

UNIVERSITE ABDE RAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE 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 de travail et des ressources humaines

Thème

**Le travail de la femme entre la vie
professionnelle et la vie privée**

Réalisé par :

Mme AZIBI Yasmina

Mme KADI Sonia

Encadré par :

Mr. MERRI Abdelmoumene

Année universitaire 2013-2014



REMERCIEMENTS

En remercie au premier lieu, le dieu de tout puissant de nous avoir données a force et le courage de mener ce modeste travail.

En tient à remercier notre promoteur MR MERRI A MOUMEN qui nous à aider à bénéficier de ses compétences, de sa présence et sans oublier le soutien de Mr MATTI de nous donner ses idées afin de nous aider.

On tient a remercier l'entreprise « IFRI » d'ighzar amokrane de nous avoir accepté et de nous avoir accueilli afin de pouvoir effectuer notre stages pratique.

Et en fin, en tient à remercier, tout ce qui nous a contribués de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Merci

Dédicace

Avec l'aide de dieu le tout puissant de m'avoir donnée la force
et le courage de mener ce modeste travail à qui je le dédie :

A ceux qui mon donnée à mon existence un sens à ma
Vie qui mon offert l'amour et leurs soutien, à mes très chères
Parents que dieu les gardes.

A mon chère mari « *Lyes* » qui m'a fait réaliser mon rêve et
Qui m'a beaucoup soutenue, que dieu te garde pour moi.

A mes très chères beaux-parents qui mon beaucoup donner leurs
Soutien, que dieu les gardes.

A mes sœurs : « Asma, Tiziry, Hakima et son mari
Sans oublier leurs deux filles.

A mes chers frères : « Karim, Mokrane et Hamza ».

A ma tante Houria et ses filles : « Katia, Latifa, Amel »
& son mari Ali

A ma binôme « Yasmina », et toutes sa famille

A toutes mes amies.

A tout ce qui me connaisse de près ou de loin.

SONIA.



Dédicaces

Avec l'aide de dieu le tout puissant de m'avoir donnée la force
et le courage de mener ce modeste travail à qui je le dédie :

A ceux qui mon donné à mon existence un sens à ma
Vie qui mon offre l'amour at. leurs soutien, à mes très chères
Parent, je vous aime que dieu vous gardes.

A mon chère marie « SAMIR » qui m'a fait réaliser mon rêve et
Qui m'a beaucoup soutenu, que dieu te garde pour moi et pour
Notre fils « HOCINE».

A mes très chères beaux-parents qui mon beaucoup donner leurs
Soutien, que dieu les gardes.

A mes sœurs : « Nabila, Kahina, Siham, Linda et son marie
Sida Ali son oublier leurs deux fils Hichem et Aiment ».

A mes chers frères : « Nabil, Lyes, et Ghillesse ».

A ma binôme « SONIA », et toutes sa famille

A mes amies « Souad, Lila, et Meriem ».

A tout ce qui mon connaisse de près ou de loin.



Yasmina

La liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	Les comparaisons entre la femme traditionnelle et la femme contemporaine	16
02	Le taux d'activité féminine en Algérie	28
03	Répartition de l'effectif selon la catégorie d'âge	55
04	La répartition de la représentation de l'échantillon selon la situation matrimoniale.	56
05	La répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	57
06	La représentation de l'échantillon selon le lieu d'habitat	57
07	La répartition caractéristique socio-économique	58
08	Répartition de l'effectif selon le nombre d'enfants	59

Introduction	01
- Chapitre1 : Cadre méthodologique	
1) Les raisons du choix du thème.....	03
2) La problématique.....	04
3) Les hypothèses.	06
4) La définition des concepts clé.	07
5) La méthode et la technique utilisée.	09
a) La méthode.	09
b) La technique.	10
6) La présentation de l'échantillon.	10
7) Les difficultés rencontrées.	11
Chapitre 2 : Les études antérieures	
1- Les différentes études antérieures	12
a) Première étude : facteur déterminant, l'avancement hiérarchique des femmes.....	12
b) Deuxième études : femmes cadre, supérieures et dirigeantes.....	13
c) Troisième études : l'évolution de la structure familiale et de statut de la femme.....	14
d) Quatrième études : l'intégration socio-économique des femmes.....	16
- Chapitre 3 : L'évolution du statut du travail de la femme	
1- Le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle	21
a) Le foyer lieu féminin par excellence	22
b) L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance Les tâches ménagères ou improductives.....	23
c) La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne Etudes trajectoire des mères.....	26
d) La progression du travail des femmes en Algérie.....	27
e) Taux d'activité féminine en Algérie.....	28
2- L'aménagement du temps de travail et la gestion d'une double journée.....	28
a) aménagement du temps de travail	29
b) la femme salariées face une double journée.....	29
3- Femmes cadres dans la sphère professionnelles.....	30
a) Le coût d'une articulation.....	30

b) Femmes cadres une position singulière.....	31
c) Cadre une identité sociale et compétences affirmées.....	31
4- Sphère professionnelle, sphère privée et les enjeux de la conciliation.....	32
a) Les enfants une préoccupation centrale	33
b) Le travail domestique est un compromis.....	34
c) Le champ domestique, un rapport social du genre qui façonne l'identité.....	34
- Chapitre4 : Les avantages et les inconvénients du travail de la femme	
1) Les avantages du travail de la femme.....	37
a) Les apports du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même.....	37
b) L'apport du travail de la femme vis-à-vis de la famille.....	38
c) Les apports du travail de la femme vis-à-vis de son ménage.....	39
d) L'apport du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise.....	40
2) Les inconvénients du travail de la femme	41
a) Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même...	41
b) Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de sa famille...	43
c) Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de son ménage.	44
d) Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise.	45
3) Le pour et le contre à l'épreuve de la balance.....	46
a) le travail de la femme vis-à-vis d'elle-même.....	46
b) le travail de la femme vis-à-vis de sa famille.....	47
c) le travail de la femme vis-à-vis de son ménage.....	48
d) le travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise	48
- Chapitre 5 : la présentation de l'organisme d'accueil	
1) Historique de l'entreprise	50
2) La situation géographique de l'organisme.....	51
3) L'organigramme de l'organisme.....	53
- Chapitre 6 : Analyse et interprétation des résultats.	
- guide d'entretien	54
1) Les caractéristiques personnelles des enquêtés.....	55
2) Les caractéristiques socio-économiques	58
3) analyse thématique.....	61
4) interprétation des données	66

conclusion	68
La liste bibliographie	69

INTRODUCTION

Introduction :

Malgré les avancées remarquables des quarante dernières années, notre société continue de vivre sur la base traditionnelle de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

La recherche de meilleurs équilibres entre les femmes et les hommes est d'abord une affaire économique parce que les femmes aux contrats sociaux sont nées au siècle dernier parce que les femmes ont investi sur le marché du travail.

Le travail de la femme, de nos jours, est devenu un sujet d'actualité, car le travail salarié des femmes a connu une augmentation très importante de 3.5% en 1977 à 24.4% en 2008.

Des inégalités, nous l'avons vu, qui sont liées aux rôles traditionnels des femmes dans la famille et dans la société, comme l'éducation des enfants ou les tâches ménagères qui restent essentiellement de leur responsabilité, même quand elles exercent une activité professionnelle. Femmes et hommes doivent pouvoir disposer du même temps pour travailler, pour leur vie familiale et personnelle.

La loi sur les 35 heures a relancé les débats relatifs à la réorganisation du temps de travail au sein de l'entreprise dans la perspective d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle¹.

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

¹ -Cristina Longhi, « Et si les femmes réinventaient le travail ». Edition d'organisation, 2002, p129.

En ce qui concerne le travail féminin, en Algérie il est difficile de limiter la question uniquement à des facteurs économiques ou les obstacles que rencontrent les femmes actives, du à certaine réticence de la société dont il est difficile de comprendre le sens de par, leur aspect contradictoire et souvent trempeur.

Avec l'exercice de l'activité salariale de la femme s'est retrouvée face à de nouvelles situations qui ont bouleversé son mode de vie qui concerne plus précisément sur ce fait, nous allons exposer notre travail qui traite la problématique suivante : « Est-ce que les femmes ouvrières, aménagent entre les deux côtés (vie privée est vie professionnelle) au même temps ? ». Notre recherche se divise en trois grandes parties (méthodologique, théorique et pratique).

- La première partie méthodologique qui consiste à étudier :

D'abord, les raisons et les objectifs de la recherche, après la problématique, ou nous avons vu les différentes étapes que connues la femme dans les deux vies (professionnelle et domestique) jusqu'à la question de difficulté. Ensuite les hypothèses de recherche et leur discussion. Puis la définition des concepts clés. Enfin, la partie qui consiste la démarche méthodologique qui parle sur la méthode et les différents techniques utilisés, la population, l'échantillon de cette recherche.

- La deuxième partie :

C'est la partie théorique, laquelle se compose en trois chapitres, le premier chapitre parle sur l'évolution du travail de la femme, le deuxième chapitre parle sur

Le troisième chapitre parle sur les avantages et inconvénients du travail de la femme.

- La troisième partie :

Concerne la partie pratique où nous avons établi un aperçu historique, une présentation de l'entreprise, dans laquelle nous avons effectué le stage pratique, l'analyse des données.

Enfin, en terminant notre travail par une conclusion.

CHAPITRE I

Cadre méthodologique

1- Les raisons du choix du thème :

Les raisons qui nous a poussé à choisir ce thème sont :

a- Les raisons objectives:

- le travail de la femme est devenu un sujet d'actualité.
- l'évolution du statut professionnel de la femme.
- les difficultés que la femme rencontre dans sa vie professionnelle.

b- les raisons subjectives :

- ❖ certains femmes donnent beaucoup d'importances à leurs vie professionnelle que leur vie familial, ce qui implique un déséquilibre dans leur maison (manque d'amour pour leurs enfants.)

01- Les objectifs de la recherche :

Chaque sujet d'une recherche scientifique a des buts bien précis, et les buts visés par notre étude sont :

- Découvrir comment la femme peut-elle concilier entre vie privée et vie professionnel.
- Découvrir les contraintes vécus par les femmes salarier au travail et hors travail (les doubles forces du travail).
- Découvrir la relation de ses femmes avec leurs enfants.

2) La problématique :

Depuis ces vingt dernière année, on a remarqué qu'il y a des changements fondamentaux que ce soit en Algérie ou ailleurs l'accès de la femme au monde du travail, le taux d'activité des femmes et l'emploi féminin se sont nettement développés.

Les femmes algérienne avais entamé le chemin du travail salarier et le nombre de femmes occupés à pris une évolution remarquable, et d'après(**M Bennoune**) cette évolution c'est « les résultats de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement »²

Ceci est valable pour l'ensemble des femmes quelques soit leur statut professionnel et il est d'autant plus valable dans l'entreprise industrielle ou la logique économique de fonctionnement se pose de manière plus accentuée le problème d'articulation entre vie professionnelle et le cycle de vie familiale.

Ce qui conduit très souvent à des trajectoires marquées par des discontinuités et des ruptures. Autrement dit, on considère qu'il est difficile pour la femme d'envisager une carrière professionnelle continue dans l'entreprise industrielle qui représente un monde de travail conjugué au masculin par excellence, particulièrement dans une société qui continue à réduire son rôle dans un rôle de subordination et d'obéissance.

En effet, la culture patriarcale persistante de la société considère l'activité domestique de la femme comme une constante. La mise en rapport de celle-ci avec le travail exercé en entreprise pose les difficultés d'adaptation et de conciliation, particulièrement pour une mère de famille, ou les responsabilités sociales sont plus importantes.

² Bennoune Mahfoud, « les algériennes victimes d'une société néo patriarcale Marinov », Algérie, 1993, p86

En effet, la culture patriarcale persistante de la société considère l'activité domestique de la femme comme une constante. La mise en rapport de celle-ci avec le travail exercé en entreprise pose les difficultés d'adaptation et de conciliation, particulièrement pour une mère de famille, ou les responsabilités sociales sont plus importantes.

Donc à présent la femme qui exerce une autre activité, que celle du travail domestique a pu changer sa vie active et à conquérir un statut de « femme active », donc la quelle cette dernière pourrait avoir un statut plus valorisant au sein de la famille et de sortir de l'effacement et selon « **BOUTEFNOUCHET 1982** »

« La femme travaille premièrement pour des raisons économique et pas beaucoup d'entre elle qui travaillent juste pour le plaisir de s'affermir ou s'épanouir »³

Cependant à l'égard de cette nouvelle condition, les femmes peuvent satisfaire leurs besoins économiques, en aidant financièrement leurs parents ou leurs maris et concrétiser l'image qu'elle voulait avoir d'un agent libre qui participe à une activité social. **A travers la présente étude on cherche à s'avoir comment la femme ouvrière, dans l'entreprise « IFRI » aménage entre les deux cote vie privée et vie professionnelle au même temps ?**

³ Boutefnouchet Moustafa, « la famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes », édition SNED, Alger, 1982, p70.

