

Université Abderrahmane Mira- Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales



**Mémoire de fin de parcours en vue de l'obtention du diplôme
de Master en sociologie, spécialité : Sociologie d'Organisation
et du Travail**

Thème

**L'impact de la vie privée sur la vie
professionnelle de la femme**

Cas pratique : CHU de Bejaia

Réalisé par :

M^{elle}. MASSIOUN Samia

M^{elle}. MESSAOUDI Zahoua

Encadré par :

Dr. DALI Kenza

Année Universitaire

2020-2021

Remerciement

Après avoir rendu grâce A Dieu le Tout puissant et le Miséricordieux Nous Tenons A Remercier Vivement Tous ceux de près ou de loin ont participé A la Réalisation de ce Mémoire. Il s'agit plus particulièrement de.

M^{me} Dali Kenza Notre encadreur pour son aide, sa disponibilité, ses conseils et orientation Qui Nous permis de Mener A Bien ce Travail, nos remerciement sincères,

Nous souhaiterons la transmettre l'expression de notre Reconnaissance et notre plus profonde gratitude

Nos remerciements A Tout les employés qui y travaillent, qui nous a apporté de l'aide durant la période de stage pratique a KhELLIL AMERANE, notamment les femmes qui travaille dans l'administration et le service des urgences chirurgical et médical nous tenons à la remercier pour le temps qu'elles ont consacré et la gentillesse qu'elles ont apporté pour nous.

Nous tenons également remercier tous les enseignants de département des Sciences Humaines et Sociale, ainsi tous le personnel de la faculté des Sciences Sociales

Nous adressons tous sincère et respectueux remerciements à tous les employés de la bibliothèque des sciences humaines et sociales

SAMAI/Zahoua

Je tiens à dédier ce travail :

À mon très chère Papa, et ma très chère Maman que j'aime, pour leur soutien et leur encouragement durant tout le parcours de mes études. Je vous souhaite affectueusement une longue et heureuse vie avec nous. Que dieu vous protègent.

À mon cher frère Fayçal. Que de bonheur et de réussite. Que dieu te protège pour nous.

À mes chères sœurs Souad, Thinhinane, Sonia, Ferial, avec leurs enfants, Nour El Houda, Bilal, Meriem que nous chérissons beaucoup, et leurs époux Abderrahmane, Nadir, Farid.

Je vous souhaite une vie pleine de joie de bonheur, santé et réussite.

À mi alma Bilal qui a été tout le temps à mes côtés, son soutien son encouragement, son inquiétude, son aide m'ont fait une force et une volonté, je te souhaite une vie pleine de joie d'amour de réussite, Que dieu te protège, te préserve toi et ta famille.

À mes très belle amies « Chafia, Fatima, Imane » vous êtes simplement magnifique et c'est pour cela que je manifeste une pensée pleine d'amour à vous. Que de bonheur et de réussite pour vous.

À ma chère binôme « zahoua » je la souhaite que de bonheur dans sa vie est de la joie avec sa famille.

À mon encadreur « Mme Dali Kenza ».

À tous ceux qui me connaissent de près ou de loin.

SAMIA

Dédicace

Je dédie ce modeste travail que j'ai pu réaliser avec l'aide du tout puissant, À mon très chère Papa et ma très chère maman, pour leurs soutiens que j'ai toujours ressentis et qui n'ont jamais cessé de m'approvisionner, leurs encouragements qui m'ont poussé à aller de l'avant, leurs confiance leur sacrifices et tous les efforts consentis pour mon éducation et ma formation, je leurs explique ma profonde gratitude, je vous dois la vie. Que dieu vous préserve une longue et heureuse vie.

À mon chère frère Amar et sa femme Fadila, je vous souhaite une vie heureuse pleine de joie de bonheur de réussite.

À ma très chère sœur Massilva à qui je la dois beaucoup, sa présence dans ma vie son soutiens son encouragement à qui j'ai eu la force et la volonté, ainsi, À sa petite fille ma princesse Léa dieu la protège, À son mari Nassim, je leurs souhaite une vie pleine de bonheur, santé et réussite.

