (société en nom collectifs) puis de statut SARL (société à responsabilité limitée) composé de six associés.

La SARL a produit cinq millions de bouteilles en 1996 ; la production atteignant le chiffre de cinquante six millions de bouteilles vendue en 1996, son capital s'élève à 1.293.000.000.00DA. Son numéro de registre de commerce est 98B01856 du 18/02/1998.

L'évolution rapide du chiffre d'affaire de l'entreprise de ces dernières années est due à l'expansion de cette dernière et à l'acquisition de nouveaux marchés ayant couvert une partie de la demande du marché national, la société s'est lancée dans l'exportation de ses produits divers à l'étranger. Cependant, la société ne cesse d'être influencée investissent fin d'étendre son réseau vers d'autres pays.

2- La situation géographique :

La SARL Ibrahim et fils(IFRI) est située à IGHZER AMOKRANE chef-lieu de commune et daïra (sous-préfecture) d'IFRI – Ouzellaguen dans la wilaya (département de Bejaia dans le nord d'Algérie.

Elle est implantée à l'entrée est de la vallée de Soummam, en contre bas de massif montagneux du Djurdjura constitue son réservoir naturelle d'eau à 58Km de la ville ouest de Bejaia cote.

3- Production :

Après un long parcours souterrain, à partir des autres montagnes du Djurdjura ; l'eau « IFRI » est directement pompée de la nappe phréatique vers le centre de filtration. La SARL Ibrahim et fils « IFRI » travail 24H sur 24H avec des lignes de productions automatisés et équipé de système de contrôle de qualité.

La SARL est dotée de son propre laboratoire d'analyse équipé d'un matériels performant, ou on s'assure de la conformité des produits.

4- Mission et activité :

La société travail 24h/24 avec des lignes de production automatisées et équipées des systèmes de contrôle de qualité de dernière génération dans toutes les unités et à toutes les étapes de la production, elle veille au respect des normes d'hygiène, de sécurité environnemental les plus strictes afin de diversifier sa gamme de production à savoir

- L'eau minérale naturelle
- L'eau minérale gazéifiée
- Les sodas
- Les boissons fruitées
- Les boissons fruitées au lait
- L'huile d'olive « Numidia »

II. Présentation de l'organisme ALCOVEL :

1. Historique de l'organisme (AL.CO.VEL) :

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

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

2. Données générales :

Le complexe est situé à environ 7km du chef lieu de la daïra d'Akbou et à 70km du chef lieu de la wilaya de Bejaia. Sa superficie est de 158 400 m² dont 62 340 m² couverte. Son effectif total est de 898 dont : Le complexe est l'unique en son genre dans le tiers monde et le quatrième dans le monde. Il se compose d'un pavillon administratif, trois magasins de produits chimiques, pièces de rechanges, marchandises et trois ateliers de filature, tissage, finissage et un bloc de services généraux et un centre de formation et d'orientation. Sa capacité de production est de 05 millions de mètres linéaires de velours par année.

3. Nature juridique de l'entreprise :

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

- a)- Commerciale : Une fois les matières premières transformées en produits finis, l'entreprise procède à leur commercialisation après avoir déterminé leur prix.
- b)- Industrielle : elle achète des matières premières et fourniture qu'elle transforme en produits finis.
- c)- Prestation de services : outre la transformation et la commercialisation l'entreprise réalise aussi des prestations de services où elle reçoit des matières premières comme le tissu pour le traitement (teinture) et le coton et l'acrylique pour sa transformation en file.

4. Processus de production au niveau du complexe :

- **Matière première utilisée :** Les principales matières premières utilisées dans la fabrication du velours sont : le coton, l'acrylique, le polyester, divers produits chimiques et colorants, outre ces matières le complexe utilise d'autres à savoir l'eau, gaz naturel, énergie électrique, carburant, lubrifiant, pièces de rechanges...etc.

- **Différentes étapes de production :**

a-Filature : Elle est divisée en trois lignes de fabrication : ligne cardée, ligne peignée et ligne d'acrylique. Au niveau de ces lignes la matière première subit les traitements suivants :

- Battage : la matière première (coton / acrylique) ouvraison de balles et subit des traitements et de nettoyage.
- Cardage : cette phase a pour rôle de complimenter le nettoyage, Démêlent et parcellisent les flocons pour former un ruban cardé.
- Réunissage : les rubans de carde sont réunis en nappe de 20.
- Peignage : les nappes homogènes subissent un nettoyage et la suppression des fibres courtes.
- Étirage : le ruban qui sort du réunissage subit un affinage par doublage et par étirage pour donner un ruban régulier.
- Filage : les rubans obtenus subissent une série des opérations (étirage, torsion) pour obtenir du fil avec un diamètre voulu.
- Bobinage : Après avoir obtenu des fuseaux, les fils sont soumis a d'autres traitements de finissage ensuite ils sont bobinés pour permettre une meilleur manutention et un meilleur stockage.

b) Tissage : L'atelier de tissage est composé de deux salles : Salle de velours trame et la Salle de velours chaîne. Au niveau du tissage la fabrication du velours passe par trois opérations

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

c-Finissage : Il est constitué de trois services : Préparation coupe, blanchiment et teinture et apprêts. Préparation coupe : Cette phase procède à la coupe du tissu au lavage et le flambage.

- Blanchiment et teinture : Elle consiste à laver, teindre et à blanchir le tissu.
- Apprêts :
 - Apprêts trame chimique pour traiter le tissu d'habillement.
 - Apprêts trame mécanique pour le brossage du tissu.
 - Apprêts trame chaîne pour traiter les articles de chaîne.
 - Apprêts trame acrylique et jacquard.

Section 02 : L'analyse des hypothèses et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Préambule :

Les femmes algériennes qui fréquentent le monde extérieur par l'exercice du travail salarié dans le monde professionnel se trouvent occupées et partagées des postes supérieurs au même titre que les hommes.

Donc la question qui se pose nous permet de vérifier les hypothèses émises au départ par l'analyse des réponses au près des femmes cadres dans le secteur industriel : les entreprises IBRAHIM et FILS et SPA ALCOVEL, il s'agit de trouver les obstacles que les femmes cadres rencontrent dans l'organisation du travail, les stratégies qu'elles développent pour faire face à ses obstacles et comment ces dernières arrivent-elles à concilier entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

Afin de concrétiser notre thème, on a réalisé une enquête porteuse sur 12 entretiens de type semi-directifs, dont lequel contient les indicateurs et les thématiques de nos hypothèses émises. Notre population ciblée regroupe les femmes cadres qui sont mariées et avec des enfants.

1. L'analyse de la première hypothèse :

Tableau N°01 : Les difficultés auxquelles les femmes cadres se heurtent au travail :

Lors de notre enquête on a pu identifier plusieurs difficultés éprouvées par les femmes cadres dans les milieux dites «d'hommes» qui sont d'ordres socioculturelles, psychologiques et physiques :

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Difficultés socioculturelles	06	«Ils me disaient : madame, vous n'êtes pas à la cuisine pour nous dire de faire ça ou ceci. »
Difficultés physiques	04	«On n'arrive même pas à prendre un souffle.»
Difficultés psychologiques	02	«Je suis tout le temps stressé.»
Total	12	

Source : Enquête.

On retient de ce tableau que la moitié de nos enquêtées ont déclaré que leurs difficultés au travail sont d'ordres socioculturelles, et une minorité nous ont répondu qu'elles

s'affrontent à difficultés d'ordres physiques, et en dernier une frange ont affirmé que les difficultés aux quelles font face sont d'ordres psychologiques.

On analysant la première catégorie, on retient que les femmes cadres se heurtent à des difficultés socioculturelles au travail, elles se traduisent par un regard négatif de la part des hommes à leur égard au travail. Ils représentent, malgré tout, une place importante dans les propos tenus. Une responsable supérieure de management nous a dit : «Tu vois... moi j'ai déjà entendu ça, « c'est une femme, elle s'y connaît moins.» Dans le même genre de contraintes que subissent nos enquêtées, une cadres HSE dit ceci : « quand j'ai commencé le travail dans les ateliers, ils ne m'ont pas acceptée facilement dès le début. Ils me disaient : madame, vous n'êtes pas à la cuisine pour nous dire de faire ça ou ceci. Et ils étaient même agressifs envers moi au début.» En citant la cuisine, ces hommes laissent entendre que, pour eux, le rôle naturel de la femme réside dans l'entretien de la maison et l'éducation des enfants, notamment la préparation de la marmite. Une directrice de l'audit interne nous a dit : «les hommes n'ont pas accepté notre présence ici et notre supériorité hiérarchique ! » Ceci dit que les hommes acceptent difficilement de travailler sous l'autorité d'une femme, il la subisse par crainte de la perte de leur poste.

On comprend à partir de cela que les hommes veulent reproduire la domination masculine dans les milieux professionnels, la division du travail à l'entreprise adopte les mêmes contours que ceux de la famille. Les femmes, au nom de leurs qualités « naturelles » y doit assignées à des métiers qui valorisent ces fameuses qualités selon eux. Sa place n'est pas donc dans l'entreprise.

On justifie d'après l'étude de LUNCHI, « La présence d'une femme à un poste de responsabilité s'apparente encore dans les inconscients à un coup de force contre l'état des choses communément admis ».¹

C'est pour cela les hommes trouvent des difficultés à accepter la supériorité hiérarchique et professionnelle d'une femme. En effet, les faits ont changé mais les mentalités traditionnelles restent toujours ancrées.

Pour la seconde catégorie, on enregistre que les difficultés vécus par les femmes cadres dans la gestion de leur carrière sont d'ordres physiques. Une responsable chargée d'affaire à l'étranger estime : «il faut terminer les tâches déléguées à l'heure, il faut travailler à flux tendu comme on dit. Il n'y a jamais de temps mort ... des heures fixes et donc pas de vie à côté. Je

¹ LUNGIH Cristina, Et si les femmes réinventaient le travail, Éd d'Organisation Eyolles, Paris, 2002, p26.

ne peux pas vous décrire ma journée.» Dans le même genre de contraintes que subissent nos enquêtées, une responsable du service personnel nous a dit : «Il y a des moments où je me demande comment je vais pouvoir atteindre mes résultats. La pression est devenue énorme surtout en fin du mois, je dois rédiger des rapports sur la situation de l'entreprise, le travail devient insupportable, ça m'arrive par fois ou j'explosais de colère quand un collègue me sollicitait.» Pour ces femmes cadres la question de la surcharge du travail fut la première plainte et source de souffrance au travail. Cette surcharge est due à des heures de travail qui ne sont pas flexibles et au même temps sont chargées. Ces cadres n'ont pas le droit à l'erreur, une cadre comptable déclare : «je n'ai pas le droit à l'erreur, la rigueur à toute heure à tout prix, c'est beaucoup plus difficile». Ces cadres sont dans l'obligation d'exécuter leurs tâches convenablement, comme elles sont dictées dans le contrat de travail et de les terminer parce que c'est la contrepartie de leur engagement au sein de l'entreprise. BRUN Jean-Pierre et BIRON Caroline et all affirment dans leur étude qui porte sur l'évaluation de la santé mentale au travail que : «On dit qu'il y a une surcharge quantitative lorsqu'un employé doit accomplir plusieurs tâches ou, encore, effectuer des tâches dans un laps de temps insuffisant.»¹

A partir de cela, il est possible de déduire que les cadres au sein de entreprise ont une importance capitale, l'entreprise s'appuie donc sur leurs compétences, et leur implication. À cet effet les cadres travaillent sans compter leur temps pour réaliser les objectifs de leur entreprise. La charge de travail est donc un réel problème vécu au travail, notamment par les femmes cadres, c'est le prix à payer pour accéder à des postes qui sont traditionnellement masculins, ceci explique que la pression est considérable, lorsque les femmes cadres intensifient leur activité, la surcharge de travail a des conséquences négatives sur la santé physique des femmes cadres.