03) -l'hypothèses :

Les questions posées dans la problématique orient, mon étude vers des vérifications des hypothèses suivantes :

- 1. Comment les femmes ouvrière dans l'entreprise « IFRI » aménage entre les deux vies professionnelle est domestique.**
- 2. La méthode adopté par les femmes afin de facilité la conciliation entre la vie organisationnelle et la vie familiale.**

Le parcours professionnelle de la femme ouvrière dans l'entreprise industrielle dépend de cycle de vie familial dans le qu'el-elle se trouve. Chaque cycle de vie familiale renvoie à un statut et à un rôle bien déterminés (fille, épouse, mère). Chaque rôle comporte des responsabilités et des activités socialement, déterminées qui influencent son rapport ou travail et son parcours, car avant d'être ouvrière elle est d'abord femme. En ce sens, elle ne diffère pas, socialement, de la femme cadre.

Par conséquent, la question de la problématique de mon étude se situe dans la confrontation de la double contrainte de la vie professionnelle et de la vie familiale, qui impose à la femme ouvrière un effort continu d'adaptation et de réadaptation en vue de concilier entre les deux. Dans quelle mesure la conciliation est possible ? Et qu'elles sont les implications qu'elles supposent le parcours professionnel ?

Afin de répondre à ces questions, mon étude est d'enquêter par le moyen de l'entretien sur le parcours des femmes travailleuses de l'entreprise « IFRI » de IGHZAR AMOKRANE afin de décrire leurs trajectoires socioprofessionnelles.

4)- DEFINITION DES CONCEPTS:

1. L'entreprise: elle se définit comme ceux-ci :

❖ Selon Ahmed Salem, Jean Albertin et autres : « c'est une unité économique autonome combinant divers facteurs de production produisant pour la vente des biens et des services et distribuant des revenus en contrepartie de l'utilisation des facteurs »⁴

❖ Henri Mâché de Boislandelle a donné deux définitions à ce concept :

- En économie : « c'est une unité économique autonome qui combine et rémunère des facteurs de production pour produire et vendre des biens et des services sur le marché à fin de réaliser des profits »⁵

- En gestion : « c'est une organisation finalisée qui coordonne différentes activités dans le cadre de fonction complémentaire ».

2. La vie professionnelle :

Peut-être définit comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunère est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payée et les temps des déplacements vers le lieu de travail.

3. Le travail : est un élément important dans la construction de la femme algérienne car elle permet de : ⁶

- Avoir un rôle a joué dans la famille.

⁴Silem Ahmed, Albertin Jean, lexique d'économie, 7^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2002, P 294.

⁵Boislandelle Henri Mâché, « dictionnaire de gestion, vocabulaire concept », éd économique, Pris 1998, P147.

⁶⁻⁴www.memouroline.com/04/08/1039/conciliation.Vie_professionnelle-engagement-travail.html.

- Avoir un salaire qui donne le moyen d'affronter concrètement et correctement la vie publique, parce qu'elle lui donne la possibilité de s'ouvrir de nouveaux horizons.
- Dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer, et assurer ensuite l'ouverture sur le monde extérieur
- Pour une femme, travailler c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison, échanger son travail contre un salaire qui le valorise participer à l'œuvre d'édification d'une société développer, s'insère socialement pour ne pas rester marginale. Par conséquent elle est amenée à subir toute vexation qui est traditionnellement réservé aux femmes.

4- Le facteur organisationnel : est une branche de la psychologie sociale qui étudie le comportement humain au sein de différentes organisations.

Il s'agit d'un domaine au champ large, dans lequel on cherche à comprendre le comportement des individus et des groupes, les processus interpersonnel et les dynamiques.

Organisationnelles, ce domaine permet de placer l'individu à la cour d'un groupe (équipe) et d'analyser les interactions s'y attachant tout en analysant les moyens que l'individu prend pour régler les problèmes (conflits).⁷

5- Femme ouvrière : Travailleur, travailleuse qui exécute pour le compte d'autrui, moyennant salaire, un travail manuel (dans un atelier, une mine, une manufacture, une usine, une exploitation agricole). Ancien, jeune, pauvre, petit ouvrier; ouvrier d'administration, des filatures, d'imprimerie, de l'usine, de la ville; ouvrier sans travail; bande, fils d'ouvrier(s). Grâce à ses talents d'ouvrière, je comprenais assez que Sylvie n'était plus une paysanne. Ses parents seuls

⁷Gilles Beressy et Christian Konkuyt : « management et économie des entreprises », éd Sirey , 10 éd, paris, 2011 .

étaient restés dans leur condition, et elle vivait au milieu d'eux comme une fée industrielle.⁸

5)- La méthode et la technique utilisée :

Avant de passer à l'étape de sélectionner des données sur le terrain. Dans le but de vérifier les hypothèses de notre objet d'étude. Pour cela on s'est mis dans l'obligation de faire dans les meilleures conditions méthodologiques possibles. Ce qui a été fait on a commencé par fixer la méthode et la technique de collecte des informations sur le terrain. On veillant à ce qu'elles soient les plus appropriées à notre thème de recherche.

1- La méthode :

Elle est définie comme par Benoit comme étant (mode de confrontation des idées issues à la fois de l'expérience et de l'imagination aux données concrètes dérivées de l'observation en vue de confirmer, de nuancer ou de rejeter ses idées de départ)⁹

Dans nos études nous avons utilisé la méthode qualitative qui vise à qualifier le phénomène à l'étude, cette méthode permet d'établir le sens propre des recueillis ou de comportement observés elle nous a apparu le moyen le plus adéquat pour tester nos hypothèses de recherches.

Selon ENGES.M (c'est l'ensemble des procédures qui visent à mesurer le phénomène à l'étude)¹⁰

⁸(Nerval, *Filles feu*, Sylvie, 1854, p.616).

⁹Gautier Benoit, recherche sociale de la population à la collecte des données, 4^{ème} éd, Québec université canada, 2004.

¹⁰Angers .M. opcit. P33.

Et selon Madeline Grawitz « la méthode est constitué de l'ensemble des opérations intellectuelle par les quelle une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et les vitrifie »¹¹

2- La technique :

Pour réalisation de notre étude nous nous sommes appuyés en particulier sur l'entretien qui va vous permettre d'avoir des près éléments numérique sur notre objet.

- a) **Entretien :** Nous avons jugé que le moyen de communication le plus adéquat pour notre recherche car il est efficace pour plusieurs caractéristiques et la plus importante c'est d'être en face de l'enquêté, par conséquent, l'entretien est une discussion entre au moins deux personnes il s'agit d'un tête a tête et d'un rapport oral entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations.

Notre entretien a été élaboré sur la base des données recueillies durant la près enquête, il contient 10 questions

3. La présentation de l'échantillon :

- **L'étude :**

Pour mener à terme notre étude empirique, nous avons opté à l'entreprise national « IFRI » comme étant une société comme à l'échelle national et international respect et applique d'une façon rigoureuse.

- **Le temps de l'enquête :**

La période de notre enquête de recherche à durée un mois (du 01 Mars au 01 Avril 2014).

¹¹ Gravitez M, « lexique des sciences sociales », 7^{ème} éd, organisation Paris, 2000, P351

La durée de notre enquête était d'une journée par semaine (dimanche) de 9h00 à 12h0.

- **La population d'enquête :**

Une fois la méthode et la technique utilisées déterminées, on a procédé au choix de la population d'enquête qui est une étape importante qui nécessite la précision dans son choix pour qu'elle soit plus représentative et ses résultats plus concrètes.

4. Les difficultés rencontrées :

On se présentant comme chercheurs débutant nous avons fait face à quelques contraintes dans la réalisation de notre étude qu'ils peuvent être résumés comme suit :

- Le responsable de l'entreprise nous a interdit de faire l'entretien avec les femmes sans sa permission, car elle nous a fixé la quantité malgré que l'entreprise contient plus de dix femmes.
- Le manque d'ouvrage sur notre thème.

CHAPITRE II

Les études antérieures

Les différentes études antérieures et leurs synthèses

1- les différentes études antérieures

Les thèmes en relation avec la femme et l'évolution de son statut familial et professionnelle ont toujours suscité l'interrogation de plusieurs sociologues vus son importance et les différentes mutations qu'a connues la femme en générale et la femme algérienne en particulier dans ces dernières décennies. Notre recherche s'inscrit dans cette angule d'idées c'est pour cela que nous avons essayé de résumer quelque antérieures effectuées sur notre thème par d'autres chercheurs.

A)- première étude ; « facteurs déterminant l'avancement hiérarchique des femmes »

C'est une enquête quantitative qui a apporté la problématique suivante : « **comment les femmes ouvrières peuvent elle concilier entre la vie familial et professionnelle ?** »

Elle s'est déroulée en 2001 auprès de 604 cadres (femmes et hommes) en France, dont l'objectif est d'identifier, déterminer et mesurer l'effet des variables intervenant dans l'avancement hiérarchique des femmes d'une entreprise du secteur des télécommunications.¹²

Cette étude a mis comme hypothèse ; « **la méthode adopté par les femmes afin de facilité entre la vie organisationnelle et familial** », cette enquête a abouti à des résultats suivants :

- ✓ Plus l'avancement hiérarchique des femmes augmente plus le conflit famille travail augmente.

¹² DOUBLET Jean Marie et autre : « femmes et carrière », éd Lavoisier, paris, 2004, p 146.

- Plus leur avancement hiérarchique augmente plus le travail empiète sur la famille (les horaires augmentent et le taux de responsabilité au travail les empêchent de remplir leurs rôles familiaux).
- La participation dans la sphère professionnelle rend difficile la participation dans la sphère familiale et vice-versa.

b)- Deuxième étude ; « femmes-cadre supérieures et Dirigeantes »

C'est une autre enquête quantitative qui s'inscrit dans la problématique suivante : quels sont les facteurs qui entravent l'évolution professionnelle des femmes cadres ?

Elle est menée par une grande école au féminin (GEF) en France, au près d'une population d'enquête qui comprend 2700 anciennes femmes cadres pour connaître leur parcours professionnel et leurs difficultés.¹³

Dans cette enquête on n'a supposé des réponses provisoires à la question de départ comme :

- Les entreprises ont toujours des a priori sur la disponibilité des femmes effectuent une charge de travail important en rapportant des dossiers à la maison, puisque 88% des femmes interrogées déclarent ainsi, travailler 50 heures par semaine donc 6h20 mn chez elles.
- La maternité reste toujours un frein à l'évolution professionnelle. 41%

Des employées et 55% des employeurs du sexe féminin la considèrent comme un handicap, selon elles si les femmes veulent jouer un rôle plus actif dans le monde de l'entreprise, cela suppose

L'instauration d'un dialogue entre les femmes et l'organisme pour une meilleure compréhension mutuelle et faire évoluer les comportements et les règles du jeu des deux côtés.

¹³ L'hebdomadaire des ressources humaines, « gestion des RH les START- entre dans le rang », in entreprise et carrières, n°627, 3 aux 9 juin 2003, pp 2-35.

Après l'analyse des résultats obtenus, les chercheurs ont détecté deux facteurs importants :

- Côté femmes : il s'agit d'exprimer d'avantage ses objectifs et ses ambitions, pouvoir anticiper son parcours et se construire en réseau.
- Côté entreprises : la GEF conseil de favoriser l'expression de l'ambition et du talent, s'attaquant aux idées reçues et être à l'écoute de ces femmes.

c) Troisième étude ; « l'évolution de la structure familiale et du statut de la femme »

Cette étude a été réalisée par M. BOUTEFNOUCHET¹⁴ dans les trois grandes villes algériennes (Alger, Oran, et Annaba) auprès de 69 familles dans lesquelles la femme exerce un travail salarié, afin de répondre à la question de départ qui comporte les principaux aspects de l'évolution des structures familiales en Algérie.

BOUTEFNOUCHET, a souligné à propos de l'évolution du statut de la femme que celle-ci est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur et à l'extérieur du foyer conditionne le fonctionnement de la famille, c'est-à-dire que la femme occupe un statut important au sein de la famille, en plus de son statut de femme au foyer s'ajoute celui de la femme qui travaille.

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

Selon cette étude, la plupart des femmes interrogées versent entièrement ou partiellement leurs salaires dans le budget familial, voyant une certaine responsabilité économique en aidant leurs familles à subvenir à leurs besoins par

¹⁴ BOUTEFNOUCHET Moustafa ; Op.cit., PP 45-56

contre 8.2% seulement ont déclaré ne pas contribuer préférant garder leurs argents à elles-mêmes.