À mon Mari Hafid, à qui je dois une grande part de ma réussite, tu as toujours été là pour moi, grâce à ton soutien et ta compréhension et ta patience et ton inquiétude, on fait de moi une personne forte, que dieu te protège et te procure joie et bonheur.

À mon oncle Boubkeur et sa femme Lisa, et leurs petits-enfants, Wassim et Islam, Dieu vous protège vous préserve. À mes chère tantes, chaqu'un son nom je leurs souhaite tout le bonheur du monde et la bonne santé.

À mes très chères copines, Maïssa et sa petite fille Djana, Samia, Lydia, Sophia, Manel, Nawel, Naima.

À ma binôme, Samia je la souhaite que de la réussite et tout le bonheur du monde.

ZAHOUA

Liste des figures

<i>N^o</i>	<i>Titre</i>	<i>page</i>
01	Répartition de la population des femmes au foyer selon la situation matrimoniale	41
02	Organigramme de CHU de Bejaia	Annexe

Liste des Abréviation

Abréviation	Signification
ONS	Office National des statistiques.
CHU	Centre hospitalier universitaire.
CRASC	Centre de recherche en Anthropologie Social et Culturelle.

Tables des matières

Liste des figures

Liste des abréviations

Introduction

Partie Théorique

Chapitre I : Le cadre Méthodologique de la recherche

1. Les sources d'inspirations	05
2. La visée de la recherche	05
3. L'importance du thème	06
4. La problématique.....	08
5. Les hypothèses	10
6. La définition des concepts.....	11
6.1. Le statut	11
6.2. La contrainte sociale.....	11
6.3. Les conditions du travail	11
6.4. Le travail salarié	11
6.5. La vie privée	12
6.6. La vie professionnelle	12
6.7. Carrière	12
7. Les études antérieures	12
7.1 L'étude de Mustapha Boutefnouchet	13
7.2. L'étude de Souad Khodja.....	14
7.3. L'étude de Coenen-Huther Josette	16
7.4. L'étude du CRASC	18
7.5. L'étude de Bennai Nadjim	20
8. Les difficultés rencontrées sur le terrain	23

Chapitre II : La revue de littératures

1. Aperçu historique sur le travail de la femme	25
2. La division sexuelle du travail	28
3. Professionnalisation des métiers féminins	30
4. la pénétration du marché du travail par les femmes.....	31
5. Le statut du travail rémunéré des femmes en Algérie.....	32
6. La non-reconnaissance du travail féminin par leur conjoint.....	33
7. Le travail féminin et l'honneur masculin en Algérie	34
8. La gestion de la vie privée d'un couple à double salaire	35
9. La femme Algérienne face à des contraintes professionnelles	37
10. Analyse des facteurs explicatifs de la faible participation des femmes à l'activité économique en Algérie	38
10.1. Les facteurs économiques de mobilité	38
10.2. Les facteurs socioculturels	38
11. Les instruments de la libération de la femme.....	39
12. Libérer les femmes des contraintes et responsabilités domestiques pour une autonomisation économique et social	40
13. Les théories de la culture de l'entreprise.....	42
13.1. L'entreprise est une stratégie autonome face à son environnement	42
13.2. Des organisations dépendantes de leur environnement.....	44
13.3. L'entreprise produit de la société et productrice de la société.....	44
Partie Pratique	
Chapitre III : L'exploration du terrain	
1. La présentation de l'organisme d'accueil	47
1.1. Le secteur sanitaire.....	47
1.2. Objectif du CHU	48
2. La présentation de l'échantillon exploratoire.....	48
3. Analyses des entretiens exploratoires... ..	48
3.1. Analyse de contenu de l'entretien n° 01	48
3.2. Analyse de contenu de l'entretien n°02	49