Pour la dernière catégorie on note que, le type de difficultés auxquelles les femmes cadres s'affrontent sont d'ordre psychologiques, elles sont plus touchées par le stress au travail et les principales raisons avancées sont la surcharge de travail, parce qu'elles sont toujours connectées à leur travail, même pendant les week-ends. On mentionne une de nos enquêtées nous a répondu : «Je suis tout le temps stressée », se plaint tout le temps du «trop» : trop de dossiers trop, tout le travail sur ma tête, peu de temps pour y travailler...ça me stresse énormément.»

¹BRUN Jean-Pierre, BIRON Caroline et all, Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines, thèse de doctorat, Québec, 2003, p05.

On aperçoit que les femmes cadres déclarent une intensité de stress plus importante dans le milieu de travail. D'après les travaux de NELSON et QUICK indiquent que : «Les femmes sont beaucoup plus stressées par rapport aux hommes, car elles sont plus fragiles en terme physiologique et psychologique.»¹

En résumé, le fait d'avoir trop de travail ou d'assumer trop responsabilités constitue un risque pour la santé mentale.

Ajoutant a ça, ces femmes cadres interrogés dans le cadre de cette enquête mettent aussi en avant le problème de l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelles qui se qualifier souvent comme cause de stress. Une de nos enquêtées nous a dit : « J'ai laissée ma petite fille, elle n'a que 3ans quand même elle a besoin de l'affection... j'ai l'impression que je lui donne moins de temps, parce que je passe la majorité de mon temps au travail...j'ai peur de ne pas être une bonne mère.»

A partir de là, on remarque que, en plus de leur travail, les femmes cadres assument toujours les tâches domestiques et ce qui relève du quotidien des enfants, comme les repas ou les devoirs... C'est la « double journée », et la perte de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle fragilise les femmes et augmentant leur sentiment de culpabilité à l'égard de leur famille et de leur entreprise.

SZINOVACZ confirme dans son étude que : «La conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est parmi les difficultés que rencontre la femme cadre durant sa carrière. Vu les exigences de travail et les conditions du temps plein insérées par les organisations de travail, les femmes cadres auront un espace de temps restreint pour leur repos se qui engendre en effet un état de stress. »²

¹ SAINSAULIEU Renault, Sociologie de l'entreprise, Organisation, culture et développement, 2eme édition, éd presses des sciences PO et Dalloz, 1995, p166.

² IBID. p167.

Tableau N°02 : La relation des femmes cadres avec leurs collègues masculins :

Dans ce travail, nous nous proposons de traiter les types de relations que les femmes cadres entretiennent avec leurs collègues masculins :

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Dans le cadre du travail	09	«Le travail juste qui nous réunit.»
De camaraderie	03	«J'ai besoin de me sentir proche des gens avec qui je travail. »
Total	12	

Source : Enquête.

On retient d'après ce tableau ci-dessus que l'ensemble des femmes cadres enquêtées voyaient leur relation aux collègues masculins est une relation dans le cadre du travail. Pour la deuxième catégorie avec la minorité disait que leur relation aux collègues masculins est fondée sur un esprit de solidarité et d'entraide plus ou moins profond.

On analysant ces catégories, on enregistre pour la première que les relations de ses femmes cadres vis-à-vis leurs collègues masculins sont strictement officiels, dans le cadre du travail uniquement. C'est-à-dire des relations basées sur des rapports professionnels. On remarque que cette catégorie englobe la majorité des femmes cadres supérieurs et les femmes cadres moyennes, leurs connaissances organisationnelles sont limitées à la profession elle-même. Certaines enquêtées nous ont dit : «Je garde toujours des limites avec les hommes... Je me mis dans mon bureau ... et je me taisais.» Une cadre comptable voilée déclare : «Je ne serre même pas la main avec mes collègues...Je ne permets à personne de me parler en dehors du travail, on est là pour travailler et non pas pour discuter de nos confidences, ça reste des collègues de travail je ne veux rien de plus». A travers les réponses des ces enquêtées, on constate que ces femmes gardent toujours des limites avec leurs collègues, et elles sont conservatrices, elles disaient qu'il s'attacher à l'essentiel, tout ce que il n'a pas une relation avec le travail il faut le laisse de côté, ce qui compte pour eux c'est le bon rendement. Au niveau de l'attitude personnelle, on a pu remarquer que la majorité des femmes interrogées avaient du caractère et étaient plutôt franches et directes quant à leur entourage professionnel, une attitude qui leur permet de s'imposer et de ne pas « se laisser marcher sur les pieds ».

MADOUI Mohamed, DENLEUIL Pierre-Noel confirment dans leur étude que : «Les entreprises modères ont repris à leur compte le schéma traditionnel de la division du travail

domestique entre les femmes et les hommes, l'espace familial étant lui-même découpé entre intérieur et extérieur, le seuil de la porte d'entrée (amnar en kabyle) constituant la frontière entre le masculin et le féminin.»¹

Pour la seconde catégorie, on retient que ses femmes cadres tissent des relations de camaraderies avec leurs collègues masculins, Les relations sont donc basées sur des liens personnels, et souvent amicaux, qui se créent en fonction des affinités, elles considèrent leurs collègues masculins comme étant membre de leur famille. Une nous a dit : «j'ai besoin de me sentir proche des gens avec qui je travail, parce que nous passons la majorité de notre temps au travail». On justifie d'après l'étude de PERROT Serge que, «ces membres partagent une identité collective et sociale, car ils appartiennent à un même group du travail».

Des fois c'est la nature de leur travail qui exige de bien s'entendre avec les collègues masculins ; et sont généralement celles qui travaillent dans le service commercial, Une responsable de la administration des ventes témoigne que : «les bonnes relations sont un élément essentiel au bien-être professionnel».

OSTY adage que, «Le travail est vu ici comme un espace de socialisation et d'identification commune»², d'après nos enquêtées, le travail engendre des rapports de solidarité entre les membres du groupe, car ils les réunissent. Et le fait d'avoir de mauvaises relations avec ses collègues masculins de travail peut vite se transformer en un enfer au quotidien, donc s'épanouir dans sa vie professionnelle, il ne suffit pas d'avoir de solides compétences, il faut aussi savoir s'intégrer dans une équipe.

¹MADOUÏ Mohamed, DENLEUIL Pierre-Noel, Entrepreneurs maghrébins, éd Karthala et IRMC, Paris, p230.

²FRAY Anne-Marie, PICOULEAU Sterenn, Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail, N° 38, vol 08, 2010, pp 72-88.

Tableau N°03 : Le type de relation que les femmes cadres entretient avec les collègues féminins :

Le monde du travail remet en question l'identité féminine, quel que soit le niveau que l'on occupe dans la hiérarchie, et que cela crée du conflit entre les femmes ; les relations professionnelles entre femmes sont plus compliquées :

Catégorie de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Des relations de compétitivités.	08	«La relation avec les femmes c'est la catastrophe...»
Des relations Complémentarités	04	«Mes camarades sont mes sœurs. »
Total	12	

Source : Enquête.

Le tableau 03 nous démontre les rapports que nos enquêtées femmes cadres entretient avec leur collègues féminins, on note que la majorité ont déclaré que le type de relation avec les collègues féminins sont des relations de compétitivités, la minorité ont annoncé que leurs relations avec leur collègues féminins sont des relations complémentarités.

Après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées on a constaté que le type de relation qui règne entre les collègues femmes dans l'entreprise sont de compétitivités. Une responsable de qualité nos a dit : «La relation avec les femmes c'est la catastrophe, personnellement je n'ai pas de bon rapport avec les filles dans l'entreprise et j'évite d'y avoir une confidente, parce que beaucoup d'entre elles sont superficielles et passent une bonne partie de leur temps à alimenter des rumeurs sur les autres collègues». Dans le même type de relation une cadre dans le service personnel affirme : «Je n'ai jamais réussi à établir un bon contact avec une femme parce que sont jalouses. Pour avancer au travail..., pour acquérir de la reconnaissance et avancer dans la hiérarchie, faut pas trop mélanger». Une responsable contrôle de vente et marketing, son supérieur hiérarchique est cependant une femme, elle vit difficilement ce rapport hiérarchique. Elle nous a dit : «Elle ne rate pas l'occasion de me rabaisser devant tout le monde, parfois sans raison. Je crois qu'elle me considère comme une concurrente et non comme une collaboratrice». On retient que ses femmes cadres limitent leurs connaissances au travail, et préfèrent de ne pas avoir des relations avec leurs collègues

femmes. Ces femmes sont généralement celle qui détient des postes bien classés dans la hiérarchie donc la solidarité féminine est estompée.

On comprend à partir de là que, les femmes qui sont mieux placées sur l'échelle hiérarchique sentent une certaine mépris vis-à-vis de leurs collègues femmes, elles considèrent ces collègues comme des rivales. Ajoutant à ça c'est connu : la femme à plus de mal que l'homme à accéder aux postes de responsabilité. Quand elle y arrive, beaucoup estiment qu'elle le doit à des arguments autres que la compétence. Du coup, elle aura du mal, dans le court terme, à imposer sa légitimité. Passe encore si l'opposition ne venait que des hommes. Mais, souvent, c'est la femme subordonnée qui se montre critique, surtout si la promotrice adopte une attitude rigoureuse dans ses rapports avec une collaboratrice pour prouver sa compétence.

HEIM Pat et MURPHY Susan, dans leur livre «La femme est un loup pour la femme : comprendre et résoudre les conflits entre femmes au travail », assurent que : «Dans le monde du travail, les femmes entrent beaucoup plus souvent en conflit avec d'autres femmes qu'avec les hommes ou que les hommes entre eux.»¹

Donc les difficultés relationnelles entre femmes au travail tiennent parfois au fait que celles-ci ont du mal à asseoir leur légitimité et sont obligées de se montrer plus strictes que leurs collègues hommes.

Revenant à la seconde catégorie, ces femmes cadres partagent des relations de complémentarités, d'entraident. Elles sympathisent entre elles. Les femmes cadres se mettent ensemble pour exprimer leurs émotions et leur affectivité. Une responsable de comptabilité nous a dit : «Mes camarades sont mes sœurs, je n'ai jamais rencontré de problèmes avec eux au contraire on s'entraide entre nous souvent.» On remarque que ces femmes cadres réunissent avec ses semblables pour partager et parler des choses qu'elles ne peuvent exprimer qu'entre elles : leur féminité. Elles s'aident spontanément et sont très généreuses en conseils, elles ne trouvent aucun problème à exposer leur vie privée et leurs soucis affectifs et émotionnels. Elles n'ont aucun complexe à démontrer leur faiblesse et leur fragilité, et ainsi, elles n'ont aucun frein pour se montrer très affectueuses et réceptives entre elles. D'après, LALLENT Michel «le système de relation professionnelles influe de manière décisive sur les

¹ http://www.payot-rivages.net/livre_La-Femme-est-un-loup-pour-la-femme--Pat_Heim_ean13_9782228898041.htm

façons de régler le travail et l'emploi.»¹ C'est-à-dire les relations au travail exercent une influence sur le travail dans le sens positif.