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

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

a) L'éducation

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

b) L'accès des femmes au monde du travail

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

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

- La nécessité vitale : la femme pour subvenir à ses besoins vitaux avec ceux de sa famille.
- Par souci de l'amélioration du train de vie d'une famille moyenne.
- Par besoin d'indépendance financière par rapport au budget de la famille.

Il a comparé entre deux types de femmes, femme traditionnelle et femme contemporaine dans ce tableau suivant :

Tableau N°01 : Comparaison entre la femme traditionnelle et la femme contemporaine.

Type traditionnel	Type contemporaine
Existence privée est effacée	Existence partagée entre publique et privée moins effacée
Intégration physique et procréation	Intégration physique/procréation planifiée
Existence domestique, dans la maison, lieu féminin par excellence	Existence partagée entre domestique et marché du travail, la maison lieu féminin par excellence
Statut de la femme entretenu, sans pouvoir économique	Statut de la femme entretenu avec une marche de pouvoir économique
Situation idéale : la vieille mère, belle-mère et veuve.	Situation idéale : épouse, mère mais aussi belle-mère, vieille mère et veuve

A travers ce tableau, on peut constater que les deux facteurs du progrès social « l'enseignement et l'accès au travail salarié », ont contribué dans le passage de la femme d'un type traditionnel a un type contemporain mais rien n'empêche que la femme de type moderne garde toujours des valeurs traditionnelles, même si la femme est salariée elle continue à s'occuper de sa maison et ses enfants (elle ne se détache pas de son rôle de femme au foyer).

d) Quatrième étude ; « l'intégration socio-économique des femmes »

Il s'agit d'une étude exploratoire qu'ont été réalisés en 2005 par le centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle (CRASC) auprès d'un échantillon de 419 femmes travailleuses réparties selon le facteur d'activité ainsi

leurs niveaux d'instruction, afin de faire le point sur la question de l'intégration socio-économique des femmes.¹⁵

Les résultats de cette enquête montrent que :

- Plus le niveau d'instruction des enquêtées est élevé plus elles ont un parcours professionnel longitudinal.
- Le niveau d'instruction joue un rôle différencié dans les modalités et le temps d'accès au travail ; 60.3% des enquêtées de niveau d'instruction supérieur ont intégré le travail grâce une demande ou un concours, contre 25% des femmes sans instruction.

La part des sans instructions qui ont accédé au travail grâce à une connaissance est de 65% par contre elle est de 24% chez celles de niveau d'instruction supérieur. En ce qui concerne la durée de recherche du travail selon le niveau d'instruction 62% des travailleuses de niveau supérieur ont cherché du travail durant moins d'une année contrairement au 45% des sans instructions. En ce qui concerne l'égalité des conditions d'accès à la responsabilité pour les femmes et pour les hommes, les avis sont partagés : 54.3% on dit oui contre 45.7% on dit non.

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

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

¹⁵ Ministère délégué aux prés du chef du gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine, « RISSALAT EL-OUSARA », in dossier premiers résultats d'une étude national exploratoire sur le travail féminin en Algérie, n° 7, 2005, PP 6-13.

La question relative à l'attitude de l'époux à l'égard du travail de la femme, l'étude a relevé 55.22% des femmes ont répondu que leurs époux sont compréhensifs à l'égard, d'autres femmes d'un taux de 25.087% déclarent que leurs époux les soutiennent par contre 3% déclarent que leurs époux sont hostiles. Cela démontre une tendance positive chez les hommes, un progrès au sein de la famille par rapport à leurs attitudes relatives dans les études menées durant les années 80/86, mais paradoxal, seulement 18 des femmes mariées sur 205 soit 8.75% déclarent que leurs époux et belles mères ne représentent plus un facteur de freinage dans les aspirations des femmes à une carrière socioprofessionnelle.

L'aspiration à progresser dans leur carrière révèle chez les femmes travailleuses une dimension nouvelle en rupture avec celle qui était dominante auparavant c'est-à-dire par rapport au schéma de pensée traditionnel. Parmi les activités des femmes durant le temps hors travail, la garde des enfants semble de plus en plus revenir à un mode non traditionnel, puisqu'elle relève d'une transaction financière que cela soit pour les crèches ou pour les nourrices à la maison. 53.48% des enquêtes placent leur enfant dans une crèche, chez une nourrice à domicile. Toute fois 46.51% placent leurs enfants chez leur mères et consacrent entre 03 à 04 heures par jours aux enfants et 32.45% des femmes consacrent 01 à 02 heures par jours.

a)- temps de récupération

Le temps généralement consacré au ne dépasse pas 02 heures par jours pour 54.9% des enquêtés. Tandis que les autres ne prennent de repos que durant le sommeil.

b)- répartition du salaire ou du revenu de la femme travailleuse :

b-1)- dépenses personnelles ; elles constituent 26% à 50% des revenus soit 2.77% des enquêtés dont 20% célibataires et 12.2% mariées.

b-3) autre dépenses ; 53.25% consacrent une partie de leurs revenus aux charges (électricité et téléphone) 16.6% à l'épargne, dont une majorité est

constituée de femmes entrepreneurs et 13% pour l'achat ou la construction d'un logement.

c)- femmes et problèmes majeurs :

Les problèmes majeurs perçus par les enquêtés sont le transport, les horaires du travail, le statut juridique, l'absence de promotion dans le travail, l'indispensabilité des crèches, le harcèlement et la discrimination...Etc. Ces deux derniers problèmes ont été beaucoup plus soulevés chez les femmes entrepreneures s'ajoute à eux les charges d'impôts, le manque de personnel qualifié, quelqu'une parlent d'une difficulté à caractère économique (la concurrence) et le manque d'encouragement.

2- discussion et synthèse des études antérieures :

Dans cette partie, on fait un petit résumé des différentes études que nous avons déjà citées en haut.

Dans la première et la deuxième étude, il s'agit des études quantitatives qui portent sur les différents facteurs ou variable qui entravent l'avancement hiérarchique des femme cadres, les deux étude ont étaient menées par deux organismes différent mais rien n'empêche que les résultats sont presque les mêmes, puisque dans les deux études ils ont déduit que la sphère familiale et l'avènement des enfants sont un handicap pour l'avancement hiérarchique des femmes cadres car une relation de dépense existe entre les deux sphères.

La troisième étude menée par BOUTEFNOUCHET dans les trois grandes ville algériennes, la question posée était sur les principaux aspects de l'évolution des structures familiales. Dans cette étude deux facteurs importants ont participé aux changements de la condition féminine, le travail salarié et l'éducation (scolarisation), le travail salarié a non seulement contribué à l'évolution du statut de la femme au sein de la famille mais il est aussi un facteur majeur dans la complexité d'équilibré entre la sphère familial et professionnelle.

Dans la quatrième et dernière étude, elle se porte sur l'intégration socio-économique des femmes, plus le niveau d'instruction des femmes est élevé leur

parcours professionnelle est facile et long, le niveau d'instruction joue un rôle important dans leurs carrière professionnelle mais le problème d'articulation entre vie professionnelle et familial reste présent.

Dans c'est quatre études on déduit que l'évolution du statut de la femme à travers le travail salarié a engendré l'apparition d'un nouveau problème sociologique qu'est la difficulté entre vie familial et professionnelle de la femme travailleuse en générale et la femme cadre in particulier ou dans cet ordre d'once se positionne notre modeste recherche.

CHAPITRE III

L'évolution du statut de travail de la femme

Cette section comporte en elle-même, un petit aperçu sur l'historique de l'évolution de la femme et les diverses mutations qu'a connues son statut à travers les différentes sphères.

Ce développement ne date pas d'hier, il s'est réalisé durant des siècles et au fil des temps.

« La participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est en plus reconnue comme un concept central ». ¹⁶

1. Le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle

La structure familiale traditionnelle a souvent valorisé l'homme et attribuer à la femme un statut secondaire, ainsi que le sentiment de fierté qui anime le clan familiale et la discrimination à l'égard de la femme, « le prestige de l'homme dépend du comportement des femmes qu'il a en charge » ¹⁷ en plus, dans cette structure la naissance d'une fille est mal vue, car il est attendu de l'épouse qu'elle donne naissance à un garçon.

Devant cet état de fait, pour la femme aucun pouvoir de prise de décision n'était accordé dans le système traditionnel, parce que l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité et par conséquent, toutes les décisions lui sont conférées au sein de la famille. Cette autorité de l'époux était imposée à la femme dans un esprit d'exploitation, « l'homme considère que son honneur ne peut être préservé que par la pureté, la chasteté des femmes qui vivent sous son autorité et sa responsabilité » ¹⁸.

¹⁶ GONG OFF Bernard ; « Les compétences professionnelles », Edition Le Harmattan, paris, 2000, p19.

¹⁷ ADDI La houari ; « Les mutations de la société algérienne », Edition La Découverte, paris, 1999,p45.

¹⁸ MERNISSI Fatima ; « Sexe, idiologie, islam » Edition Tierce, paris, 1983, p164.

En vue de ces principes, le rôle de la femme est limité ; elle se met au service de la famille, pour gérer tout le ménage, veille à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein d'un foyer qui compte un nombre considérable d'individus, ajoutant à cela le rôle économique invisible et séparer de celui de l'homme, elle est responsable de la gestion rationnelle et réfléchie des réserves et provisions alimentaires.

A l'égard de cette égalité et de cette domination masculine, la femme est privée de ses droits, même dans l'héritage elle est exclue par le groupe familial qui « assure par diverses armes juridiques la protection du patrimoine familiale contre toute intrusion étrangère »¹⁹.

Mais en avançant dans l'âge et en ayant un grand nombre d'enfants, la femme fait l'objet d'un respect et d'une vénération prestigieuse, c'est pour cela les vieilles femmes acquièrent dans la famille traditionnelle une place importante qui va jusqu'à leur permettre une certaine autorité auprès du père à qui revient tout le pouvoir de commandement .Dans ce contexte la femme est considérée comme un être inférieur et inutile, exerçant des tâches stériles qui se limitent au foyer.

a)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, l'éducation des enfants et elle se charge de l'apprentissage de ses filles à l'obéissance, le respect et la préservation de l'honneur , la femme est éliminée de toute décision, ce qui explique qu'elle est née uniquement pour devenir épouse et mère, elle a un monde bien à elle , « ce monde est situé dans la partie

¹⁹ BOURDIEU Pierre ;"Sociologie de l'Algérie", Edition CNRS, Paris, 1963, P13.

la plus cachée de la société algérienne : l'intérieure de la maison »²⁰ et pour avoir une bonne réputation la femme doit valoriser sa vie domestique en démontrant ses capacités et ses valeurs féminines, « elle doit avoir une réserve pudique dans ses paroles et ses gestes »²¹.

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 KHOUDJA 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 »²².

b) L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance

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

b.1) La scolarisation des filles

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

Après l'indépendance, l'alphabétisation des filles a pris un chemin ascendant et d'après « BOUTEFNOUCHET » cette augmentation du taux de la

²⁰ BOUTEFNOUCHET Moustafa, Op Cit, P70.

²¹ KHOUDJA Souad; «Les Algériennes du quotidien»

²² KHOUDJA Souad ; « Les Algériennes du quotidien », Edition ENAL ? Alger, 1985, P62

scolarisation des filles est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, notamment pour leurs filles. Ce qui fait que l'éducation de ces dernières est devenue un droit et un devoir pour les parents, l'instruction des filles est devenu comme un facteur de développement de la femme en particulier, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et du rôle qu'elle va jouer en devenant une force au travail et de la société en générale.

De ce fait, la scolarisation a bien aidé la femme à être consciente de ses droits et de sa position tant qu'acteur socio-économique à part entière et à s'imposer au sein de sa famille et dans la société.

b.2) L'accès de la femme au travail salarié

Suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance, tel que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié, ou on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable. Et d'après « BENNOUNE » cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement »²³.

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

A l'égard de cette nouvelle condition des femmes marquée par leur accès au travail rémunéré, ce dernier est devenu une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins économiques, en aidant financièrement leurs parents ou

²³ BENNOUNE Mahfoud ; « Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale », Edition Marinoor, Alger, 1999, P86.

leurs maris, et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale.

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

b.3) Les mouvements féministes²⁴ résultat de l'évolution du statut des femmes

- **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 Egalité, résultat de la conférence mondiale des femmes à Pékin, adaptation de 100 mesures 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 faveur des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.

²⁴ KHOUDJA Souad ; « Nous les algériennes », la grande solitude », Edition Casbah Alger, 2002, PP205-206.