3.3. Analyse de contenu de l'entretien n°03	50
3.4. Analyse de contenu de l'entretien n° 04	50
3.5. Analyse de contenu de l'entretien n°05	51
3.6. Analyse de contenu de l'entretien n°06	52
3.7. Analyse de contenu de l'entretien n°07	52
3.8. Analyse de contenu de l'entretien n°08	53
3.9. Analyse de contenu de l'entretien n°09	53
4. Synthèse l'analyse des entretiens exploratoires	54
Chapitre IV : Méthodologie et technique de recherche	
1. La Méthode et technique adéquate.....	57
1.1. La Méthode adéquate	57
1.2. La technique adéquate.....	57
1.3. L'échantillon et l'échantillonnage.....	58
Conclusion	
Liste des références bibliographiques	62
Annexes	66

Introduction

Introduction

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail en Algérie, est devenue nécessité inéluctable. Cette transition qu'a connu le pays dans ces dernière année a permet aux femmes d'assurer de plus en plus leur place dans la société à côté de l'homme.

De nos jours, on ne peut pas parler de l'évolution économique sous ses différents facteurs, sans faire mention de la femme. Depuis l'Antiquité, la femme travaille, que ça soit par nécessité économique, ou bien dans le but de l'occupation d'une place dans la société. Dans les deux cas, elle se trouve plus ou moins confrontées à des difficultés socioéconomiques d'une part, de freinage à leur carrière d'une autre part.

Malgré la mise en place de dispositif réglementaire susceptible de lutter contre toute discrimination dans le milieu professionnel comme l'ordonnance 03/06 du 15 juillet 2006 portant statut général de la Fonction publique, et la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail complétée et modifiée, la femme active algérienne n'échappe pas à cette réalité ; elle doit remplir son rôle à l'extérieur du foyer avec plus de contraintes par rapport à l'homme dans la mesure où la société lui assigne encore une grande responsabilité des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, contrairement à ce que l'on attend de la part de l'homme, dans le rôle est plus défini à l'extérieur.

Dans ce contexte, l'intérêt de cette étude consiste à élucider le sujet de la femme active sous ses différentes difficultés, notamment, sa vie privée (la famille, la société) dans un secteur mixte et qui offre ses services aux deux sexes, et qui nécessite aussi parfois sa présence sur le lieu du travail en dehors des horaires acceptés par une partie importante de la société.

Ainsi, le présent travail de recherche constitue une tentative de découvrir comment la vie privée pourrait influencer la vie professionnelle de la femme. Pour ce faire, et compte tenu de la situation pandémique qui travers le monde entier et les conséquences qu'elle a engendré, à savoir le temps disponible en général, et la difficulté d'accéder à un établissement de santé en particulier, nous avons adopté un plan de travail composé de trois parties sans procéder à la pratique. Il s'agit en premier de la partie théorique constituée d'un chapitre méthodologique où nous avons essentiellement présenté le thème à travers des titre comme: les sources d'inspirations, la visée de la recherche, l'importance du

thème, la problématique...etc. et d'un chapitre théorique composée de la littérature que nous avons jugées d'utile pour traiter sur le sujet comme l'historique du travail féminin et ses théories. En dernier, un autre chapitre était dédié à la présentation des résultats de l'exploration sur le terrain et les choix méthodologiques adéquats pour réaliser l'enquête, à savoir, la méthode, la technique, la population d'étude...etc.

partie théorique

Chapitre I :
**Le cadre méthodologique de
la recherche.**

1. Les sources d'inspirations :

L'observation de l'entourage et l'échange d'idées sont l'une des sources d'inspirations d'un thème de recherche.

Selon Maurice Angers, la première est : « ce que vous avez observé à l'échelle locale, nationale ou internationale et que vous aimeriez approfondir ». (Angers, 2014, p.12). Le deuxième se fait : « dans le cadre d'un remue-ménages ». (Angers, 2014, p.12).