2. L'interprétation du résultat :

D'après les résultats présentés ci-dessus, on remarque que les femmes cadres rencontrent des difficultés relationnelles avec leurs collègues masculins, surtout dans les milieux qui ne sont pas traditionnellement féminins comme le secteur industriel qu'est le terrain de notre étude. On constate que la moitié de nos enquêtées femmes cadres se plaignent des contraintes d'ordres socioculturelles au sein de l'entreprise, elles se manifestent essentiellement par un regard négatif de la part de leur homologues masculins au travail, en effet, les hommes ont une tendance de voir les femmes au foyer, selon eux, les connaissances des femmes se limitent à la vie domestique uniquement, ce rôle n'est pas donc dans l'entreprise.

Ajoutant à ça les femmes qui sont dans les fonctions d'encadrements subissent plus de difficultés, parce que leur fonction nécessite de donner des ordres et de veiller sur leur exécution, cela peut être une contrainte aux hommes car d'après leurs coutumes, traditions et dans leur éducation une femme ne peut pas gérer les hommes, ni être à leurs têtes, c'est eux qui donnent les ordres et les femmes exécutent ! Alors ils acceptent difficilement de travailler sous l'autorité d'une femme. La culture d'une société masculine est l'origine de plusieurs problèmes socioculturels des femmes cadres en Algérie. Pour la question qui porte sur le type de relation avec les collègues masculins, on note que la majorité absolue de nos enquêtées ont dit que le type de relations de ses femmes cadres vis-à-vis leurs collègues masculins sont strictement formel, dans le cadre du travail uniquement. En raison de l'éducation des femmes, de la perception négative des hommes envers les femmes qui travaillent en dehors de leurs foyers, ces dernières préfèrent toujours de garder une distance et être conservatrice vis-à-vis leurs collègues masculins.

On remarque que la majorité des femmes cadres enquêtées tissent des relations strictement professionnelles dans le cadre du travail avec leurs collègues masculins. En raison de la tradition patriarcale, il est encore difficile, pour l'homme algérien, de reconnaître la compétence réelle d'une femme au niveau du travail, alors ces femmes rencontrent un problème quant à la reconnaissance effective de ses compétences.

¹LALLEMENT Michel, Sociologie des relations professionnelles, éd La Découverte, Paris, 1996, p105.

Donc la culture de l'entreprise repose essentiellement sur les normes de la virilité et les valeurs masculines, à cette culture masculine s'ajoutent l'esprit de corps des hommes, leur défense acharnée de leurs privilèges et leur vision traditionnelle des rôles sexuels pour empêcher les femmes d'accéder aux mêmes statuts qu'eux. On peut donc dire que les stéréotypes restent toujours ancrés dans notre société.

On résume tout ce qui précède par la confirmation de la première hypothèse : « les femmes cadres se heurtent à des difficultés relationnelles avec leurs collègues masculins », on rajoute à ceci que l'homme au travail reproduit les mêmes valeurs et les mêmes représentations sociales dans le milieu professionnel vis-à-vis les femmes. D'après KHODJA Souad, « Être homme ne serait pas dominer, mais négocier. C'est pourquoi le travail féminin à constituer une «huchma» (la honte). Dans ce contexte, la femme qui travail pour un salaire à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue.»¹

On rédige que toutes les femmes cadres se plaignent des difficultés socioculturels, qui peut affectés leurs performances dans l'entreprise qui sont majoritairement masculin.

KHODJA Souad adage à ce propos : « 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.»²

Donc, ce qu'on peut retenir c'est que les femmes cadres qui travail dans des entreprises industrielles, se heurtent effectivement à des difficultés relationnelles avec leurs collègues masculins, parce que ces dernier ont des représentations sociales traditionnelles et veulent reproduire la domination masculine même dans les milieux professionnels.

Mais on a constaté aussi que l'ensemble de nos enquêtées femmes cadres on des relations de compétitivités avec leurs collègues féminins, surtout avec celles qui sont mieux placées sur l'échelle hiérarchiques, ces dernières adoptent une attitude rigoureuse dans leurs rapports avec leurs collaboratrices pour prouver leurs compétences.

Beaucoup reste à faire pour participer à la résolution des obstacles socioculturels qui entravent les femmes cadres, et aider à l'installation d'un climat sain entre genres en Algérie.

¹ KHODJA Souad, A comme Algériennes, éd ENAL, Alger, 1991, p113.

² IBID. p123.

3. L'analyse de la deuxième hypothèse :

Tableau N°04 : L'existence de la discrimination :

Il ressort de l'analyse de notre entretien que les femmes subissent davantage de discrimination que les hommes sur leur lieu de travail.

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Selon le salaire	08	« Mon salaire a augmenté après 10 ans d'expérience... »
Selon la promotion	04	« Je travaille ici depuis 17 ans et je suis toujours dans le même poste »
Total	12	

Source : Enquête.

D'après les données du tableau ci-dessus, on constate deux catégories de réponses, concernant la discrimination que subissent les femmes cadres dans les entreprises industrielles.

La première constatation que nous pouvons tirer d'après ce tableau, c'est que, comme on pouvait s'en douter, la discrimination est un problème dont toutes les femmes parlent. Dans le cadre de la réalisation de notre recherche auprès des femmes cadres, et vu la grande importance accordée ce sujet, on s'est focalisé sur ce point pour pouvoir évaluer ce problème au sein des entreprises IBRAHIM et FILS et SPA ALCOVEL. Et d'après les réponses que nous avons eues, les femmes interrogées ne reçoivent pas le même salaire que leurs collègues masculins.

A ce sujet-là, une cadre dans le service comptabilité, nous a affirmé : « Mon salaire a augmenté après 10 ans d'expérience. Malgré le bagage technique et l'expérience relativement confortable que j'ai, je ne gagne pas un bon salaire. Quand je réclame mes droits, les responsables jouent avec les mots... ils me retrouvent mille raisons... je me demandais la rémunération se base sur quels critères? » Dans le même sens, une cadre du service commercial nous a déclaré : « Je suis dans cette entreprise depuis 7 ans, j'ai occupé ce même poste avec un collègue, malgré les bons résultats commerciaux que j'ai pu réaliser, je me retrouve toujours avec le même salaire qu'à mon arrivée. De plus, j'ai plus de tâches dans l'entreprise par rapport à mon collègue masculin, mais pour la question du salaire, il est mieux payé que moi. Ce n'est pas logique ça ! »

On comprend par là, que les inégalités salariales existent toujours, les femmes et hommes ne perçoivent toujours pas les mêmes salaires, malgré le même statut et les mêmes occupations dans le secteur professionnel. Même si les femmes accomplissent plus de tâches que leurs collègues masculins, mais elles ne sont pas toujours rémunérées. D'après notre enquête au près des femmes cadres, elles nous ont révélé qu'elles ne sont pas satisfaites à l'égard de leur salaire, à titre d'exemple, l'une des femmes nous a dit avec vigueur : «Les hommes pensent qu'on est là pour passer du temps, ils nous disent que votre paie c'est l'argent de poche, puisque vous avez d'autres sources (la paie du conjoint).»

Ajoutant à ça, des fois ces femmes cadres sont jugées par rapport à leur vie privée, cette dernière qui interfère bien plus dans leur travail. Donc elles sont beaucoup plus soumises aux contraintes liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Autrement dit, lorsqu'elles ont des enfants, elles interrompent plus souvent leur travail, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. C'est-à-dire les inégalités du salaire entre hommes et femmes reflètent encore le poids de stéréotypes de genre. La position des femmes avant leurs entrées sur le marché du travail et à la maison justifie une part des inégalités salariales.

RICHEVAUX Marc atteste à ce propos : «Toutes choses étant-égales par ailleurs, le taux d'activité homme/femme est à peu près égal ; la durée de carrière est identique ; pourtant les femmes sont souvent mieux formées et plus diplômées...L'écart des salaires constaté est de 6 à 13% selon les analyses au profil des hommes. »¹

La seconde constatation, que nous pouvons ajouter d'après les réponses des femmes cadres interrogées, que l'un des critères d'inégalité le plus clivant est la promotion.

Dans le même raisonnement une des enquêtées nous a déclaré : «Je travaille ici depuis 17 ans, et je suis toujours dans le même poste, par contre y a des mecs qui n'ont aucune qualification, aucun savoir-faire mais ils sont devenus des responsables, ça fait mal au cœur !».

Une autre rajouté : «Il y a des femmes qui ont des capacités et le savoir faire mais, elles occupent des postes qui ne sont pas adéquats, toujours les personnes qui ont les bras long qui sont mieux placés sur l'échelle hiérarchique.»

Ceci dit la probabilité d'obtenir une promotion est beaucoup plus faible pour les femmes, les explications qui restent sont les suivantes : il est loin d'être une question de

¹ BOUTILLIER Sophie, LESTRACDE Brigitte, Le travail des femmes, Axes émancipation, éd L'Harmattan, Paris, 2004, P81.

qualifications ou de compétences. L'homme est plus chanceux d'avoir une promotion parce qu'il est jugé plus apte et qu'il a une capacité à animer et à encadrer davantage les équipes plus que les femmes. La division sexuée au travail est encore présente dans notre société. Les entreprises privilégient donc les hommes, car les femmes sont moins disponibles pour les entreprises et certaines vont même privilégier leur vie personnelle.

Mais il arrive également que les femmes cadres décident, de leur plein gré, de ne pas se lancer dans des carrières ambitieuses, craignant ne plus avoir suffisamment de temps pour s'occuper de leur famille et de leurs proches.

BOUTILLIER. S et LESTRADE. B expliquent dans leur étude qui porte sur le travail des femmes que : « La question du temps devient cruciale puisque les employeurs supposent que les mères sont moins disponibles, donc encore moins mobiles, en raison des arrêts pour maternité et des obligations familiales. Ces raisons expliquent les écarts de trajectoire professionnelle entre les hommes et les femmes...L'accès aux positions professionnelles gratifiantes est donc différencié.»¹

Tableau N°05 : Les contraintes symboliques de la part des hommes à l'égard des femmes :

Lorsque les femmes exercent des métiers d'hommes, elles font face à de fortes résistances au sein des entreprises plus particulièrement dans le secteur industriel, elles sont confrontées au sexisme, à un manque de confiance, aux blagues, remarques :

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Les remarques	07	«Tu es une femme, tu n'arrives pas à faire quoique ce soit ma grand-mère le faisait mieux que toi.»
Les blagues	05	«Tu as trop mangé aujourd'hui, c'est pour cette raison que tu travailles lourdement.»
Total	12	

Source : Enquête.

S'appuyant sur les résultats de notre enquête, on peut souligner que dans le monde du travail, les femmes cadres subissent des contraintes symboliques de la part de leurs collègues hommes, c'est un phénomène social qui se reproduit au sein des entreprises. Près de la moitié

¹ IBID. p63.

des femmes cadres ont été témoins des remarques désobligeantes de la part de leurs collègues masculins, et la moitié ont révélé que les hommes leur font entendre des blagues vaseuses.

On analysant la première optique, on note que les femmes cadres témoignent des remarques que leurs collègues masculins leur font, ce qui met ces femmes dans des situations gênantes et qui sont essentiellement fondées sur des modèles stéréotypés.