- **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.²⁵

c) La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne

La société algérienne a connu des transformations, des changements et des mutations concernant son système social, le passage de la famille traditionnelle de type patriarcale obéissant aux

conjunctures de la coutume et de la religion à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engagement de deux personnes considéré comme égales, responsables et autonome²⁶, cela a engendré le changement du statut et u rôle de la femme , « d'un modèle traditionnel à un modèle contemporain »²⁷ , opposé l'un à l'autre mais vivant en collaboration.

Dans le premier modèle : la femme est considérée comme une servante qui s'occupe des tâches ménagères, la lessive, autant que mère comme une éducatrice de ses enfants et elle apprend à ses filles l'obéissance, le respect et la préservation de l'honneur, dans ce modèle l'existence privée de la femme est effacée, maitresse de la maison, lieu féminin par excellence et d'aucun pouvoir économique.

Dans le deuxième modèle : en plus du rôle de la mère et de l'épouse s'ajoute à eux l'agent économique car la femme est devenue un agent actif avec un comportement plus ouvert sur le monde extérieur, elle contribue au financement de la maison car la femme contemporaine possède un travail rémunéré, elle possède le pouvoir de prise de décision, elle a une existence partagé entre le publique et le privé affirmé, la femme contemporaine a su

²⁵ Ibid ; P98.

²⁶ KHOUDJA Souad ; Op. Cit, P 144.

²⁷ BOUTFENOUCHE Moustafa ; Op, Cit, P147

s'imposer au sein e sa famille et de la société mieux que la femme du modèle traditionnel.

Malgré cela et comme l'annonce « BOUTEFNOUCHET », l'évolution de la femme vers la modernité reste étroitement liée à la culture traditionnelle, on ne peut pas changer la situation de la femme sauf si en change les traditions dont elle condamnée, et la tradition elle ne peut être changé donc la situation de la femme algérienne ne change pas, elle s'améliore et elle se développe mais elle demeure toujours entre tradition et modernité.

d) La progression du travail des femmes en Algérie

Durant les années précédentes, et selon BOUTEFNOUCHET , la femmes qui travail n'était pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de force, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y'avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle était de soutenir son mari et de l'aider à la protection de sa force au travail.²⁸

Mais aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est devenue l'élément essentiel du développement économique de la société en général, et de la famille en particulier ; comme le constate BEATRICE Majnoni, sociologue et membre du conseil d'analyse économique dans un rapport remarqué sur les questions d'égalité « les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services de proximité culturelle et loisir... ,à fort contenu en emploi ».²⁹

²⁸ Ibid, P229.

²⁹ LUNGHI Christina ; « Et si les femmes réinventaient le travail », Edition Eyrolles, Paris, 1999, PP 69-70.

e) Taux d'activité féminine en Algérie

Tableau N°02 : Progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'au 2008 en %

Année	1977	1987	1996	2006	2007	2008
Taux d'activité féminine	3.5	7	11.94	25.0	25.3	25.4

Source : Institut National de la Statistique (INS), recensement 2008.

2. L'aménagement du temps de travail et la gestion d'une double journée

a) aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail renvoie à une double préoccupation de flexibilité de la production d'une part et de préservation de l'emploi d'une autre part. C'est une opération qui répond aux besoins des salariés « que ce soit par l'obtention d'un meilleur salaire, ou, par un droit étendu aux loisirs »³⁰, en leur permettant plus de temps libre et de choisir leur temps de travail, il a plusieurs dimensions, d'abord il a été évoqué en termes d'étalement des horaires et des congés en suite il s'est inscrit dans l'aspiration de certains salariés notamment des femmes à disposer d'horaires variables, facilitant la conciliation entre les charges familiales et professionnelles.

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

³⁰ DE COSTER Michel ; « La sociologie du travail et gestion des ressources humaines », 3^{ème} Edition De BOECK, Université Bruxelles, 1999, P248.

à l'origine de la réduction du temps de travail pour l'amélioration des conditions de vie.

Vers les années soixante et avec l'apparition des temps modernes, c'était les syndicats qui réclamaient un droit aux loisirs, c'est l'époque où les gains de la production permettaient l'amélioration de la condition salariale des ouvriers. Dans les années quatre-vingt, les aménagements du temps de travail étaient une mesure mise en avant par le gouvernement afin d'absorber ses problèmes de chômage. En plus de ces évolutions, l'aménagement du temps de travail a plusieurs formes particulières qui sont : l'annualisation du temps de travail, les horaires flexibles, le travail, la réduction du temps de travail et le travail à temps partiel.

« Tous les accords sur la réduction du temps de travail permettent de nouveaux aménagements bénéfiques à l'entreprise et aux salariés »³¹, notamment aux femmes salariées, en leur permettant ainsi plus de temps libre à consacrer aux occupations familiales.

b) Les femmes salariées face une double journée

Pour les ruraux comme pour les citadins, la division sexuelle du travail produite de la société patriarcale, fait que les tâches ménagères et éducationnelles demeurent pour l'essentiel des tâches féminines. Ceci se trouve à l'origine de l'allongement des journées de travail des femmes et de leur pénibilité. Cette surcharge de travail due à l'importance du temps consacré aux tâches familiales diverses, et la nature répétitive de ces tâches ne peuvent être sans influence sur le travail des femmes.

³¹ CITAU Jean Pierre, « Gestion des ressources humaines », 36^{ème} Edition Armand Colin, 2000, P 16.

Dans ce contexte, « ce travail invisible qui n'est ni valorisant, ni comptabilisé provoque une surcharge et une pénibilité, qui se traduit pour les travailleuses par des pressions psychologiques et physiques quotidiennes »³².

Ce travail fait en tant que mère et épouse, la travailleuse arrive au lieu de travail déjà sous pression, son énergie déjà grignotée, et sa force de travail en grande partie consommée par ce travail inversible.

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.

Dans ce deuxième chapitre nous allons évoquer la position de la femme dans ces différentes sphères, comment arrive-t-elle à les concilier et quels sont les enjeux de cette conciliation ; famille et profession.

3. Femmes cadres dans la sphère professionnelles

a) Le coût d'une articulation

L'emploi féminin a connu sur une trentaine d'année une évolution lente en décalage avec la percée des scolarités féminines. Cette donnée révèle la persistance de représentations ambivalentes quant au travail féminin, la position occupée dans le monde du travail ouvrant tantôt sur un statut déprécié, tantôt sur un statut envié, synonyme de mobilité et de promotion social. Cela a été particulièrement visible durant la décennie 70 qui a vu la mise en place d'un secteur public principal pourvoyeur d'emploi pour les femmes notamment celles sorties des universités. Ces dernières, tout comme les hommes, ont accédé à la position de cadre sans pour autant émerger dans les postes décisionnels, comme nous le révèle l'observation effectuée sur une trentaine d'années. Une sorte de

³² <http://www.Globebet.org/horison-local/1997>, consulter le 20/03/2012.

plancher collant les ayant retenues à des postes non centrés sur l'organisation et l'encadrement.³³

b) Femmes cadres une position singulière

Pour l'ensemble de ces femmes, femmes cadres, travailler fait partie d'un projet de vie, « le droit des femmes va également à l'encontre du régime et du bien-être de la ville, car de la même manière que le foyer se compose de l'homme et de la femme, la ville doit être considérée comme divisée en deux parties à peu près égales : les hommes et les femmes ; de sorte que dans les régimes où la condition des femmes est mauvaise, il faudra considérer que la moitié de la ville vit sans loi... »³⁴.

Cependant la relation au travail salarié constitue un élément fondamental dans la mesure où les femmes cadres renforcent le sentiment de soi et bien plus de l'estime de soi. En plus de leur parcours universitaire et leur qualification, les femmes cadres, ont constitué une des catégories de travailleuses la plus légitimée dans l'univers salarié qu'elles que soient leur appartenance par rapport à l'organisme, entreprise publique ou une administration centrale.

c) Cadre une identité sociale et compétences affirmées

Les femmes cadres ayant une responsabilité au sein de l'entreprise se présentent à partir de la fonction qu'elles occupent, elles mettent en avant leur grade professionnel comme si c'était leur unique identité. Cette présentation de soi est suivie d'un ensemble d'appréciations qui mettent en évidence des qualités professionnelles, le regard que portent sur elles les collègues hommes mais également toutes les difficultés rencontrées dans la conciliation qu'elles mènent entre leur vie professionnelle et familiale.

³³ CHERIFATI-MERABTINE Doria, « Femmes Cadres Entre Sphère professionnelles et familiale », in Les Cahier du CREAD, Revue publiée par le Centre de recherche en Economie Appliquée pour le Développement, N° 74, Algérie, 2005, P 103.

³⁴ <http://www.helsinki.fi/xantippa/wef/wef2.html>, consulté le 22/02/2012.

Leur présentation de soi s'effectue à partir d'un descriptif d'activités qui met en valeur des compétences reconnues par l'entreprise ou autre. Le discours sur les compétences occupe chez les femmes cadres et de façon plus générale chez les femmes diplômées une place importante qui révèle un processus de validation. L'argumentation développée sur les compétences assimile ; savoir, savoir-faire et savoir être à des traits de personnalité et à des qualités personnelles. Les qualités professionnelles deviennent des qualités individuelles, parfois des qualités essentielles à la féminité. Le sentiment de compétence révèle un processus d'évaluation de soi dans la qualification apparaît comme une valeur positive qui constitue l'estime de soi des femmes cadres.³⁵

4. Sphère professionnelle, sphère privée et les enjeux de la conciliation

La carrière professionnelle des femmes cadres notamment les mères de famille, est barbouillée par des interruptions t'elles que les mises en disponibilité, l'origine de ces interruptions son expliqué par l'arrivée d'un bébé dans la famille, en premier lieu en commence par un congé de maternité puis la mise en disponibilité car c'est à la femme à elle seule de s'occuper de son enfant, en plus de sa la gestion du foyer comme si elle lui revient de droit et demeure une préoccupation constante et intégrée comme une donnée de vie. La femme cadre obligée par ses responsabilités, de se déplacer régulièrement et assister à des réunions tardives s'ajoute à elle des obligations familiales car la gestion de la vie professionnelle passe également par la gestion de la vie familiale, l'éducation des enfants, le travail domestique font partie des préoccupations. Cependant, on constate tout de même que « les femmes n'atteignent que très peu des postes de direction et de haute responsabilité. On

³⁵ CHERIFATI-MERABTINE Doria ; Op. Cit, PP 104-105.

peut expliquer leur refus de s'investir à « plein temps » dans une fonction à responsabilité par leur désir d'allier vie de famille et vie professionnel ». ³⁶

L'articulation entre vie familiale et professionnelle semble de plus en plus difficile pour les femmes qui travaillent en générale et les femmes cadres en particuliers, on ne peut parler de son travail sans se référer à l'activité domestique, à la famille, il y'a comme une difficile dichotomie entre ces deux espaces pour cette catégorie de femme.

a) Les enfants une préoccupation centrale

La première difficulté rencontrée pour les mères de famille réside dans le peu d'infrastructure d'accueil pour les enfants, la difficulté va s'accroître puisque une fois les enfants scolarisés d'autres problèmes surgissent liés à l'organisation du système scolaire avec sa double vacation et l'absence de cantines scolaires, cette situation est d'autant plus difficile à gérer quand on a des enfants dans les différents paliers du système scolaire.

Les femmes qui travaillent sont obligées de trouver des solutions individuelles d'autant que c'est sur l'éducation des enfants, de leur suivi, qu'elles sont socialement jugées.

La conciliation entre les tâches du dedans et du dehors est en plan psychologique très coûteuse pour les femmes, mais elle est dans ce contexte évoquée comme l'expression d'un signe de supériorité, elles gèrent le travail domestique mais sont particulièrement attentives à leurs enfants car ces derniers occupent un statut réel qui l'amène à bénéficier d'une éducation réfléchie. Les femmes cadres sont porteuses d'un projet scolaire, dans le développement de leur culture générale c'est pour cela que les femmes cadres se préoccupent de l'organisation du temps des enfants, leur accueil durant leur absence, l'équilibre

³⁶ BATTAGLIOLA Françoise ; « Histoire du travail des femmes », Edition la Découverte, 2000, P 11.

de leur repas à la sortie de l'école, leurs santé et leur loisirs...autant de préoccupation la gestion n'est pas laissée au hasard ce qui nous amène a parler de la qualité du temps et non pas la quantité du temps accordé à l'enfant, cela explique l'origine des interruptions de carrière et font que la vie professionnelle des femmes se structure bien autour du couple « rupture-continuité »³⁷.

b) Le travail domestique est un compromis

La gestion du foyer occupe une place importante dans la vie des femmes. Evoquer cet aspect c'est s'arrêter sur le nombre de tâches qui vont de courses, ménage, à l'éducation des enfants, malgré la nature contraignante de ces travaux la femme se doit de rester disponible.