Sur le plan concret, le choix de ce thème résulte à la fois des débats animés en classe au cours de notre formation sur le sujet du travail de la femme et de l'observation de l'entourage et de l'actualité quotidienne à travers les émissions télévisées par les chaînes algériennes comme l'émission « Soug N'ssa » diffusée sur El djazairia One et qui a réservé un de ses numéros au titre « Les droits de la femme », d'où notre intérêt aux obstacles qu'elle pourrait rencontrer la femme active dans sa vie professionnelle et dans sa vie domestique, plus précisément pour celle qui travaillent dans les domaines masculins s'est éveillé. La motivation pour ce sujet s'est vue confirmée suite à l'assassinat d'une journaliste par son mari à cause de désaccords liés à son travail tels les sorties professionnelles, l'apparition à la télévision, les horaires du travail...etc. et qui se sont étendus après quelques années de leur mariage jusqu'à lui demander de démissionner. Il est certes qu'un tel incident ne peut pas être généralisé, mais il a nourri en nous le désir découvrir les contraintes sociales que les femmes actives vivent même à degré moins visibles.

2. La visée de la recherche :

L'explication permet de vérifier s'il existe un rapport de cause à effet entre les variables (Angers, 2014, p.32). Plus précisément, on peut qualifier l'explication de la découverte des rapports que le phénomène étudié entretient avec d'autres phénomènes (Laubet, 2000, p.215).

Dans cette recherche, on s'efforce d'étudier l'impact de la vie privée des femmes qui travaillent au sein du CHU de Bejaia sur leur vie professionnelle. De ce fait, nous présumons que la première est la variable indépendante, et la deuxième est la variable dépendante.

3. L'importance du thème :

Les sociétés traditionnelles acceptent moins le travail de la femme. Le contrôle social est plus exercé sur les femmes mariées que les célibataires. D'après une enquête du CRASC, en plus des facteurs objectifs, comme les services sociaux (fécondité, crèches, cantines, transport...), les facteurs socioculturels contribuent aussi à ce que ces dernières abandonnent souvent leur emploi ou n'en cherchent pas. En outre, les trajectoires professionnelles des femmes sont souvent interrompues par des situations personnelles (mariage, grossesse, maternité...).

Selon les statistiques de l'Office National des Statistiques, l'emploi féminin se démarque par une plus grande concentration dans le secteur public qui absorbe 57,4% de la main d'œuvre féminine totale, contre 42,6% dans le secteur privé.

En ce qui concerne la présence des femmes par secteur, l'enquête du même Office en 2017, relève que sur les 1,97 million de travailleuses que compte le pays, 853,000 femmes activent dans le secteur de la santé et de l'action sociale (43,2% de la population féminine occupée) contre 705.000 hommes, tandis que le secteur d'industrie manufacturière emploie 415.000 femmes (21% des travailleuses) contre 913.000 hommes.

Les femmes sont au nombre de 238.000 dans l'administration publique non compris la santé publique (12.1% des travailleuse), de 95.000 dans l'agriculture (4,8), de 87,000 dans le commerce (4,4%), de 41.000 dans le transport et communication (2,1%) de 32.000 dans la construction (1,6%) de 8.000 dans l'industrie extractive (0.4%), et de 206.000 dans les autres services (10,4%) (Enquête L'Office Nationale des Statistiques, Avril 2018, pp. 1-4).

Sur le plan social, et partant des chiffres officiels relatifs à l'activité féminine en Algérie, il devient clair qu'il est important de prêter attention à cette partie de la société qui devient de plus en plus présente dans les différents secteurs économiques formels. Plus précisément, l'intérêt de cette étude consiste à élucider le sujet de la femme active sous ses différentes difficultés, notamment, les facteurs relevant de sa vie privées et qui pourraient d'une manière ou d'un autre entraver son évolution professionnelle.

Du point de vue académique, cette recherche est susceptible de contribuer à l'enrichissement de la connaissance scientifique sur l'impact de la vie privée

Chapitre I Le cadre méthodologique de la recherche

sur la vie professionnelle des femmes dans la mesure où les études menées sur cette thématique en Algérie d'après nos lectures exploratoires sont avérées minimales par rapport à celles qui ont inversé ces variables.

Sur le plan pragmatique, il est clair que le thème de cette étude s'inscrit dans notre champ d'intérêt en tant que étudiantes en Sociologie du travail et des organisations, et de l'autre part, en tant que futures femmes actives, il pourrait contribuer à une meilleure compréhension et gestion de nos carrières professionnelles.