Pendant notre enquête et selon les propos recueillis, une de nos enquêtées a dit : «J'entends durant mon travail ces type de remarques, à titre d'exemple, "Vous n'êtes pas disponibles, vous devez garder vos enfants... ». Une autre femme cadre affirme dans le même sens : «Tu es une femme, tu n'arrive pas à faire quoique ce soit... ma grand-mère le faisait mieux que toi. Je ne vais quand même pas faire ce qu'elle demande, c'est une femme. Une autre nous a déclaré : « Ils me disent qu'ils ne peuvent pas me confier une mission, car avec mes enfants, je vais pas y arriver ». Ces remarques sont plus nombreuses dans les milieux qui sont majoritairement masculin, par exemple le secteur industriel. En effet, ces remarques peuvent avoir un impact non négligeable sur l'avancement des femmes dans l'entreprise. Elles peuvent même perturber la réalisation de leurs tâches quotidiennes, comme elles peuvent agir directement sur leurs morales. Ces femmes peut se sentir dévalorisées et ne pas se sentir à leur place, compte tenu de la déception objective de leurs capacités de la part de certains hommes...Les femmes cadres doivent donc passer au-delà de ses remarques, ce qui demande d'être dans un état d'esprit ouvert, afin de pouvoir prendre le recul sur la situation et de franchir les barrières imposées par ces hommes misogynes.

KHODJA Souad voyait que : «De nouvelles valeurs, tel que le civisme, le respect de l'autre, le respect au travail, doivent venir remplacer les incohérences culturelles, car bien plus adaptées à la construction d'une société industrielle.»¹

Pour la seconde catégorie, on retient que les femmes cadres attestent que leurs collègues masculins leur font des blagues que ce soit sur leur tenu, leur physique ou même sur la façon qu'elles sont coiffées. Un homme ne se permet pas à priori d'insulter sa collègue, il peut néanmoins se laisser aller à lui faire une blague sans forcément se rendre compte que son attitude est négative et que ses propos peuvent être blessants.

Les cadres interviewées déclarent à ce propos que : « Tu as mangé trop aujourd'hui, c'est pour cette raison que tu travail lourdement». Une cadre HSE nous a dit : «quand les

¹ KHODJA Souad, A comme algériennes, op.cit, p 116.

ouvriers me voit avec les chaussures de sécurité me disent : Madame, il te faut des chaussures de sécurité à talon, et à la place de cette casquette il faut mettre un chapeau, c'est mieux !». En outre, lors de notre enquête, quand on a renté à l'un des services pour interviewer une femme, son collègue nous l'a présenté comme une bonne cuisinière «Ah Madame, elle sait faire le couscous... » Une autre femme a déclaré qu'elle a changé la façon de s'habiller pour éviter ces farces....

Ceci dit que l'agression verbale au milieu de travail est une forme de brutalité exercée, dans la majorité des cas, par des hommes envers des femmes et cela peut provoquer un malaise chez eux. Malgré que pour certaines femmes, l'agression verbale est banalisée et considérée comme normale ou courante, au point qu'elles ne croient pas qu'elles doivent se sentir agressées.

Tableau N°06 : La conception des hommes à l'égard des femmes au travail :

La perception négative de la nature du rôle et du statut de la femme, et la supériorité perçue de l'homme sur la femme semblent toujours d'actualité dans les entreprises.

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Attitude négative	09	«Il n'admettait pas, qu'une femme peut le contraindre d'une manière ou d'une autre...»
Attitude positive	03	«Les hommes nous voient normal.»
Total	12	

Source : Enquête.

D'après les entretiens qu'on a pu avoir avec les femmes cadres, dans les entreprises IBRAHIM et FILS et ALCOVEL SPA, suite à la question posée sur la conception des hommes à l'égard des femmes qui travaillent dans le secteur industriel. On a pu constater deux avis : l'ensemble des femmes cadres ont témoigné que les hommes ont toujours une attitude négative envers eux, par contre une minorité a signalé que le regard des hommes envers eux a évolué.

Pour la première catégorie, d'après les discours enregistrés des femmes cadres interrogées, on peut apercevoir la puissance des stéréotypes qui est profondément ancrée dans notre société. Ces stéréotypes ont comme conséquence les écarts des rôles sociaux entre les hommes et les femmes. Une femme cadre nous a déclaré : «Le point de vue d'une femme

n'est pas pris en considération. Il y a certains hommes qui nous disent qu'ils n'ont pas besoin d'avis d'une femme, et il n'admettait pas, qu'une femme peut le contraindre d'une manière ou d'une autre, ou bien la femme lui demande qu'il doit faire ceci ou cela...». Une autre femme nous rajoute dans le même sens : «Certains hommes me disent, êtes-vous capable de faire cette tâche?... votre place est à la maison ! », une troisième nous a déclaré aussi : «Certains hommes nous disent : qu'ils ne peuvent pas accepter que leurs femmes travaillent ici... ». Ceci dit que cette pratique prend leur source dans le patriarcat ; système de domination repose sur des inégalités, de l'exploitation, des discriminations, des valeurs, des normes et de la religion.

On peut se rendre compte que les représentations sociales liées aux stéréotypes du genre sont toujours présentes dans notre société. Cela peut être un frein considérable pour les femmes, d'une part parce que certains hommes aiment voir les femmes qui correspondent au modèle traditionnel, où elles vont s'autolimiter dans leur perspective d'emploi, et d'autre part parce que certains hommes pensent que les femmes n'ont pas leur place pour des postes à une grande responsabilité, ils vont donc les freiner en adoptant des attitudes réductrices à leur égard.

KHODJA Souad dans son livre *A comme algérien*, atteste combien qu'il est difficile, en Algérie, d'être femme, mère, travailleuse et citoyenne. Elle traite successivement de la place de la femme dans la société algérienne. Elle dit à propos de ceci : «En effet, les hommes étant toujours prisonniers de l'ancienne représentation de leurs rapports aux femmes, le travail féminin est encore une bataille dure, bataille menée par les femmes, et elles, contre toute une série de blocages.»¹

Cela va montrer que même de nos jours, les femmes ne sont pas tout à fait libérées dans la société, car elles ont une place inférieure par rapport à leurs homologues masculins dans le monde du travail.

Ce qui concerne la deuxième catégorie, les femmes cadres nous affirment que la conception des hommes à leur égard a évolué, ce qui laisse dire que les hommes diffèrent dans leurs représentations de la femme travailleuse, il y a des hommes compréhensifs, qui acceptent de tout gré le travail des femmes, et même les encouragent. Une femme cadres nous a dit : «Les hommes nous voient normal, car la majorité d'entre eux leurs femmes travaillent, donc ils sont compréhensifs », une autre femme atteste : «Je pense que le regard d'homme envers nous a évolué par rapport au passé, parce que le travail est une source de richesse, les

¹IBID, p116.

deux conjoints partagent les besoins de la vie...» Une autre nous dévoile le respect et le discernement des hommes à l'égard des femmes au travail : « tout le monde me respecte d'ailleurs... »

A partir de là, on peut dire que de plus en plus, on trouve des hommes qui acceptent le travail de leurs épouses, sœurs, filles. Ils admirent bien la présence des femmes sur les lieux professionnels. De plus, aujourd'hui les mentalités ont un peu changé, surtout avec la généralisation de l'instruction. Il y a pas mal d'hommes qui sont ouverts aux valeurs de la « modernité ». Généralement, à partir de leurs comportements ou plus globalement à partir de leur mode de vie, on comprend qu'ils adoptent des valeurs de la société occidentales, dont ils donnent une certaine libéralité à leurs conjointes et leurs filles.

Tableau N°07 : Les comportements que les femmes cadres adoptent pour surmonter ces obstacles :

Même si nous notons une évolution de la place de la femme dans le monde de travail, la profession des cadres semble préserver les formes culturelles des pratiques qui intimident les femmes.

Catégories de réponses	Fréquences	Arguments fréquents
Adopter un comportement masculin	07	«Je suis très directe et franche, je dis toujours les choses en visage sinon je serai manipuler dans tous les sens.»
Se soumettre	05	«Je suis plutôt femme, je ne dépasse pas mes limites.»
Total	12	

Source : Enquête.

Le tableau ci-dessus démontre que près de la moitié de nos enquêtées femmes cadres adoptent un comportement masculin pour faire face aux difficultés qu'elles rencontrent dans des milieux qui sont majoritairement dominé par des hommes, et la minorité préfèrent de se soumettre.

On analysant les comportements que les femmes cadres adoptent pour surmonter les obstacles qu'elles rencontrent dans l'entreprise industrielle, on a enregistré dans la première catégorie que ces femmes nous ont répondu qu'elles adoptent des comportements professionnels masculins.

On a pu remarquer lors de notre enquête que les femmes cadres interrogées ont de nombreux points communs concernant les qualités et les attitudes au travail. Plusieurs d'entre elles mettent en avant des qualités humaines comme le sens de l'écoute, la préoccupation du bien être collectif. Au niveau de l'attitude personnelle, on a pu apercevoir que toutes les femmes interrogées avaient du caractère et étaient plutôt franches et directes quant à leur entourage professionnel, ce qui leur permet de s'imposer. Lors des entretiens, on a également ressenti le fait que la majorité des interviewées avaient beaucoup d'ambition et l'envie de prouver leur potentiel à travers leur compétence.

Une enquêtée nous a déclaré : «Je suis très directe et franche et je suis quelqu'un de loyale et je dis toujours les choses en visage sinon je serai manipuler dans tous les sens», une autre rajoute dans le même sens : «Je pense que je suis quelqu'un qui a de l'autorité naturelle, j'ai toujours été très franche. Dans les réunions de travail, je ne suis pas trop en retrait... Tout simplement j'adopte un model sévère pour dominer les autres. Je pense que si j'avais été très calme, pardonnable, j'en serais pas la où je suis aujourd'hui...» Une autre additionne à ca : «Je suis une personne exigeante et très rigoureuse. Cependant je suis à l'écoute des membres de mon équipe ce qui m'apporte le coté affectif à la relation de travail et ce n'est pas toujours bon ! Les gens qui sont trop gentils ou trop aimables, ça ne marche pas !»

On comprend à partir de là que, les femmes cadres doivent mettre en avant des attitudes par rapport à leur statut et leur environnement de travail pour montrer qu'elles méritent leurs places dans les cultures organisationnelles majoritairement masculines. Toutes sont conscientes que leur image est très importante et qu'elles ne doivent pas la négliger.

BOUTILLIER. S et LESTRADE. B convoient dans leur analyse que : « Pour beaucoup de femmes, gravir les échelons en essayant de compenser des inégalités de trajectoires professionnelles, être reconnue et s'imposer, c'est se déféminiser en tenant un alignement sur le model de conduites viriles..., certaines femmes dans leur conquête d'un statut jusque-là réservé aux hommes, s'identifient aux valeurs masculins au point d'adopter un comportement d'homme dans leurs pratiques professionnelles. »¹

Donc les femmes cadres qui réussissent à sarmenter ces obstacles ont un profil particulier, indépendamment de leurs compétences professionnelles, qui leur permet de mener des carrières professionnelles au même titre que les hommes.

Pour la deuxième catégorie, on peut noter que les femmes cadres adoptent la soumission comme stratégie pour faire face aux difficultés qu'elles rencontrent. Quelques enquêtées nous

¹BOUTILLIER Sophie, LESTRACDE Brigitte, Le travail des femmes, Axes émancipation, op.cit, P56.

ont annoncé : «Je suis plutôt femme, je ne dépasse pas mes limites, il faut tout de même leur faire comprendre que le respect est d'actualité dans tous les sens du terme », «je me sers de mon statut de femme pour apaiser et détendre les réunions et suggérer mon idée sans l'imposer.»

Ces femmes cadres interrogées ont déjà dû faire face à des réticences par rapport à leur statut de femme, et tout cela revient aux valeurs de la société et à la culture ; la femme est toujours soumise à l'homme, la position des femmes est inférieure à celle de l'homme, cette règle alors se reproduit même dans l'entreprise.