Le travail domestique occupe une part importante de la vie des femmes, conçu comme un élément du compromis il est également liés au fait que la société n'aide pas la femme qui travaille, c'est à elles de partager leur temps entre leur profession et la famille. Il y'a comme une continuité entre ces deux univers, les femmes au travail pensent à la maison, à la maison elles pensent au travail, elles se livrent à leurs activités professionnelles en gérant le quotidien de leurs proches.

On déduit que les activités qui se rattachent à la sphère domestique est significative et occupent une place importante dans la vie des femmes.³⁸

c) Le champ domestique, un rapport social du genre qui façonne l'identité

La place qu'occupe le champ domestique dans la vie des femmes travailleuses montre que cette activité est l'expression d'un rapport social. Selon Dusset « le rapport domestique n'est pas un simple rapport, c'est un rapport de sexe, c'est-à-dire qu'il lie entre eux, à l'occasion d'une activité sociale de

³⁷ CHERIFATI-MERABTINE Doria ; Op. Cit, PP 109-111.

³⁸ IBID. ; P 112.

production, des individus, compte tenu de leur sexe »³⁹. La place qu'occupe le travail domestique dans la définition de soi indique que les femmes ont intériorisé l'assignation du travail domestique comme activité féminine.

Selon la position occupée dans ou hors espace privé, il prend une place plus au moins centrale dans la définition de l'identité féminine même si l'activité salariée modifie le caractère central du ménage dans la vie de ces femmes, cette modification touche à la réorganisation des priorités, sans pour autant remettre en question le rapport social établie entre les hommes et les femmes par le mariage . Plus qu'un simple instrument de négociation, l'internalisation de l'assignation des femmes à la sphère domestique et des activités qui la caractérisent participe de l'identité féminine. La conciliation entre tâches intérieurs et celles extérieures, dictées aux femmes travailleuses par la société, est prise en considération. Le vécu de cette assignation révèle que pour ces femmes, voire pour l'ensemble des travailleuses, le travail domestique est important par ce qu'il constitue le lien au sein de la famille.

Le travail salarié a influé sur le temps domestique des femmes et a redimensionné leur rapport avec le travail domestique. La conciliation permanente qu'elles opèrent à des incidences sur leurs itinéraires professionnels, sur leur évolution des carrières. Bien que conscientes de cet état de fait, le « domestique » n'est à aucun moment remis en cause ; lieu de permanence, il est réfractaire à tout changement et la difficulté qu'il a à s'y soustraire vient du fait « qu'il est support d'identité », support incontournable de la vie famille car le travail domestique ne peut être rejeté en bloc par les femmes, sauf à s'isoler, à rejeter la conjugalité et même la paternité, il constitue à ce titre une part importante de l'identité sociale féminine.

³⁹ DUSSET Annie ; « logique domestique, essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes active du milieu populaire », Edition Le Harmattan, Paris, 1997, P36

A qualification égale femmes et hommes, mêmes lorsqu'ils partagent le même espace professionnel, ne sont pas dans le même espace-temps psychologique. Par ailleurs l'observation effectuée sur une trentaine d'année révèle que le monde du travail de l'Algérie postindépendance s'est construit sur des différenciations entre des types de tâches et de positionnements au sein des hiérarchies. Ces différenciations marquent, à plus haut niveau, la construction social du travail qualifié, cela explique pourquoi les femmes salariées se trouvent plus engagées dans un processus de légitimation, face à une société qui les culpabilise et ne les juge que par rapport à leur capacité à gérer l'intérieur et l'extérieur. L'occupation des postes a constitué la première étape d'un processus de conquête du monde du travail. L'arrivée en fin de carrière de la première génération de femmes cadres relève du fait social, la nouveauté étant dans le choix opéré par ces femmes de combiner entre les sphères privées et professionnelles et donc dans le refus de choisir entre l'une ou l'autre de ces deux sphères et on peut expliquer cette combinaison comme une contre-attaque aux résistances qui continuent à bloquer l'entrée des femmes dans le monde des responsabilités professionnelles. Comme le dit Marie-Agnès et Barrière-Murissons, « Aujourd'hui, la conciliation entre travail et famille est la clé du bon fonctionnement économique et social ; en d'autres termes : du progrès. [...] Afin de parvenir à préserver un taux de fécondité suffisant pour son développement, un niveau d'emploi croissant et un chômage restreint, la compétitivité de l'économie, le bien-être social et individuel et une certaine égalité entre hommes et femmes, la solution semble de trouver un bon équilibre entre les deux sphères ».⁴⁰

⁴⁰ DARRER-Maurisson et Marie-Agnès ; « Travail, famille ; le nouveau contrat », Edition, Gallimard, Paris, 2003, P34.

CHAPITRE IV

Les avantages et les inconconvénients du travail de la femme

1- Les avantages du travail de la femme :

Si nous examinons à présent les avantages que peut présenter ce travail, nous constatons qu'ils se situent à quatre niveaux. En effet, une femme qui exerce un métier réalise un ensemble d'apports, que l'on peut décliner sur quatre plans. L'un lui profite essentiellement et l'autre à sa famille, le troisième contribue à la prospérité de son ménage et le quatrième intéresse l'entreprise où elle exerce.

a- Les apports du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même :

Une femme, jeune fille, demoiselle ou tout simplement célibataire, quand elle travaille, elle se prend en charge, et réalise ses propres ambitions. Elle développe sa personnalité, affermit son caractère et se sent membre à part entière de la société. Elle s'implique alors dans son propre épanouissement en tant que citoyenne active, responsable de son propre devenir. Remarquons que les jeunes demoiselles font preuve de plus d'ambitions que les jeunes hommes, et cherchent toujours à gravir les échelons et par conséquent elles arrivent à occuper de très bons postes en une durée relativement réduite par rapport à l'évolution des carrières des jeunes hommes.⁴¹

Les jeunes filles n'étant point dépensières inutilement, leurs salaires participent à leur bien-être, et souvent leurs comptes en banque sont bien approvisionnés. Les signes du bien-être se voient dans l'acquisition précoce des voitures, moyen de transport essentiel d'ailleurs pour une femme car il participe de sa sécurité personnelle, face aux risques que font courir les transports en commun. Le garde-robe lui aussi est bien entretenu, en quantité

⁴¹ Encarta 2007.

et en qualité. La santé aussi reçoit sa part de petits soins : dentiste, ophtalmologiste, sports, pour ne citer que ceux-là.⁴²

Enfin, puisqu'à la différence du jeune homme qui doit se préparer pour fonder un foyer, la jeune fille n'ayant besoin de penser à un trousseau qu'une fois fiancé, son salaire profite aussi à sa famille.

b- L'apport du travail de la femme vis-à-vis de sa famille :

La première chose à laquelle pense une jeune fille quand elle perçoit un salaire, c'est faire plaisir à ses parents. S'ils sont de conditions moyennes, elle s'inscrit d'emblée, et sans qu'on ne le lui demande, dans une participation active au budget de la famille. Dans plusieurs cas, quand la famille est dans le dénuement, la jeune fille prend en charge la famille. Les statistiques des enquêtes effectuées à Casablanca auprès des jeunes filles qui travaillent, qu'elles soient cadres, employées, ou simples ouvrières, montrent chiffres en main, l'engagement sans faille des jeunes filles dans les finances de leurs familles qui sont dans le besoin.

D'un autre côté, même si la famille ne souffrent pas d'un déficit quelconque, la jeune fille apporte un plus qui améliore le niveau de vie des siens. Son apport, qu'il soit régulier ou occasionnel, est visible et constitue une bouée de sauvetage en cas d'imprévu. Les sœurs et les frères de la jeune fille qui travaille savent profiter de cette manne et cela au grand plaisir des parents, qui se déchargent un peu des responsabilités aussi bien matérielles que morales. Le fait de faire sortir les frères et sœurs, de les emmener en voyage, de leur faire visiter des espaces appréhendés généralement par les parents tels que les grandes surfaces, les cinémas, clubs, cafés, restaurants...

⁴² Encarta 2007.

améliorent l'éducation des enfants et désengagent les parents. Mais viendra un jour où cette jeune fille, deviendra une épouse et aura son propre foyer, sa petite famille.⁴³

c- Les apports du travail de la femme vis-à-vis de son ménage :

Dans la société moderne, le mariage est devenu un consensus entre les futurs époux, qui, souvent, se rencontrent et se mettent d'accord pour mener une vie basée sur l'entente, le respect mutuel et l'entraide financière. On peut même avancer que dans beaucoup de cas, le travail de la femme constitue pour elle un premier atout pour trouver un mari. En effet, les jeunes hommes, ayant vécu les changements qu'a connus notre société, savent qu'ils ne peuvent plus jouer le rôle du patriarche qui dirige un foyer d'une main de fer, parce qu'avant toute chose, ils savent qu'ils ne peuvent plus subvenir aux besoins de cette société de consommation, où la crise peut sévir à tout moment.

Pour le jeune homme, le mariage avec une jeune fille qui travaille, c'est déjà l'assurance d'acquérir un logement. En effet, la hantise d'avoir un chez soi, est devenue un postulat sur lequel se fonde toute stabilité possible, dans une société où la sécurité passe d'abord par le fait d'avoir quatre murs, à léguer aux futurs descendants. On ne sait pas de quoi demain sera fait, ne cesse de penser de plus en plus les ménages. Et puis, les facilités des crédits pour les comptes conjoints, rendent une traite plus solvable qu'un loyer versé inutilement, puisque la traite revient beaucoup de fois moins chère que le loyer.

Une fois chez elle, la femme s'occupe d'avantage des frais du foyer. Elle ne pense qu'à améliorer le quotidien. Elle prend en charge tout le

⁴³ IBID

confort qu'elle sait apporter à une maison. Ses enfants bénéficient d'une meilleure alimentation, d'une bonne scolarisation et des soins complets chez les médecins privés. Les vacances aussi sont des moments de vrais loisirs.

Enfin, on peut dire aussi que cette femme qui participe à la décision, acquiert une forte personnalité qui rejaillit sur l'équilibre du couple. Elle est considérée comme l'égale de son conjoint, et la complicité élément capital dans une relation couple, s'installe et cimente les rapports et favorise l'harmonie, autant d'éléments qui ne peuvent conduire qu'au bonheur.⁴⁴

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

Au niveau de l'organisme dans lequel la femme travaille, elle apporte un quotient féminin qui favorise la fluidité des rapports humains. En effet, tous les postes de médiation où les relations humaines priment sont confiés aux femmes, car elles y excellent de par leurs dons à gérer tout ce qui relève du social.

L'organisation même de la société que ce soit au niveau du local, du temps, ou des activités parallèles s'améliorent au regard de la créativité féminine. On objectera sans doute, que ces paramètres ne sont que complémentaire dans la réussite de l'entreprise, mais il ne faut pas oublier que dans le monde du travail, autrefois masculin, la robotisation, la numérisation des tâches ont simplifié et facilité le travail à tel point que ce qui fait la différence aujourd'hui, c'est la qualité et l'esthétique du travail, et ceci personne ne peut le disputer aux femmes. Signalons, que désormais, les jeunes hommes qui veulent évoluer dans leurs carrières ne peuvent faire l'impasse sur une formation qui les prédisposerait à épouser cette nouvelle vision du travail.

⁴⁴ www. Les avantages et les inconvénients du travail de la femme. pdf

Enfin d'un autre côté, la femme est connue pour son sérieux, son engagement sans faille, son honnêteté, son assiduité, sa rigueur déontologique. Aussi, là, il y a femme, il est hors de question de penser à la corruption, au retard, à l'absentéisme.

Mais chaque médaille a son revers, et on peut s'étaler sur les avantages du travail de la femme sans pour autant les circonscrire, on butera inévitablement sur ses inconvénients.

2- Les inconvénients du travail de la femme :

Comme nous l'avons fait pour nous intéresser aux avantages du travail de la femme, nous allons adopter la même démarche quant aux inconvénients qui peuvent surgir quand une femme exerce un métier ou fonction hors de chez-elle. Nous aurons une suivrons un plan en miroir où chaque catégorie d'avantages aura une sorte de contre-pied qui représente ses inconvénients.

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

Si le travail de la femme lui procure des bienfaits, il peut être aussi source de tracas. En effet, les postes qu'occupe une femme demandent un investissement de tous les instants. Qu'elle soit enseignante, médecin, infirmière, standardiste, secrétaire, avocate, ou ouvrière, la femme se dépense dans son travail et accumule un grand stress en fin de journée. Or, à la différence du jeune homme qui trouvent l'occasion de se ressourcer après le travail, en allant prendre un petit café avec les copains, en autres, la jeune fille, quant à elle, elle ne pense qu'à rentrer à la maison. Ce choix qu'elle fait provient de plusieurs causes.⁴⁵

⁴⁵ Cristina Lunghi, « et si les femmes réinventaient le travail », édition d'organisation, France 2002. P 105.