On comprend à partir de là que ces femmes cadres ont une tendance à avoir un côté maternel dans leur relation de travail : reproduction du milieu personnel dans le milieu professionnel. Cela peut impacter la carrière des femmes. En effet, comme elles sont majoritairement entourées d'hommes au quotidien, ces différences en termes d'attitude peuvent parfois être un frein pour les femmes, car elles ne seront pas assez en cohérence avec leur environnement de travail qui lui est principalement masculin.

BATTAGLIOLA Françoise a souligné que : «La famille est fréquemment perçue comme le lieu où se reproduit la domination masculine et où trouve son origine la place infériorisée des femmes dans le monde de travail.»¹

4. L'interprétation des résultats :

D'après l'analyse des données ci-dessus, on remarque que la majorité des femmes cadres ont confirmé l'existence de discrimination à leur égard au sein de l'entreprise, on note que près de la moitié de nos enquêtées femmes cadres ne reçoivent pas le même salaire que leurs collègues masculins, et une minorité d'entre elles ont confirmées la difficulté d'accéder à un poste de responsabilité, ceci signifie que les femmes sont toujours inférieures à l'homme, même dans le milieu de travail. Les inégalités entre l'homme et la femme reflètent encore le poids de stéréotypes de genre, d'ailleurs la femme est jugée toujours par le poids de la charge familiale, celle-ci peut interrompre leur travail à tout moment, et elles ne peuvent pas être disponibles tout le temps à l'égard de l'entreprise ce qui n'est pas le cas pour les hommes.

On enregistre que l'ensemble de nos enquêtées subissent des contraintes symboliques de la part des hommes dans le monde du travail, c'est ce qui les met dans des situations gênantes, cela pousse donc la femme à garder la distance avec leurs collègues masculins. On rajoute que la totalité des femmes cadres enquêtées ont déclaré que la conception des

¹ BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, éd La découverte, Paris, 2008, P04.

hommes à l'égard des femmes qui travaillent et en particulier dans le secteur industriel est toujours négative, un regard stéréotypé. La puissance des stéréotypes est profondément ancrée dans notre société, c'est le résultat des écarts des rôles sociaux entre les hommes et les femmes.

Face à tous ces obstacles les femmes cadres changent de comportement au travail, et développent des stratégies afin de confronter les contraintes de la société masculine. On note que près de la moitié de nos enquêtées femmes cadres ont démontrées qu'elles adoptent des comportements professionnels masculins, et elles ont de fortes personnalités, marquées par l'esprit d'aventure et d'initiative, ce qui est nécessaire pour leur succès.

Par l'analyse de la deuxième thématique, on confirme que les femmes cadres adoptent des comportements professionnels masculins pour faire faces à ces difficultés, parce que les représentations sociales liées aux stéréotypes de genre sont toujours présents dans les mentalités des hommes. Cela peut freiner leur évolution dans le milieu professionnel et plus spécifiques dans le milieu industriel.

Donc on retient que l'existence de discrimination au sein des entreprises, et la force des stéréotypes ont conduit les femmes cadres à adoptées des comportements professionnels masculins, pour pouvoir prouver leurs compétences et garantir leur place sur l'échelle hiérarchique.

LUNGI Cristina affirme par son étude que : «Certaines s'identifient aux valeurs masculines au point d'adopter un comportement d'homme dans leur pratiques professionnelles. Elles pensent, à tort, qu'en se positionnant sur un terrain masculin et en reprenant à leur compte les valeurs des hommes, elles s'affirmeront et se verront reconnues comme des interlocutrices à part entière.»¹

Pour conclure, nous pouvons dire qu'aujourd'hui encore, le modèle de commandement masculin est dominant au sein des entreprises, c'est pourquoi certaines femmes qui sont spécifiquement dans des postes d'encadrement adoptent un style similaire. Ces femmes alors ont développées par la culture d'entreprise -à dominance masculine- des comportements spécifiques ; la polyvalence, l'esprit d'équipe, la rigueur et l'autorité, sont des atouts qui permettent aux femmes aujourd'hui de s'affirmer dans les fonctions d'encadrement -et dans les milieux qui ne sont pas traditionnellement féminins- malgré les différents obstacles qu'elle rencontre au quotidien.

¹ LUNGI Cristina, Et si les femmes réinventaient le travail, éd d'Organisation, Paris, 2002, p04.

5. L'analyse de la troisième hypothèse :

Tableau n°08 : Les moyens qui aident les femmes cadres pour établir un équilibre entre les deux sphères :

Les femmes sont de plus en plus actives sur le marché du travail, combinant parfois de surcroît leur vie professionnelle avec l'aide apportée que ce soit par des moyens techniques ou par la contribution de facteur humain.

Catégories de réponses	fréquences	Arguments fréquents
Techniques	07	«La machine à laver c'est la deuxième femme pour moi.»
Humaines	05	«Je m'inquiète pas pendant que je suis au travail».
Total	12	

Source : Enquête.

Le tableau ci-dessus démontre que, l'ensemble des femmes cadres possédante les moyens techniques les aident davantage dans la conciliation entre la sphère privée et la vie professionnelle. Tandis que la moitié nous on confirmées que les moyens humaines sont plus efficaces pour attendre un bon équilibre entre la sphère familiale et la sphère professionnelle.

On analysant la première catégorie, suite à la question posée, on enregistre que quelques nous ont dit : «j'ai tout les moyens nécessaires qui me facilite la conciliation, et je travail pour les achetés». Et pour la question porteuse sur l'ordre des moyens techniques, qui aide davantage à faire un équilibre entres la sphère domestique et la sphère professionnelle, ces femmes assurent les activités domestiques grâce à un ensemble de moyens ; une machine à laver, lave-vaisselle, réfrigérateur, pétrin...etc. Quelques enquêtées nous ont annoncé : «C'est la deuxième femme pour moi». Le travail ménagère est considérablement allégé grâce à ces moyens, et lui ouvert aux femmes cadres des possibilités d'émancipation hors de la maison.

Ainsi, on remarque pour cette catégorie que, les nouveaux outils de communication (internet, téléphone mobile...) permettent à ces femmes cadres de manipuler leur vie domestique comme elles le souhaitent dès leur lieu de travail, certaines nous on dit : «j'appelle mon mari pour lui dire de prendre du pain car je serai en retard», «quand je finis tard, j'appelle mon mari pour qu'il récupère ma fille chez la nourrice ». BROADBENT disait que, «des dispositifs comme les technologies de l'information et de la

communication constituent des supports pour faciliter l'organisation des sphères d'existence.»¹ Ces outils donc permettent de gérer la famille à distance.

Cette catégorie, regroupe les femmes qui touchent un salaire élevé, ce qui leur permettent d'avoir des moyens plus efficace en matière de conciliation entre la vie domestique et la vie professionnelle. Par exemple le fait d'avoir un véhicule permet de gagner du temps «la voiture s'avère être d'un usage indispensable, les temps de navettes, toutes réalisées en voiture au lieu de gaspiller tout mon temps dans les bus», engager une garde qui prend soin des enfants ou au niveau des crèches pour la petite enfance, et une femme de ménage qui assure l'entretien de la maison.

D'après Friedman, Greenhaus concilier, «recouvre l'ensemble des moyens d'agir sur le temps de travail, à savoir les mesures visant à rendre l'organisation du travail plus souple et à réduire la pression qu'exerce le travail sur le hors travail, ainsi que les aides à l'organisation du travail»², D'après nos enquêtées la possession des moyens techniques permet une meilleure organisation pour gérer les contraintes du quotidien, ce qui rend facile l'articulation entre la sphère domestique et la sphère professionnelle.

Concernant la deuxième catégorie, on note que ces enquêtées affirment que, pour atteindre un meilleur équilibre entre la sphère domestique et la sphère professionnelle, la contribution de facteur humain est indispensable. Ces femmes nous ont répondu sur la contribution de la famille dans la conciliation entre les deux sphères comme suit : «La bonne chose est que suis assez proches de mes parents, je m'inquiète pas pendant que je suis au travail...ça m'enlève une grosse épine du pied !», «direction ma mère...ouf heureusement elle est là...bon des fois quand je suis vraiment fatiguée ma fille dors chez sa grand-mère». À vrai dire le soutien de la famille, propose des solutions aux femmes cadres, pour qu'ils puissent faire garder leur enfant surtout en âge préscolaire ou scolaire durant les heures de travail, la pause de midi, après l'école ou pendant les vacances scolaires, à ce propos, KHODJA Souad affirme que : « l'éducation des enfants est plus tournée, par exemple, vers le maintien de la

¹ LE DOUARIN Laurence, «Gérer la vie quotidienne, occuper des postes d'encadrement : les usages non professionnels des TIC par les femmes et leur conjoint sur le lieu du travail», Politiques et management public, N°2, Vol 28, 2011, pp235- 252.

² LAMORTHE Valérie et all, Équilibre vie professionnelle - vie privée : comment les entreprises abordent-elles cette question ? Thèse, Université Paris IX Dauphine, Paris, 2006, p10.

solidarité familiale»¹. Donc pour faire face à la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, les parents d'aujourd'hui font de plus en plus appel à la solidarité familiale. Ainsi, on rajoute à ce propos que ces femmes cadres reçoivent l'aide de la part de leurs conjoints, Ces derniers participent dans la charge familiale et domestique ce qui facilite leur vie, en expliquant la participation du conjoint au travail domestique par sa compréhension, et sa conscience de la pression qu'elles subissent les femmes face à la double journée du travail. A ce sujet, l'une de nos enquêtées dit : «je suis chanceuse, mon mari m'aide beaucoup, que se soit dans l'éducation des enfants ou les tâches ménagères...«Hamdoulah» elle remercie dieu !» L'ouverture d'esprit à cet égard tend à s'élargir tranquillement.

Nous remarquons d'après ces données de cette catégorie ou les deux conjoints partagent les tâches ménagères relié avec le raisonnement de MICHEL André qui confirme : «les maris des familles ou les femmes travaillent participent à l'éducation des enfants : leurs relations avec les enfants sont plus fréquentes, ils les promènent et surveillent leurs devoirs à la maison plus souvent que les pères des familles ou la femme reste au foyer. »² À noter que, l'implication des conjoints dans la prise en charge des enfants à un effet sur la détermination des femmes à conserver leur travail.

Tableau n°09 : La distance par rapport au lieu du travail :

Le fait d'être proche au lieu de travail contribue énormément à équilibrer entre la vie privée et la vie professionnelle

Catégories de repenses	fréquences	Arguments fréquents
Près du lieu de travail	08	«J'habite près de mon lieu de travail, à 15 minutes à pied...ça m'a beaucoup aidée.»
Loin du lieu de travail	04	«Je sors à 06:30h de mon domicile pour arriver à l'heure.»
Total	12	

Source : Enquête.

Ce tableau nous montre le lieu d'habitat, c'est-à-dire celles qui habitent près du lieu de travail, ou bien loin du lieu de travail. D'après nos entretiens émis, on a distingué que la majorité des femmes cadres enquêtées habitent proche de leur lieu de travail, contre une minorité qui habitent loin de leur lieu de travail.

¹ KHODJA Souad, *A comme Algériennes*, Op.cit, p112.

² MICHEL Andrée, *La sociologie de la famille et du mariage*, éd PUF, paris, 1986, p240.

On analysant la première catégorie, On remarque que les femmes cadres enquêtées, d'ailleurs elle représente la majorité de notre échantillon globale, affirment qu'elles passer moins de 20 minutes pour un trajet vers leur travail, cela joue un rôle très important dans l'équilibre entre les deux sphères ; dans la mesure où, il limiter les temps d'absence du foyer et de concilier ainsi leur activité professionnelle avec le rôle de mère.

Elles nous ont dit : «Les imprévus sont nombreux dans une semaine de travail...un enfant malade, faire des courses... Travailler à côté de moi me permet de réagir rapidement, sans aucun problème», «le temps est plus intéressant passé en famille que sur la route». De là on comprend que, ces femmes effectuent des allers-retours domicile-travail dans la journée, pendant la pause midi. Cette flexibilité au quotidien offre un confort de travail rare et précieux pour les femmes cadres, parce que lui ont permet de gagner le temps ; pour gérer au mieux leurs quotidien, tout en remplissant leurs obligations de mère.

D'après l'étude de FAGNANI Jeanne démontre que, «La majorité d'entre elles refusent un trop grand éloignement de leurs domiciles...Le temps qu'elles doivent consacrer aux déplacements professionnelles réduit la marge de manœuvre dont elles disposent pour concilier leurs vie familiale et leur vie professionnelle. »¹

Revenant à la deuxième catégorie, on retient qu'une minorité de nos enquêtées résident dans des zones loin de leurs lieux de travaille, cela traduit des difficultés plus grandes à articuler entre travail et la vie familiale, et surtout avec la charge de la petite enfance. On atteste par l'étude FAGNANI Jeanne que : « L'arrivée d'un enfant marque un changement profond dans les modes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Le surplus de tâches domestiques, les impératifs liés à l'éducation des enfants, les nouvelles contraintes horaires, conduisent à une réorganisation des temps de vie... après une naissance donne une mesure objective de la difficulté à concilier maternité et emploi.»²

On enregistrant que ces femmes cadres souffrent du manque de temps accordé à leurs vie privée, et vivent des obstacles dans l'éducation de leurs enfants. Cela est due à l'éloignement entre lieux de résidence et lieux de travail, elles disent : «mes enfants me cause de véritables problèmes, au lieu de penser au travail, je pense à eux», «je vais vous dire,

¹ FAGNANI Jeanne, La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères actives, N°1, Vol 185, Paris, 1986,p48.

² PAILHÉ Ariane, SOLAZ Anne, Concilier, Organiser, Renoncer : quel genre d'arrangements ? Travail, genre et sociétés, N° 24, vol 02, Paris, 2010, p31.

j'habite à 13 km de mon travail, et avec la circulation, il me faut minimum 45 minutes... il faut savoir à quelle école ils iront, si la nounou sera près du travail ou de la maison... »

On observé d'après notre terrain d'enquête, que l'éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence est un obstacle pour les femmes cadres, il entrave la conciliation entre les deux sphères familiale et professionnelle. Cela confirme l'étude de FAGNANI Jeanne, «la longueur des temps de trajets quotidiens entre domicile et lieu de travail accentue les difficultés que rencontrent les mères salariées.»¹

Tableau n°10 : Le type de familles :

Les femmes cadres éprouvent de plus en plus de difficultés à maintenir un équilibre entre les demandes nombreuses et parfois contradictoires de la vie professionnelle et de la vie de famille.

Catégories de repenses	fréquences	Arguments fréquents
Familles élargies	06	«Ma belle-famille me disait tu veux travailler dehors, et bain tu assumes...»
Familles nucléaires	06	« Pour le ménage c'est la guerre chez moi jusqu'au vendredi matin.»
Total	12	

Source : Enquête.

D'après ce tableau on retient que la moitié de nos enquêtées sont d'un type de famille élargie, et l'autre moitié démontrent que leur type de leur famille est nucléaire.

On analysant la première catégorie, on retient que l'habitat de nos enquêtées au sein d'une famille élargie (les grands-parents, oncles, tantes, les belles-filles et leur enfants...) a un poids de plus en plus important sur l'articulation entre la famille et le travail ; les exigences familiales d'un coté et les obligations du travail salarié de l'autre coté.

On a constaté que ces femmes vivaient dans des familles conservatrices, dont les grands-parents gardent toujours leur prestige traditionnel, ces dernies ont un rang de privilège, qui leur permet, de veiller à la consolidation du groupe familial, alors ces femmes se retrouve soumis à leur autorité et elles doivent prendre en charge les membres de leurs familles et assumer leur responsabilités comme c'est le cas dans la famille traditionnelle, même si elles travaillent en dehors du foyer. Elles nous ont dit : «ma belle-famille me disait souvent, tu

¹FAGNANI Jeanne, La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères coactives, Op.cit, 47.

veux travailler dehors, et bain tu assumes...et ne dit pas que tu es fatiguée», «Toute la charge de ma famille sur mon dos, ce n'est pas facile d'être mère, épouse, travailleuses, c'est difficile de faire fonctionner tout à la fois », «je dois toujours honorer mon mari devant ses parents ». 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.»¹

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 freinet pour les femmes cadres pour bien réussir leurs carrières, et à bien exercer leurs tâches dans leur foyer.

Pour la seconde catégorie, on enregistre que ses enquêtées ont déclarées : «...autre chose encore, j'avoue c'est plus simple pour moi, y'a pas de belle famille à se coltiner à pas d'heure», «quand je rentre tard le soir je prépare quoi à manger rapidement je me case pas trop la tête !» On remarque que cette catégorie appartient au modèle de la famille dite nucléaire, la famille se limite dans sa constitution au père, à la mère et aux enfants uniquement. Ces femmes cadres sont généralement celle qui détient des postes comme directeur industriel, service méthodes, et le nombre d'enfant est limité. Ces femmes donnent plus d'impotence à la sphère professionnel d'ailleurs elles nous disent : «mon travail c'est mon premier mari».

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.»²C'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.

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. Selon une étude effectuée par BIZJAK .T a montré

¹ REBZANI Mohammed, La vie familiale des femmes algériennes salariées, éd Le Harmattan, Paris. 1997, P 31.

² KHODJA Souad, A comme Algériennes, Op.cit, p112.

que : «dans la mesure où plus de femmes travaillent à l'extérieur, les hommes participent légèrement plus aux tâches ménagères. »¹

Tableau n°11 : L'organisation des tâches ménagères :

L'organisation de la vie familiale repose sur les femmes, leurs conjoints se limitant trop souvent à une aide ponctuelle. Cette lourdeur des responsabilités familiales n'est pas spécifique aux femmes cadres, mais elle est d'autant plus lourde pour celles-ci qu'elle vient s'ajouter à un temps de travail excessif et à une gestion du temps difficile.

Catégories de repenses	Fréquences	Arguments fréquents
Le fait de s'organiser pendant le week-end.	07	«Le week-end c'est le grand ménage.»
Après les heures du travail.	05	«Quand je rentre le soir directement au tablier, je ne prends même pas un souffle.»
Total	12	

Source : Enquête

On retient de ce tableau que la moitié de nos enquêtées femmes cadres exercent la plus part de leurs tâches ménagères pendant les week-ends, cependant une minorité effectuent leurs tâches quotidiennement.

On étudiant la première catégorie, quelques femmes cadres nous ont dit : «Je fais la plus part de mes tâches pendant le week-end, pour alléger mon esprit pendant la semaine du travail», «quant aux week-ends... Bain vendredi c'est ménage à fond et le samedi, souvent je fais la galette + gâteaux pour mon mari...+ plats pour la semaine ... », «j'essai d'être plus efficace possible, je cuisine avec des quantités pendant les week-ends, et je conserve dans le réfrigérateur pour le réchauffer à la hâte plus tard ». On note que cette catégorie, sont celles qui habitent dans des familles restreintes, et qui sont loin de leurs lieux de travail, et celle qui ont une charge des horaires du travail comme celle qui occupe un poste de charge d'affaire à l'étranger, le service personnel. Ce qui veut dire que ces femmes cadres n'ont pas une charge domestique –s'occuper d'une grande famille- elles ont le choix d'exercer leurs tâches. Ajoutant à ça, ces femmes cadres n'ont pas assez du temps pendant les jours du travail, alors sont obligées de trouver des solutions individuelles, pour bien gérer leurs temps elles accomplissent la grande parties des tâche pendant le week-end ;l'entretien de la maison, du

¹ SOLMON Michael R, Comportement du consommateur, éd Pearson Éducation, 6e édition, Paris, 2005, p 391.

linge, courses, et préparent des repas par grande quantité en avance, c'est un gain de temps pour elles.

On remarque que cette catégorie convient d'après l'étude de KHODJA Souad sur la vie sociale et la vie des femmes au quotidien. Selon elle, «les modes de consommations n'ont pas varié, les femmes continuent à préparer des conserves, des confitures et des repas nécessitant une longue et minutieuse préparation, l'utilisation de repas tous prêts.»¹

Contrairement à cette catégorie, la seconde catégorie nous a répondu suite à la question comment elles arrivent à concilier entre la sphère privée et la sphère professionnelle, ces femmes cadres accomplissent leurs tâches ménagères après les heures du travail. Elles nous ont répondu : «Quand je rentre le soir directement au tablier, je ne prends même pas un souffle», «fin du travail à 16 : 30, j'arrive 15 minutes plus tard, je fais mes ablutions rattrapage mes prières, et après direction la cuisine, ma belle-mère occupe de mon petit...», «j'organise à l'avance la journée la veille ou soir». On enregistre que ces femmes cadres sont généralement celles qui vivent dans des grandes familles, alors sont dans l'obligation de consacré un plus du temps à la gestion du foyer. Mais elles sont proche au lieu de leurs travail cela c'est un avantage pour eux pour gagné plus du temps et même des fois elles profitent de la pause-midi pour compléter certaine tâches.

KHODJA Souad affirme que : « Les femmes travailleuses salariées se retrouvent soumises à deux systèmes de normes, celui de la société industrielle, au travail, et celui de la société traditionnelle, au foyer.»²

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 !»³.

6. L'interprétation des résultats :

On cerne de ce qui précède que toutes les femmes cadres enquêtées arrivent à faire un bon équilibre entre la sphère privée et la sphère professionnelle, et cela grâce à l'aide des moyens techniques (les électroménagères et les TIC) et une bonne gestion du temps. On retient que près de la moitié de nos enquêtées femmes cadres ont confirmé que les moyes techniques les aident davantage pour établir un équilibre entre les deux sphères, parce que

¹ KHODJA Souad, *A comme Algériennes*, op.cit, p117.

² IBID. p116.

³ IBID. p125.

l'utilisation de ces moyens rend le travail domestique plus allégé, et leur permet de gagner plus du temps. Ajoutant à ça la moitié de nos enquêtées ont confirmées que la contribution du facteur humains joue un rôle important dans la conciliation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, parce que le support qu'elles reçoivent de leurs membres de leurs familles (les parents) notamment de leurs conjoints représente un apport précieux qui les aident à surmonter les problèmes de conciliation entre ces deux sphères. Pour la question comment les femmes cadres arrivent à faire à l'équilibre entre les deux sphères, on note que toutes les femmes cadres interrogées ont répondu par une bonne gestion de leur temps, il y'en a celles qui accomplissent la majorité de leurs tâches ménagères pendant le week-end pour qu'elles soient allégées durant toute la semaine, et y'en a celles qui accomplissent leurs tâches après les heures du travail. A partir de cela on peut confirmer que les solutions techniques et l'aménagement du temps facilite la conciliation entre la sphère privée et la sphère professionnelle. On rajoute d'un côté, que la distance du domicile au lieu du travail compte beaucoup dans la gestion de ces deux sphères, d'ailleurs la majorité des femmes cadres interviewées sont proches au lieu de leur travail, et cela leur permet de gagner du temps ce qui leur facilite davantage la gestion de leur quotidien. D'un autre côté, les femmes cadres ont déclaré que le fait de vivre dans une famille nucléaire c'est un avantage, parce que elles n'ont pas une charge de travail domestique ou s'occuper d'une grande famille ; (Les beaux-parents, les oncles leurs enfants, les belles filles...), elles ont le choix d'accomplir leurs tâches ménagères quand elles veulent.