Premièrement, dans la société encore conservatrice, la jeune fille doit rendre compte à ses parents de son retard, et plus tard, à son mari. Deuxièmement, il n'y a pas d'espace qui respectent les spécificités des femmes et qui leurs favorisent des détente en harmonie avec leurs goûtes et psychologies. Dans le meilleur des cas, elles se retrouvent dans les cafés avec les hommes, et finissent par prendre l'habitude du café et du tabagisme, ce qui loin de les ressourcer, ne fait que les tresser davantage. Enfin, plus la jeune fille reste dehors, plus elle est exposée aux dangers que représente l'espace urbain.

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

Enfin, il est à noter que si le travail constitue pour la jeune femme un atout dans la question du mariage, il peut aussi, dans certains cas, devenir un handicap, notamment quand la jeune-fille s'investit dans une carrière de recherche, comme dans le cas de la médecine ou les études doctorales en générale. Ces jeunes femmes chercheuses dépassent souvent une certaine limite d'âge tolérée dans le milieu traditionnelle, et se retrouvent ainsi dans célibataires. Notons parfois, qu'elles en font le choix dès le départ, pour pouvoir assurer une carrière de chercheuse sans aucune contrainte. Le cas des universitaires algériennes est probant dans ce sens.

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

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

Les parents commencent à soucier des fréquentations de leur fille. Ils ont de plus en plus la volonté de sauvegarder sa bonne réputation, qui va dès leur.

Les projets de mariage commencent à se former, et les parents partagés entre le désir de garder leur fille et le souhait de lui garantir une vie convenable, ne savent plus où donner de la tête. C'est un dilemme où il faut trancher. Jouir du enfin, des fruits de leurs labeur, non pas dans un sens matériel même si ce côté trouve sa raison d'être, mais c'est surtout, la paix d'avoir réussi à conduire à bien une enfant dans un milieu où la concurrence masculine est encore rude.

En réalité les parents n'ont pas formé un projet de mariage, mais plutôt à choisir un bon mari parmi ceux qui commence à se présenter. Le travail de la jeune fille étant devenu un atout dans cette quête de l'épouse idéale, le départ précipité des jeunes filles constitue donc pour les parents autant un motif de soulagement qu'un sujet de désolation. Et autant leurs hâte est grande de voir leur fils fonder un foyer et se libérer du giron maternel, autant leur fille reste un bébé qui a dû être sevré avant terme.⁴⁶

⁴⁶ Ibid., p 106.

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

La femme mariée subit doublement les problèmes du travail. En plus du stress du travail, elle retrouve son ménage, et doit s'occuper de son mari et de ses enfants. Elle doit s'organiser en conséquence, et cela requiert de sa part des efforts, voire des concessions. En effet, ne pouvant être présente pour préparer le déjeuner, moment important de la journée en tant que repas mais aussi en tant qu'occasion de rencontrer conviviale qui permet à toute la famille, surtout aux enfants, de refaire le point de revoir les repères sociaux et affectives, la femme se retrouve devant deux alternatives. La première consiste à préparer les repas à l'avance, souvent la veille, et de réchauffer à la hâte, au moment du déjeuner. Ceci bien sûr influe sur les habitudes alimentaires de la famille, et souvent la qualité de la nourriture laisse à désirer aussi bien en goût qu'en apport nutritionnel. On pourrait citer aussi le cas de la femme qui recourt plusieurs fois, à la nourriture préparée dehors, ou qui donne à ses enfants de quoi manger à l'extérieur. La deuxième alternative est celle qui consiste à engager une femme de ménage, une bonne, ou ce qu'on appelle aujourd'hui, une femme de service. Ceci coûtera de l'argent, et c'est la femme qui, par un accord tacite avec son mari, doit payer à celle qui va la remplacer au foyer. Donc dans les deux cas, il y a des frais supplémentaires, qui incombent à la femme.

Le soir, la femme reprend le contrôle de la maison, mais elle est épuisée, et de mauvaise humeur. Elle doit encore revoir le travail des enfants, préparer leurs vêtements, s'occuper de leur propreté, avant de se préparer au lendemain. Elle est dans un cercle vicieux qui ne lui laisse pas le temps de vaquer à des activités personnelles régénératrices, à s'occuper d'elle-même, à faire le bilan de la journée ou tout simplement à se préparer à jouir d'une intimité méritée avec son mari.

d- Les inconvénients de la femme vis-à-vis de l'entreprise :

Au sein de l'entreprise, la femme pose quelques problèmes, et qui ne sont pas des moindres. Parmi ces problèmes, on trouve d'abord, la contrainte de la maternité. En effet, quand la femme est enceinte, ces apports diminuent vu que son métabolisme subit des transformations dues à cette grossesse. Les contraintes augmentent au fur et à mesure que la grossesse se développe jusqu'au dernier mois, où la future maman obtient son congé de maternité. L'absence de la femme perturbe le travail au niveau du poste qu'elle occupe, et le recours à une remplaçante (ou un remplaçant) entraîne une baisse de la performance et des frais supplémentaires.

Le droit à l'allaitement après la reprise, laisse encore à la femme la liberté de disposer une heure le matin et une heure l'après-midi, qui sont autant d'heures perdues dans le rendement de l'entreprise.

Un autre problème surgit quand la présence des femmes dominant, où neutralisent celle des hommes, est celui des conflits personnelles connues pour être l'apanage des femmes quand elles se rencontrent. Dans ce sens, elles reproduisent dans le travail, les tensions socioculturelles qu'elles vivent à l'extérieur, où dans les lieux publics. Les jalousies, les médisances, et les frictions se retrouvent dans les lieux du travail. Les conditions de travail s'en trouvent envenimées, et la mauvaise qualité des rapports humains. La communication professionnelle étant devenue un atout majeur dans la réussite de l'entreprise, sa détérioration entraîne fatalement une baisse des performances.

Citons aussi, que le travail de fait est toujours considéré comme facultatives, même s'il y a de plus en plus de femmes chefs de famille. Par conséquent, les employeurs savent tirer avantage de cet état des choses, et

engagent des femmes qui sont prêtes à travailler pour un salaire inférieur à celui exigé par un homme. Ceci entraîne fatalement une féminisation de l'emploi, et un chômage plus élevé dans les rangs des hommes. L'entreprise qui prend cette orientation se voue à la stagnation, parce que ses bénéficiaires se feront sur le dos de ses employées, lesquelles se sachant exploitées ne chercheront plus à évoluer, ce qui influe sur la qualité générale de l'entreprise.

Pour abrégé, on peut soulever un dernier point négatif provoqué par le travail de la femme. La présence des femmes au milieu des hommes provoquent un sexisme qui influe sur les rapports entre les employés et les fonctionnaires. La préférence pour tel ou tel sexe rend les rapports compliqués entre les employés au sein de l'entreprise. Cette différence des sexes encore marqué par l'héritage patriarcale, même dans les pays développés, entraîne des phénomènes tels que le harcèlement sexuel ou le droit de cuissage. Une société qui vit ses phénomènes ternit son image de marque et finit par perdre pied dans un monde où la concurrence est de plus en plus rude.

3- Le pour et le contre à l'épreuve de la balance :

À présent, nous allons tenter de prendre position et ce sera l'occasion de faire la synthèse de chaque élément !

a) Le travail de la femme vis-à-vis d'elle-même:

Nous avons vu que le travail de la femme lui offre un ensemble d'avantages. Il lui permet, tout comme au jeune homme, d'avoir un statut social, de se prendre en charge et de réaliser ses ambitions. Il acquiert le respect et l'admiration de son entourage. Cependant, ses atouts ne vont pas sans quelques contraintes. En effet, la femme accumule d'abord, le stress, vu qu'elle est privée de moyens de distraction, puis, elle dépense plus pour entretenir son image de

marque et enfin, elle peut parfois subir le revers de la réussite quand elle retarde son mariage pour s'occuper de sa carrière.

Si nous avons à départager entre les côtés positifs et ceux négatifs de cet état des choses, il est clair que la réussite sociale vaut quelques sacrifices, et qu'il faut juste savoir gérer la situation pour trouver des concessions. Les efforts faits pour arriver à cette réussite encouragent à chercher encore à améliorer les conditions pour qu'elles deviennent plus favorables à l'exercice d'un emploi.

b) Le travail de la femme vis-à-vis de sa famille :

Concernant ce point, nous avons vu que les avantages l'emportent sur les inconvénients. En effet, le travail de la fille représente la consécration aussi bien ses propres efforts que ceux de ses parents. Et Les avantages qui profitent à la fille leur profitent aussi. La fierté des parents galvanisée par une certaine rente supplémentaire, les satisfait et fait que les soucis, que nous avons soulevés et qualifiés de subjectifs, s'en trouvent mis à l'épreuve de la solidité des avantages. L'amour filiale réservé aux filles, au demeurant fort dès la petite enfance, prolongent certes les affres des angoisses devant la fragilité de cet être qualifié depuis toujours de sexe faible. Or, le travail, en soi, n'est-il pas en quelque sorte, le garant d'un réajustement de la situation de la femme ? Les parents auront toujours des inquiétudes pour leur fille même lorsqu'elle aura son propre foyer et deviendra elle-même maman, mais cela ne veut pas pour autant dire que cela gêne en quoi que ce soit le bonheur des parents. Autant voir alors le bon côté des choses, et se féliciter de sa situation de jeune fille qui travaille.

c) Le travail de la femme vis-à-vis de son ménage :

Mais une est-ce que satisfaction d'avoir un travail peut résister à l'épreuve du mariage ? Il va sans dire que les arguments soulevés contre le travail de la femme mariée trouvent leur fondement dans le quotidien de cette femme-même. La prospérité du ménage favorisée par un double emploi, celui du mari et celui de la femme, passe par des revers dont la femme paie les frais, et ce dans les deux sens. En effet, le fait qu'elle travaille ne la dispense pas de gérer son ménage, malgré toute la bonne intention et l'entraide dont peut faire preuve le mari. C'est dans l'ordre des choses que la femme sache comment tenir les rênes de son foyer. Mais cela implique un double effort, qui épuise la femme et augmente son stress. Les auxiliaires, qu'ils soient humains ou matériels, auxquels elle recourt, pour faciliter sa tâche lui coûte de l'argent qu'elle n'hésite pas à prélever de son salaire.

Mais malgré toutes ces contraintes, elle ne pourra pas renoncer à son travail, car il y aura toujours une possibilité d'amélioration, d'autant plus qu'elle perdra son statut social qu'elle durement gagné, abandonnera un milieu où elle brillait et s'enfermera dans des activités domestiques et retombera dans un stress tout aussi néfaste que celui du travail.

d) Le travail de femme vis-à-vis de l'entreprise :

Enfin, le dernier point, implique une vision plus large que les précédents puisqu'il s'occupe de la femme en tant que citoyenne à part entière.

L'apport de la femme, avec toutes les compétences dont elle fait preuve, sur un même pied d'égalité que l'homme, fait d'elle une citoyenne active qui participe à l'édification de l'entreprise, à l'amélioration du travail, partant à la création de nouvelles richesses. La créativité féminine développe davantage

l'esprit de communication et d'esthétique des entreprises.

Les inconvénients, du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise, ont été depuis longtemps battus en brèche par les défenseurs de la cause féminine. Le sexisme ne serait qu'une affaire de machisme. Lorsque la femme occupe des postes clés, elle y excelle et se montre aussi compétente qu'honnête. Elle se soucie de l'entreprise et des employés et travaille. Elle la considère un deuxième chez elle, et n'a de repos que lorsqu'elle se sent satisfaite de l'état des lieux et de ses occupants

CHAPITRE V

**Présentation de
l'organisme d'accueil**

1- Historique de l'entreprise :

La SARL IBRAHIM et fils « IFRI » est société à caractères industriel, évoluant dans le chemin de l'agro-alimentaire elle se situe au pied de la montagne d'IFRI, dans la commune d'Ouzellaguene, elle est plantée dans la zone industrielle AHRIK, d'IGHZRE AMOKRAN.

A l'origine cette société de 1986, quand elle été dénommée « limonade IBRAHIM LAID et ce n'est que dix (10) ans plus tard, (1996)

Cette société hérite d'un statut de la SARL (société à responsabilité limité) composée de plusieurs associés de cinq million de bouteilles produites en 1996, la production de la SARL IBRAHIM et fils « IFRI » a réalisé la vente de cent soixante million des bouteilles d'un litre de produit finis et tout confondu au cour de période allant de janvier à octobre de l'année 2003.