Suite à l'analyse ci-dessus on confirme notre troisième hypothèse qu'est «les solutions techniques et la gestion du temps aident davantage les femmes cadres à atteindre un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle». Grâce à l'utilisation de ces moyens techniques et l'implication des moyens humains, la charge de la sphère domestique est allégée, les femmes cadres arrivent facilement à ajuster entre la sphère privée et la sphère professionnelle. On note d'après l'étude ABALLEA François et LALLEMENT Michel qui s'intitule « Relations au travail, relations de travail » que : «les TIC au travail constituent pour elle un moyen primordial de gérer le quotidien à distance dont elles assument la charge. Cela ne réduit en rien leur conscience professionnelle et n'entame guère le temps de travail. En effet, elles s'adonnent à ces activités pendant le temps du repas et les moments de pause...elles doivent répondre aux sollicitations diverses de leurs multiples collaborateurs, tout en continuant d'assumer leur rôle domestique pendant les heures de travail.»¹

¹ ABALLEA François et LALLEMENT Michel, Relations au travail, relations de travail, 1^{er} éd, éd Octarès, Paris, 2007, p 194.

Conclusion

Conclusion :

La réussite professionnelle chez les femmes cadres sont celles qui conservent ou améliorent leurs situations professionnelles au fil du temps, malgré toutes les contraintes et les obstacles qui peuvent entraver leurs parcours et quelle que soit leurs situations familiales. Ces femmes adoptent des comportements professionnels masculins pour surmonter les obstacles organisationnels, et les solutions techniques et la bonne gestion du temps pour réussir à établir un bon équilibre entre la sphère privé et la sphère professionnelle.

Par la présente étude on a pu concrétiser notre problématique de recherche tout en vérifiant et analysant les résultats de nos hypothèses suggérées.

D'après KHODJA Souad, «la femme algérienne est encore loin d'avoir accédée au marché du travail. Aussi bien du point de vue législatif, que dans l'organisation du travail, rien n'est encore fait pour lui permettre de jouer aisément ses rôles de mère, d'épouse et de travailleuses. Or, comment peut-on parler d'édification d'une société moderne, si la moitié de la population se trouve exclue de ce processus.»¹

Suite a l'analyse des réponses provisoire qu'on a émise et proposée, il est évident d'annoncer qu'on a pu confirmer les trois hypothèses.

Les femmes cadres durant leur carrière professionnelle comme étant dirigeantes et conduisant des hautes montagnes. Dans le monde du travail les femmes sont confrontées aux représentations et une définition sociale largement crée par les hommes, ce qui produit des difficultés entre les hommes et les femmes. Suite à l'analyse de notre première hypothèse, on a confirmé l'existence de difficultés relationnelles entre les femmes cadres et leur homologue homme. Les hommes acceptent difficilement de travailler sous l'autorité d'une femme, sa place est toujours inférieure selon eux. Ceci explique l'absence totale de compréhension de la place du travail féminin dans la société. Et donc la logique patriarcale qui régit les rapports entre les femmes et les hommes.

«Mais certaines s'identifient aux valeurs masculines au point d'adopter un comportement d'homme dans leur pratiques professionnelles. Elles pensent, à tort, qu'en se positionnant sur un terrain masculin et en reprenant à leur compte les valeurs des hommes, elles s'affirmeront et se verront reconnues comme des interlocutrices à part entière.»² D'après

¹ KHODJA Souad, A comme algériennes, éd ENAL, Alger, 1991, p 129.

² LUNGI Cristina, Et si les femmes réinventaient le travail, éd d'Organisation, Paris, 2002, p04.

l'analyse qu'on a menée en vue de vérifier notre deuxième hypothèse, on a confirmé que les femmes cadres enquêtées doivent mettre en avant des comportements professionnels masculins pour faire face aux difficultés socioculturelles, et pour montrer qu'elles méritent leurs places dans les cultures organisationnelles majoritairement masculines.

Nathalie St-Amour et all confirment que la difficulté de concilier entre la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes cadres semble, une problématique très sensible et objet auxquels s'intéressent beaucoup de chercheurs contemporains. D'après l'analyse qu'on a menée en vue de vérifier notre troisième hypothèse, on a confirmé que les femmes cadres concilient positivement entre la sphère familiale et la sphère professionnelle, et a l'aide des moyens techniques et la bonne gestion du temps.

Afin de conclure, les résultats obtenus dans notre recherche au sein des entreprises IBRAHIM et FILS d'Ighzer Amoukrane et SPA ALCOVEL d'Akbou, nous ont permis de décortiquer plusieurs problèmes, donc il est évident de poser quelques questions problématiques, qui vont aider les chercheurs qui suivent la même perspective de recherche sur :

Quelles sont les stratégies développées par les femmes afin de confronter les contraintes socioculturelles d'une société masculine ?

L'étude sociologique sur les relations informelles au sein des entreprises Algériennes.

Références
bibliographiques

Liste bibliographique :

Ouvrages méthodologiques :

- AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique, édition Les presses de l'université de Québec, Montréal, 1987.
- ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997.
- GHIGLIONE Rodolphe, MATALON Benjamin, Les enquêtes sociologiques, théories et pratiques, 6ème édition, édition Armand Colin, Paris, 2008.
- GRAWITZ Madeleine, Méthode des sciences sociales, 11^{ème} édition, édition Dalloz, Paris, 2001.

Ouvrages théoriques :

- ABALLEA François et LALLEMENT Michel, Relations au travail, relations de travail, 1er édition, édition Octarès, Paris, 2007.
- ADDI Lahouari, Les mutations de la société Algérienne, édition La Découverte, Paris, 1999.
- ALBERT, E, BOURNOIS, F, et all, Pourquoi j'irais travailler, édition Eyrolles, Paris, 2003.
- BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, édition La découverte, Paris, 2008.
- BENNOUNE Mahfoud, Les algériennes victimes de la société néo-patriarcale, 1^{er} édition, édition Marinoor, Algérie, 1999.
- BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles, Sociologie des cadres, édition LA Découverte, Paris, 2002.
- BOUTEFNOUCHT Mostapha, La famille Algérienne (évolution et caractéristique récentes), édition SEND, Alger, 1982.
- BOUTEFNOUCHET Mostefa, Système social et changement social en Algérie, édition OPU, Alger, 1980.
- BOUTILLIER Sophie, LESTRACDE Brigitte, Le travail des femmes, Axes émancipation, éd L'Harmattan, Paris, 2004.

- DERAISMES Maria, Une féministe et libre-penseuse au XIXème siècle, édition Karthala, Paris, 2011.
- FAUVEL Hélène, Les femmes éloignées du marché du travail, édition Journaux officiels, Paris, 2014.
- JASPARD Maryse, Violence contre les femmes, édition La Découverte, Paris, 2005.
- HADJII Cherifa, Femmes et citoyenneté, édition NAQD, Alger, 2006.
- KHODJA Souad, Les Algériennes du quotidien, édition ENAL, Alger, 1985.
- KHODJA Souad, Nous les Algériennes, les grandes solitudes, édition Casbah, Alger, 2002.
- KHODJA Souad, A comme Algériennes, édition ENAL, Alger, 1991.
- LACOSTE-DUJARDIN Camille, Des mères contre les femmes, maternité et patriarcat au Magreb, édition Bouchene, Alger, 1990.
- LALLEMENT Michel, Sociologie des relations professionnelles, édition La découverte, Paris, 1996.
- LUNGIH Cristina, Et si les femmes réinventaient le travail, édition d'Organisation, Paris, 2002.
- MADOUH Mohamed, DENLEUIL Pierre-Noel, Entrepreneurs maghrébins, éd Karthala et IRMC, Paris, 2011.
- MARUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, édition La Découverte, Paris, 2003.
- REBZANI Mohammed, La vie familiale des femmes algériennes salariées, éd Le Harmattan, Paris. 1997.
- SAINSAULIEU Renault, Sociologie de l'entreprise, Organisation, culture et développement, 2eme édition, édition presses des sciences PO et Dalloz, 1995.
- SCHWEITZER Sylvie, Les femmes ont toujours travaillé, édition Odile Jacob, Paris, 2002.
- SEGALIN Martine, Sociologie de la famille, édition Armand colin, Paris, 1981.
- SOLMON Michael R, Comportement du consommateur, 6^e édition, édition Pearson Éducation, Paris 2005.

Dictionnaire :

- AKOUN André, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Ellipses, Paris, 2005.
- BOUDON Raymond, BESNARD Philippe et all, Dictionnaire de la sociologie, édition LAROUSSE, Paris, 2012.

Articles et revues :

- ANSARI Françoise, BROSSIER Christine et all, «Être femme et cadre», Logiques sociales, N°1, Vol 37, Paris, 1992.
- BELGHITI-MAHUT. S, Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres, Revue française de gestion, N°151, vol 4, Paris, 2004, pp. 145-160.
- BOILY Lise, Femmes, médias et réalités organisationnelles, Canadian journal of communication, N° 3, vol 17, Université d'Ottawa, 1992.
- CAMILLERI Carmel, «Transferts de représentations et besoins», In Peuples méditerranéens, Fin du national, N° 35-36, 1986, p 337.
- CHERIFATI Doria, HORCHANI Malika, et all, Les Maghrébines entre violences symboliques et violences physiques : Algérie, Maroc, Tunisie, Rapport annuel, Maroc, 1998-1999.
- DAMBRIN claire, LAMBERT caroline, Le plafond de verre dans les cabinets d'audit questions théoriques et méthodologiques. Comptabilité, contrôle, audit et institution(s), Tunisie, 2006. P13
- DEKEUWER-DEFOSSEZ Françoise, « Les droits des femmes face aux réformes récentes du droit de la famille », L'Année sociologique, N° 1, Vol 53, 2003, pp. 175-195.
- DERAMCHI Salima, «féministe et laïque », Comment concilier égalité des droits et lois inspirées de la charia en Algérie ? sur Sisyphe, le 25 avril 2009.
- DONIOL-SHAW Ghislaine, LE DOUARIN Laurence, « L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances», Revue française d'administration publique, N°116, Vol 04, 2005, pp 671-686.
- FAGNANI Jeanne, La durée des trajets quotidiens : un enjeu pour les mères actives, N°1, Vol 185, Paris, 1986, p48.
- FRAY Anne-Marie, PICOULEAU Sterenn, Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail, N° 38, vol 08, 2010, pp 72-88.
- GRODENT Françoise, TREMBLAY Diane-Gabrielle, « La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise », GRH, N° 6, vol 1, 2013 p. 117-147.
- 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, pp 1-25.

- LE DOUARIN Laurence, «Gérer la vie quotidienne, occuper des postes d'encadrement : les usages non professionnels des TIC par les femmes et leur conjoint sur le lieu du travail », Politiques et management public, N°2, Vol 28, 2011, pp235- 252.
- MELLAL Nadia ,45% des femmes travaillent pour leur indépendance financière, in journal quotidien liberté, N°5953, vol 22, 2012.
- MICHEL Andrée, La sociologie de la famille et du mariage, éd PUF, paris, 1986.
- PAILHÉ Ariane, SOLAZ Anne, Concilier, Organiser, Renoncer : quel genre d'arrangements ? Travail, genre et sociétés, N° 24, vol 02, Paris, 2010, p31.
- SZTUM Pascale, Les femmes cadres, Courrier hebdomadaire du CRISP, N° 1189, vol 04, 1988, pp. 1-44.
- TREMBLAY Diane-Gabrielle, Introduction au numéro, Enfances, Familles, Générations, N° 4, 2006.
- TREMBLAY Diane-Gabrielle, Le difficile articulation des temps sociaux : concilié la vie familiale et la vie professionnelle, UQAM, Paris, 2003.
- WAILLY Jeanne-Marie, «Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie», Innovations, N°02, vol 20, 2004.
- WHARTON Amy S, «Femmes, travail et émotions : concilier emploi et vie de famille », Travailler, N° 12, Vol 2, 2004, pp135-160.
- ZIANI DRID Fatima, SEFFARI Miloud, et all, La Famille Algérienne entre tradition et modernité, (article sans date), p 5.