La SARL a largement dépassé les deux cent trois millions de litres de produits finis (tout produits confondu) ces chiffres on évolués rapidement ces dernières années, avec l'expansion de la société et l'acquisition du marché national et partie à la conquête du marché international, en exportant ses produits vers la France, l'Angleterre, émirat arabe unis , le canada, le mali, la Tunisie, l'Espagne ...etc.

De gros efforts consentis dans l'investissement ont permis de réaliser plusieurs extensions des capacités de production pour répondre à la demande de marché a envahi sa gamme a une panoplie de produits finit aux arômes verriers.

Aujourd'hui la réputation de la « Sarl Ibrahim et fils IFRI » n'est plus à faire grâce notamment à la divisibilité de ses production dont particulièrement les eaux minérales, les boissons gazeuses aromatisées à l'orange, citron, pomme

verte, biter, fraise light, eaux minérales naturel et gazéifier....etc. et les nombreux jus (orange cocktail de fruits rouge au lait raisin mure et carotte.

2- La situation géographique:

La SARL Ibrahim et fils(IFRI) est situé à IGHZER AMOKRANE chef-lieu de commune et daïra (sous-préfecture) d'IFRI – Ouzellaguene 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 58 Km 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.

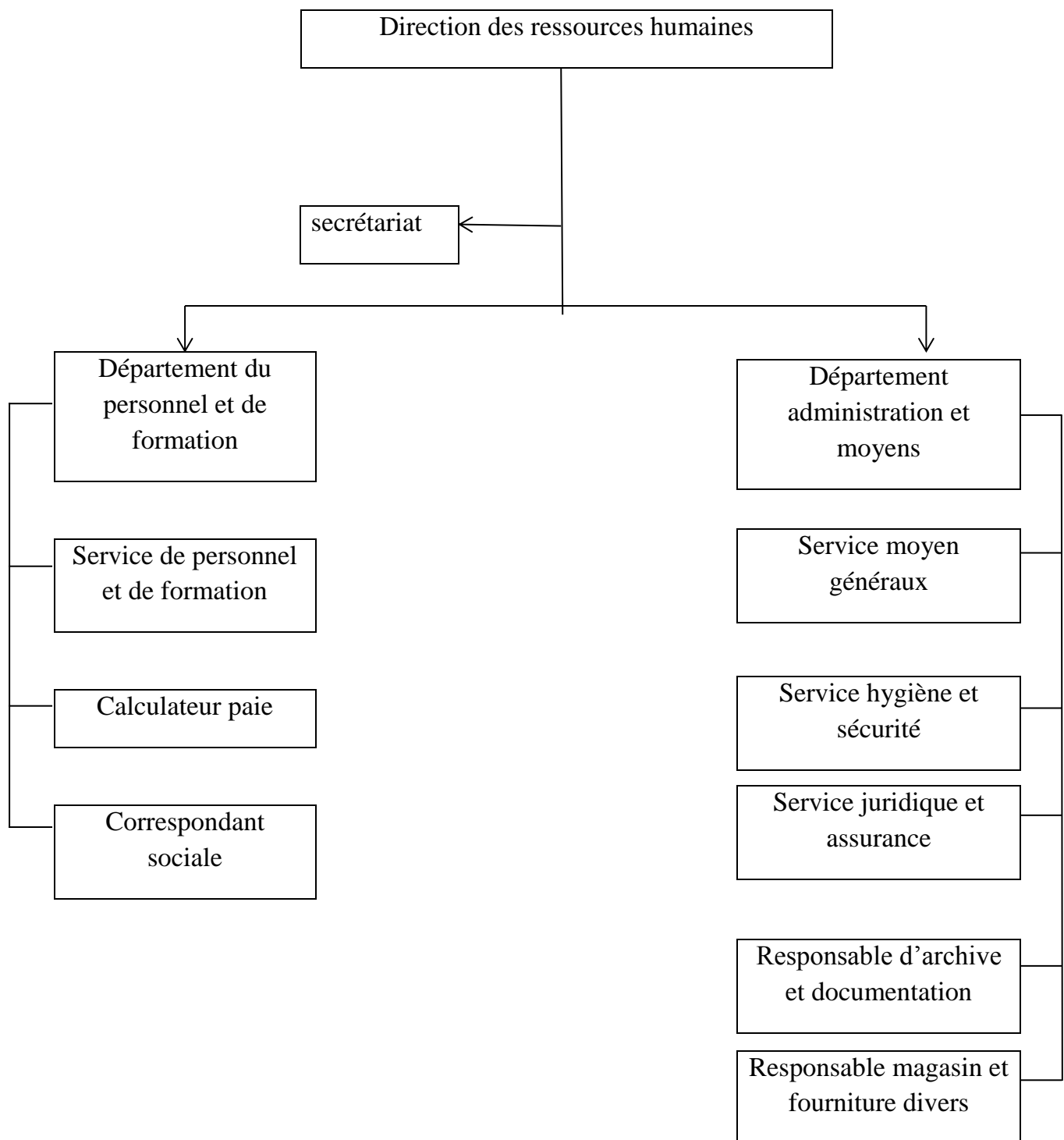
La SARL est dotée de son propre laboratoire d'analyse équipé d'un matériels performant, ou on s'assure de la conformité des produits.

4- Mission et activité :

La société travail 24h/24 avec des lignes de production automatisées et équipées des systèmes de contrôle de qualité de derrière génération dans toutes les unité et a 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 ».

Organigramme de département ressources humaine



CHAPITRE VI

Le guide d'entretien et analyse des données personnelles

Guide d'entretien

A. Les données personnelles :

- Quel âge avez-vous ?
- Vous êtes mariés ou célibataire ?
- Quel est votre niveau d'instruction ?
- Avez-vous des enfants ?
- Combien avez-vous d'expériences dans votre domaine ?

B. La sphère familiale :

- Qu'est-ce que la profession de votre époux ?
- Est-ce que votre époux vous aide dans les tâches domestiques ?
- Est-ce qu'il vous aide dans l'éducation de votre enfant ?
- Quel genre de relation entretenez-vous avec votre (votre) enfant ?
- Comment pouvez-vous combiner entre le travail et les travaux ménagers ?

C. La sphère professionnelle :

- Pour quel raison travaillez-vous ?
- Que pense l'environnement extérieur sur le travail de la femme ?
- Est-ce que le fait de travaillé vous aide à vous sentir bien ? (santé).
- Comment voyez-vous le travail de la femme dans une entreprise ?

1/- Les caractéristiques personnelles des enquêtés :

Elles se situent dans les réponses relatives aux questions personnelle poser aux femmes durant l'entretien afin d'avoir un aperçus sur les caractéristiques personnels.

Tableau n°01 :

Répartition de l'effectif selon la catégorie d'âge

Age	F	%
(20 – 30)	02	11.11%
(30 – 40)	07	50%
(40 – 50)	09	38.88%
Total	18	100 %

Selon le tableau, on constate que notre échantillon regroupe des effectifs de différentes âge, la catégorie la plus dominante et celle se situe entre 30-40 avec un pourcentage de 50% , suivi de la catégorie d'âge de 40-50 qui atteint un pourcentage de 38.88% puis la catégorie entre 20-30 avec un pourcentage faible qui est de 11.11%.

Dans cette écarte, l'échantillon peut être comme étant une pop jeune.

Tableau n°02 :

Répartition de l'effectif selon la situation matrimoniale (familiale) :

Situation	Fréquence	%
mariée	16	88.88%
célibataire	2	11.11%
divorcé	0	0%
Total	18	100%

D'après ce tableau, on observe que plus de la moitié de nos enquêtées sont des femmes mariée à 88.88%, suivi d'un taux plus faible est celui des femmes célibataire 11.11%, ceci s'explique que l'échantillon étudié est généralisé des femmes mariées.

Tableau n°3 :**La répartition de l'échantillon selon les niveaux d'instruction**

Niveau d'instruction	F	%
Secondaire	1	5.55%
Moyen	1	5.55%
Universitaire	16	88.88%
T	18	100

On observe que 88.88% de la pop enquêté ont un niveau universitaire, pour celle qui a un niveau moyen par un taux de 5.55%, pour celle qui a un niveau secondaire avec un taux de 5.55% aussi.

Tableau n°4 :**La représentation de l'échantillon selon le lieu d'habitat**

Lieu d'habita	fréquence	%
En ville	8	44.77%
Hors ville	10	55.55%
T	18	100%

Depuis ce tableau, on constate que 55.55% de nos enquêtes habitent hors ville, seulement, 44.44% sont de la ville.

Cette différence s'explique par le fait que notre étude la plus part des femmes qui habite hors ville, pour voir ;

2- Les caractéristiques socio-économiques :

Les caractéristiques socio-économique des enquêtés sont d'écrit par les variables type d'habitat, nombre de personnes vivent sur le même toit, et la profession des conjoints

Tableau n°5 :

L'interprétation des caractéristiques socioéconomiques

Type d'habitat	Nombre de personne vivant sur le même toit	La profession du conjoints
Villa 16/18	De 2 à 10 personnes 16/18	-Avocat -Agent polyvalent -Traducteur dans une I E -Gestionnaire du personnel
Appartement 2/18	De 2 à 4 personnes 2/18	-Responsable commercial - Technicien -Agent de rééducation -responsable de matière première

A travers le tableau n°5 en distingue les caractéristiques socio-économiques des enquêtes qui sont :

a) Type d'habitat :

Ce tableau nous renseigne sur la répartition de nos enquêtes, le type d'habitat, le plus significatif sont enregistrés chez des femmes qui habitent dans des villas qui est de 16/18, et celle nous informe sur l'amélioration des différents niveaux de vie de ces femmes et sur l'amélioration économique

b) Nombre de personnes vivent sous le même toit :

Sur la population des 18 enquêtées, 16 d'entre elles déclarent vivre entre 2 à 10 personnes sous le même toit, et 2 d'entre elles déclarent vivre de 2 à 4 personne.

c) La profession des conjoints

Je marque que les conjoints des femmes mariées exercent en qualité de cadre (10/18), pour l'une d'entre elles en qualité de agent polyvalent ce qui signifie qu'ils sont des salariés qui ont de la contribution salariales de son époux pour satisfaire les exigences de la vie familiale (besoins)

Tableau n°6 :

Répartition de l'effectif selon le nombre d'enfants

Nombre d'enfants	effectifs	%
Pas d'enfants	6	33.33%
Un enfant	3	16.66%
Deux enfants	5	27.77%
Toits et +	4	22.22%
T	18	100%

L'analyse statistique de ce tableau d'montre que plus de la moitié de notre échantillon avec une ration de 33.33% n'ont pas d'enfant, en enchainant avec 16.66% qui ont un enfant(01) et enfin, en terminent celle qui ont deux enfants (2) avec un taux de 27.77%, plus le nombre d'enfants est élevé (deux à trois enfants), la conciliation devient de plus en plus difficile.

L'une de nos enquêté a (03) trois enfants, nous a dit « mon époux m'aide a l'éducation de mes enfants, et aussi il lui donne à manger, c'est difficile mais avec la volonté en peut diminuer la difficulté » 38ans.

Une autre a deux enfants elle affirme que « mon éducation est bien verts mes enfants, ma première position et la position d'une mère, et la deuxième est celle d'une ami sur tout avec mon fils, je donne a chacun par rapport à son âge, et des fois je fais des punitions (j'ai des moyen) » 40ans.

Par contre celle qui ont (01) un enfant, la conciliation est plus difficile, l'une d'entre elle confirme « avec ma fille j'ai la relation d'amour, mais c'est difficile car il y'a un manque d'organisme, et le manque de sommeil pour ma petite fille » 32ans.

Et d'autre dit « c'est difficile, c'est un sacrifice, mais j'ai un mari qui m'aide à l'éducation de notre enfant il le prend toujours en charge »36ans.

d) Les charges domestiques :

Les femmes ouvrières assument les activités domestique la plus par d'elle assument seul et autre l'aide de leur conjoint :

Mais ce qu'on a constaté que la charge des unes et des autres est variable en fonction du cycle de vie familiale puisque les femmes ouvrières célibataires ne s'intéressent pas beaucoup à ce genre de tâche par rapport aux femmes mariées.

- quelque une d'elle n'est pas obliger de ne faire rien.

3- Analyse thématique :

a) La sphère familiale :

Nous allons analyser quelque question concernant cette étape on a dégagé dans cette étape 03 question qui est les suivante :

1. Recevez-vous une aide de la part de votre conjoint pour l'entretien de votre intérieur ou l'éducation de votre enfant ?
2. Quel genre de relation entretenez-vous avec vos (vos) enfants ?
3. Comment pouvez-vous combiner entre le travail et les travaux ménagers ?