Journée d'étude :

- CHELLIG Nadia, L'espace féminin en Algérie, in journées d'études, sur Femme, Famille et société en Algérie, Université d'Oran, 2-3-4 juin 1987, p 64 et 69.
- MARGOUMA M, Le local : étude anthropologique d'un cas (Medrissa ouest algérien), colloque du groupement des anthropologues de langue française (GALF), Antropo, 7, 2004, P 135.

Mémoire et thèses :

- BRUN Jean-Pierre, BIRON Caroline et all, Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines, thèse de doctorat, Québec, 2003.
- KOLSI Mohamed JAMOSSI Dorra, La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Maitrise ORH, Tunis, 2007.

- LAMORTHE Valérie et all, Équilibre vie professionnelle - vie privée : comment les entreprises abordent-elles cette question ? thèse, Université Paris IX Dauphine, Paris, 2006.
- LECHASSEUR Isabelle, Les liens entre la culture organisationnelle et les perceptions des gestionnaires dans l'application des politiques de conciliation travail-famille. Mémoire, université du Québec, 2016.
- MÉBARKA Liliane, Être une femme en Algérie, action sociale, thèse de Doctorat, Université Paris 8 - St Denis, 2006.
- PHILIPPE, Sarah, Le plafond de verre : les freins à la mobilité ascendante des femmes dans les entreprises, thèse gestion et management, Université de Reims, 2013.
- TOUATI Oumelkhir, Rapport au travail et dynamique de transformation du métier d'ingénieur dans le contexte algérien, Thèse de doctorat, Québec, 2007.

Sites internet :

- http://theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2001.beau_as&part=37574
- <http://lewebpedagogique.com/philोजeanmichel/archives/163>.
- <https://www.gralon.net/articles/economie-et-finance/politique/article-l-emanicipation-des-femmes---les-dates-cles-9596.htm>
- <http://www.stepstone.fr/Conseils-de-carriere/recherche-emploi/les-femmes-dans-le-secteur-industriel.cfm>
- <http://www.oecd.org/fr/gov/panoramadesadministrationspubliques2011.htm>
- <http://www.Google.fr>, Le rôle de la femme algérienne dans le monde du travail.
- [http:// benchaïda. Unblog.fr.](http://benchaïda.Unblog.fr)
- <http://www.liberte-algerie.com/actualite/plus-de-femmes-sur-le-marche-du-travail-112462/print/1²>
- <http://www.portailrh.org/impression/default.aspx?f=13575>.
- <http://www.centre-etape.qc.ca/images/documents/Essai%20Veronique.pdf>
- <http://www.archipel.uqam.ca/8665/1/M14352.pdf>

ANNEXES

ANNEXE N°1 : Guide d'entretien

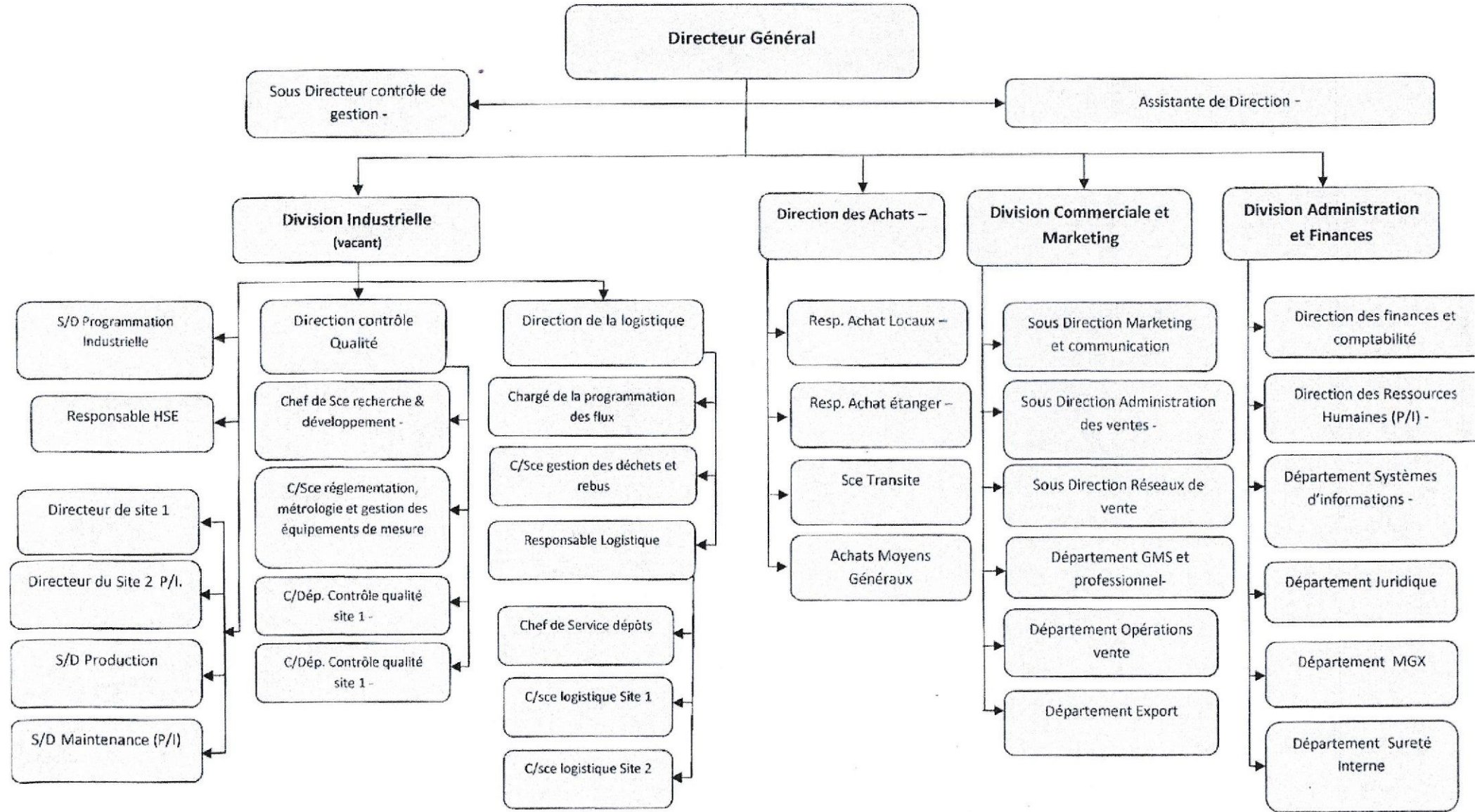
Guide d'entretien :

Ce guide d'entretien est destiné aux femmes cadres mariées avec des enfants des entreprises IFRIS et Fils et APS ALCOVEL.

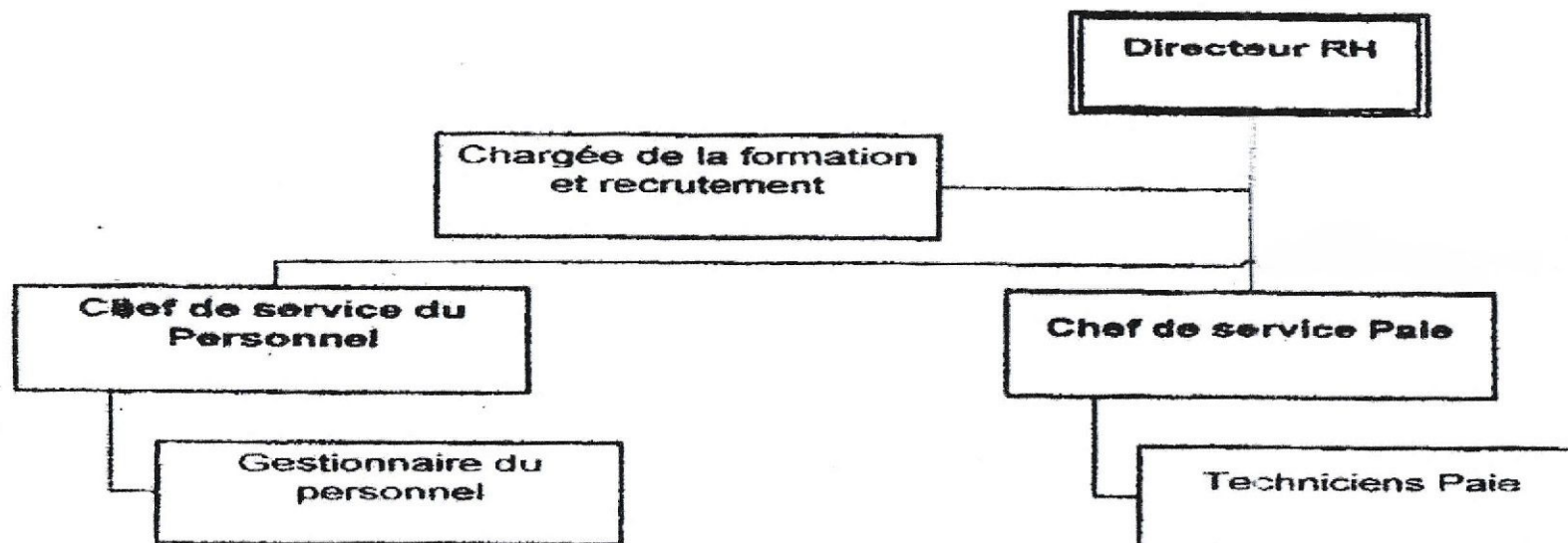
1. Comment trouvez-vous le travail dans le secteur industriel ?
2. Pouvez-vous nous décrire les obstacles que vous rencontrez au travail ?
3. Ressentez-vous l'existence de discriminations sexuelles au sein de votre milieu de travail ?
4. Comment évaluez-vous les relations entre les hommes et les femmes au sein de votre entreprise ?
5. Pensez-vous que la conception des hommes à l'égard des femmes a évolué ? Comment ?
6. Quel type de rapports entretenez-vous avec vos collègues (hommes et femmes) dans l'entreprise ?
7. Êtes-vous confrontés au sein de l'entreprise, ou sur votre lieu de travail à des gestes, des paroles, des comportements qui vous dérangent, qui vous mettent mal à l'aise ou que vous ressentez comme désagréable ?
8. Pouvez-vous nous décrire votre journée de travail ?
9. Quelles sont les qualités exigées par votre métier (techniques, humaines, relationnelles...) ?
10. Quels sont les comportements que vous adoptez pour surmonter les obstacles et les difficultés rencontrés au travail (techniques, humaines, relationnelles...) ?
11. Pensez-vous que de ces deux sphères (domestiques et professionnelles) entrave le développement de l'autre ? Comment ? Pour vous, quelle est la sphère qui passe en priorité ?
12. Comment arrivez-vous à concilier entre ces deux sphères ?
13. Quelles sont les moyens qui vous aident à concilier ?
14. Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans la conciliation ?

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION GENERALE Sarl IFRI

ANNEXE N° 02



Organigramme de la direction des ressources humaines



ANNEXE N°4

L'organigramme de l'entreprise ALCOVEL