➤ Après avoir fait l'entretien concernant sur la question :

« L'aide du conjoint pour l'entretien intérieur ou l'éducation de leur enfant »

Nous avons retenus (10) réponse (10/18) la moitié de nos enquêtes :

- L'une d'entre elle affirme : « il m'aide d'un côté moral, l'encourage, les tâche ménagère quotidien on partage tout » 40 ans.
- La deuxième d'entre elle affirme aussi « il m'aide, même à l'éducation de notre enfant il le prend ????? » 36 ans.
- La troisième affirme que : « il m'aide à l'éducation de mes enfants, il leur donne a mangé et il leur change leur vêtement ».
- La quatrième affirme que : « Mon marie m'aide pas à la maison » 49 ans.

➤ L'analyse de la deuxième question qui est :

« Le genre de relation avec votre (vos) enfants ? »

On trouve 16 réponse par 18 la moitié des enquête

- L'une d'entre elle témoigne :
« Je suis complémentaire et une maman. »
- L'autre de notre enquête témoigne :

« La première position c'est la position d'une mère, la deuxième position son amis surtout avec mon fils, je ne trouve pas de difficulté, je donne à chacun par rapport à son âge perce que j'ai des moyens, et des fois je leur fait des punitions » 40 ans.

- La troisième enquête affirme aussi :

« La première des choses je suis une maman, la deuxième des choses une amie, j'ai une relation intime avec mon fils »

- La quatrième témoigne aussi :

« J'ai avec ma petit fille une relation d'amour » 32 ans.

- La cinquième affirme aussi la même chose :

« Je suis une mère et une amie, mes enfant me raconte tous » 49ans.

- La dernière affirme aussi :

« Pour l'instant je suis une maman perce que ils sont petits, car chaque âge avec sa mentalité » 38ans.

- La troisième réponse avec un nombre :

« Comment combiner entre le travail et les travaux ménagers ? »

La plus part de nos enquête leur maties sont compréhensif :

- La première affirme que :

« Il faut trouver un plan, un programme, car la femme qui travaille toujours il lui faut un programme afin de facilité sa tâche ».34 ans.

- La deuxième affirme aussi la même chose :

« Je fais un emploi du temps, il se fait un programme » 40 ans.

- La troisième aussi dit la même chose :

« Faire un programme sa facilite tout » 37ans.

- L'autre enquête à des difficultés elle dit :

« C'est un sacrifice il y a toujours un manque, et faire un emploi du temps » 36ans.

- Et l'autre affirme aussi :
« Le ménage je le fait le jeudi soir, je sors rarement, faire à manger, et la plus part de mon temps je charge seulement de ma fille » 32ans.
- On se qui concerne les célibataire leur repense comme les suivante :
 - La première déclarent que :
« Des fois je fais la vaisselle (semaine) week-end je fais le grand ménage, et des fois je sors le samedi » 23 ans.
 - La deuxième affirme aussi :
« Quand je sors du travail je ne travaille pas à la maison (par fois) je lave la vaisselle et le week-end je fais le ménage, le repos je sors dés fois (pour mes besoin) » 31 ans.

B. La sphère professionnelle :

C'est la deuxième axe de guide d'entretien, cette étape consiste à cerner l'influence de la sphère professionnel sur le processus de conciliation, nous avons dégagé 4 question important :

1. Pour quoi avez-vous choisis ce travail ?
 2. Comment voyez-vous le travail de la femme dans une entreprise privé ? (facile/difficile).
 3. Est-ce que le fait de travailler vous aide à vous sentir bien (santé) ?
 4. Quel est l'influence de votre vie professionnelle sur la vie privée ?
- La réponse à la première question avec 4/18 de nos enquêtes ont à un point négatif sur cette question :
- « il faut toujours trouver un compromis entre sa vie et sacrifier le temps en même temps le partager » 34 ans.
 - Une autre ajoute : « le stress, la fatigue, le manque d'organisation, c'est difficile, le manque de sommeil pour ma fille, l'influence négative avec un enfant » 32 ans.

- Et l'autre aussi affirme que « chaque vie indépendant à l'autre (moitié) 36 ans.
- Et le reste des enquête non pas de problème car c'est eux qui ont choisice métier elle affirme : « très bien, la stabilité ... »
- La deuxième réponse « comment voyez-vous le travail de la femme dans une entreprise ? »

La plus part de nos enquêtes (8/18) jugé que le travail de la femme est facile.
- L'une d'entre elle affirme :

« C'est facile, il faut seulement suivre le règlement, il ne faut pas le dépassé, et aussi il faut toujours se méfier, suivre les méthodes » 34 ans.
- L'autre témoignage aussi :

« Par rapport à mes collègue normale peut s'épanouir et progressé dans sa carrière, il se fait avoir »
- Et l'autre d'entre elle jugé aussi :

« C'est facile, c'est comme ma maison je n'ai pas de problème pendant le travail » 40 ans.
- Et deux d'entre elle déclarent le contraire que le travail de la femme dans l'entreprise est difficile.
- La première déclare :

« C'est difficile, l'ére des choses tu n'auras pas un avantage de s'absenter, si seulement j'ai une urgence 24h/24 c'est homme qui désire »
- La deuxième déclare ;

« C'est difficile, mais avec la violenté on peut diminuer la difficulté »
- La troisième déclarent « le travail de la femme dans une entreprise est difficile, mais il y a une rentabilité (chaque mois il y a une prime du T) » 26 ans.
- La réponse à la troisième question qui est
« Est ce que le fait de travailler vous aide à vous sentir bien ? »

On trouve 7/18ème nos enquêtes qui sont la réponse positive

- La premier déclarent que :
 - « Je me sens bien au contraire, ça change tu complètes ta vie, il faut sacrifier j'arrive à gérer »
- La deuxième affirme aussi :
 - « Je me sent bien, la liberté d'expression » 40 ans.
- L'autre aussi témoigne :
 - « Qui, très bien, Sant le travail je n'existe pas, je me sens vivant et utile, le travail-c 'est mon existence » 36ans.
- L'autre enquête avoue aussi : « je me sens très bien occupé environnement, changement des idées, occupée votre temps un effet positif » 32ans
 - Les autres enquêtes qui nous restent 11/10 ont un point négatif.
- La première d'déclaration que :
 - « Le travail de la femme dans une entreprise c'est la fatigue »37 ans.
- La deuxième témoigne aussi :
 - « C'est trop chargé »49 ans.
- La troisième affirme la même chose :
 - « Il y a deux coté le 1ere je ne suis pas bien car j »ai le stress et la fatigue et le 2eme coté je suis bien + d'expérience et plus de relation avec mes collègues »26 ans.
- La moitié de nos enquêté qui nos reste en un point positive sur le travail de la femme dans une entreprise : « elles disent que ses leurs deuxièmes maison ».
 - La réponse pour la quatrième réponse on trouve 14/18 ont un point positif (la même réponse) :
- L'une d'entre elle affirme que :
 - « Il faut trouver un compromis entre les deux vies sacrifier le temps au même temps de partage » 34 ans.
- Et l'autre déclare que : « pas de problème, c'est la stabilité » 40 ans.

4- Interprétation des données :

Dans cette étape, les hypothèses émises au départ, à ce stade l'interprétation des données renvoi à l'affirmation des hypothèses de recherche, pour faire cette étape on va revenir sur les éléments d'analyse des propos de chaque axe à l'aide des entretiens faits avec dix (10) femmes ouvrières.

- **La première hypothèse : comment la femme ouvrière dans l'entreprise « IFRI » aménage entre la vie professionnel et la vie privé.**

Cette dernière porte sur le fait que la femme ouvrière adopte une méthode afin d'arriver à concilier entre les deux côté, la vie familiale et la vie professionnelle.

Cette supposition affirme du moment où leur travail ne perturbe pas leurs familles afin de trouver un moyen de concilier entre les deux vies.

Sur ce fait, on peut dire que nos enquêtés suis la règle de (Jurado et Naldini, 1996) ce mode de répartition des responsabilités familiale à des effets extrêmes négatifs pour les femmes car il leur fait assumer l'essentiel des activités domestique et de la prise en charge des membres de la famille ».

La plus part de nos interrogées ont accédé au poste de travail important, sans pour autant que cela affecte le bien être de leur famille.

C'est vraiment parce que la femme mérite ses postes et ses responsabilités qui représentent la preuve qu'elle peut gérer tout.

La capacité des femmes est différente l'une de l'autre, les unes sont liées aux difficultés rencontrés par les femmes dans leurs vie professionnelle et familiale et les autre sont liées au mode de vie relativement sur la relation du travail.

La conciliation entre le devoir familiale et le devoir professionnelle est très chère ou sensible sur beaucoup de femmes (le manque et l'absentéisme de la mère vers ses enfants, manque de moyen ...).

Elles sont alors obliger de trouver des moyens individuels pour le bien-être de ses enfants et aussi pour qu'elle soit allése.

• **La deuxième hypothèse « La méthode adoptée par les femmes afin de faciliter la conciliation entre la vie organisationnel (professionnelle) et la vie familiale ».**

L'engagement de la femme ouvrière dans son poste de travail professionnelle, a laissé passer devant certaines de ses responsabilités familiales, cette hypothèse est aussi affirmée puisque la moitié de votre échantillon dit, elles ont du mal à trouver du temps à communiquer avec leur famille, et faire le suivi scolaire pour leurs enfants.

En peut expliquer ça par l'augmentation de responsabilité, et le manque d'aide, mais l'autre moitié voit ça facile, car elles ont de l'aide, leur conjoints leur donne de coup de mains (l'éducation des enfants, les tâches ménagères, le soutien morale..).

Il reste que son rôle au sein de la famille n'est pas vraiment touché par ces modifications.

CONCLUSION

Conclusion :

Après tout ce qu'on a vu durant notre recherche nous avons une idée, que la femme ouvrière n'a pas de temps à sa vie familiale, elles consacrent beaucoup de temps à sa vie professionnelle.

En fin de compte on pourrait dire que le déroulement de la carrière des femmes ouvrières est intimement lié au cycle de vie familiale combiné aux facteurs organisationnels du travail de l'entreprise.

Mais après l'entretien qu'on a fait, avec plusieurs femmes, on a constaté que la femme donne trop de sacrifices pour donner de l'équilibre à ces deux vie afin de donner tout ce qu'elle peut pour sa famille les récits du quotidien des femmes travailleuse travaillant dans l'entreprise « IFRI », révèlent avec acuité comment ça joue la valise des temps sociaux dans ce secteur d'habillement, puis qu'elle souffre d'une surcharge de travail (travail domestique, et le travail à l'entreprise) liée à la double journée qui leur est difficile de supporter à long terme, particulièrement pour les mères (les femmes mariées avec enfants) qui vivent le surmenage permanent et le stress quotidien à cause du double rôle qu'elle joue dans sa vie.

La liste bibliographique :

- 1/ Cristina Lunghi, et si les femmes réinventé le travail, édition d'organisation, 2002.
- 2/ Bennoune Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo partiale, marinore, algerie, 1993.
- 3/ Boutefnouchet Mostafa, évolution et caractéristiques récentes, 2eme, société national, édition et de diffusion, Alger, 1982.
- 4/ Huther josette coener, femmes au travail, femme au chômage, édition l'haratan, paris, 2004.
- 5/ Khoudja souad, A comme algérienne, édition ANAI Alger, 1991
- 6/ GRAWITZ Madeline, lexique de la science sociale, 11eme édition, Dalloz, 2001
- 7/ Japarde Maryne, violance contre les femmes, et la découverte paris, 2005.
- 8/ Moulay Rachid AbderrZak, la femme et la loi au maroc, éd louche ni, Alger, 1991.
- 9/ Nast marci et autre, la femme dans le monde contemporain, éd fernal, parix 1971.
- 10/ Silem Ahmed, Albertin jean, lexique d'économie, 7^{ème} édition, Dalloz, paris, 2002
- 11/ Boislandelle herni mâché, dictionnaire de gestion, vocabulaire édition économie, paris, 1998.
- 12/ Goutier Benoit, recherche social de la population a la collecte des données, 4eme éd québec université, canada, 2007.
- 13/ Le Mixico, dictionnaire en encyclopédie de langue française, édition de la connaissance, paris, 1996.

Site internet

- www.memoiroline.com/04/08/1039/conciliationvieprofessionnelleengagement-travail-html.
- INS: Enquête nationale sur l'emploi 1999-2008, in RGPH, Alger, 2009.
- Encarta 2009.
- www.wekepédia.comsiteB2informationetservicesmédiaetmarketing.
- Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle le harcèlement sexuel dans les relations de travail, N 30 janvier 93.