4. La problématique :

Pour parler du travail de la femme, il faut tout d'abord préciser assure déjà un rôle au sein de la maison. En effet, quand elle est « femme au foyer », elle s'occupe de la gestion de son ménage et cela nécessite la mobilisation, à temps plein, d'un certain nombre d'aptitudes, et de capacités que seule une ménagère peut avoir. Dans certains pays développés comme l'Allemagne par exemple, une ménagère perçoit un salaire parce qu'elle est considérée comme une employée à domicile. Addi Lahouari démontre que les statistiques indiquent que la plupart des femmes de quinze à vingt-neuf ans cessent de travailler dès qu'elles se marient. Dans les années soixante-dix, cette classe d'âge était la plus nombreuse parmi les femmes ayant une activité rémunérée. Que des jeunes filles célibataires sortent de l'espace domestique et exercent une activité salariée est en soi une véritable remise en cause de la culture patriarcale très sourcilleuse sur la virginité comme valeur sociale (Addi, 1999, p. 141).

Le travail de la femme est la question qui préoccupe le monde jusqu'à l'heure actuelle, leurs présence massive et continue sur le marché du travail.

Nous pouvons dire que la femme algérienne travaille même si elle est déjà fatiguée en exerçant ses tâches domestiques. En réalité, elle ne connaît pas la journée de repos. Néanmoins, elle est comme une flamme qui reste toujours active pour clarifier sa vie et la vie de sa famille.

En dépit de la forte croissance du taux d'activité des femmes, deux normes sont toujours en concurrence dans nos sociétés : celle de la division sexuelle du travail entre hommes et femmes et celle de l'égalité des conjoints sur tous les plans, y compris celui du partage du travail rémunéré et non rémunéré (Coenen-Huther, pp. 53-61).

Afin de cerner le rapport entre la culture de la société et celle de l'entreprise, trois approche s'avèrent fondamentales et peuvent être étendu aux différentes organisations.

Pour la première, elle considère que l'entreprise est un acteur à part entière qui, confronté à d'autre acteurs dans le cadre du marché, est capable de choisir des filières technologiques et se recentrer sur des savoirs faire-professionnels valorisant son métier. Par contre, la deuxième approche montre que la structure mécanique et organique de l'entreprise varie en fonction de la stabilité de son environnement.

Chapitre I Le cadre méthodologique de la recherche

Le dernier point de vue se situe entre les deux théories expliquées précédemment et considère que toute entreprise est insérée dans un ensemble de relations économiques et sociales dont il est impossible d'en comprendre les comportements en faisant abstraction de ces relations. Néanmoins, si toute entreprise est contrainte par des pressions émanant de l'environnement, les pratiques d'entreprise sont considérées ici comme un construit sociale issu à la fois de contraintes externes et de leurs modelage dans des formes de régulation interne (Beitone et autres, 2000, pp. 318-322).

À partir de l'analyse des entretiens réalisés lors de l'exploration au CHU de Bejaia, il s'est avéré que la situation matrimoniale influence la vie professionnelle de la femme, c'est-à-dire la famille est considéré comme un encouragement pour une jeune fille célibataire. Contrairement aux femmes mariées où leurs freinages reviennent à la belle-famille. Et quoi qu'il en soit, elles n'envisagent aucunement arrêter le travail quel que soit la nature des difficultés qu'elles affrontent. La carrière des femmes est ainsi soumise à des contraintes de la société quelque part et se démarque d'elle de l'autre part, ce qui peut être inscrit dans le cadre de la troisième approche de la culture de l'entreprise et adapté au terrain d'accueil en tant qu'organisation.

Passant de la question de départ sur l'influence de la vie privée de la femme sur sa vie professionnelle, nous somme arrivées à question centrale suivante :

Quel est l'impact de la culture de l'environnement sur la gestion des femmes de leur carrière en tant élément de la culture du CHU de Bejaia ?

5. L'hypothèse :

D'une manière générale, l'hypothèse est une réponse provisoire à la question centrale de la problématique (la question posée).

Selon Maurice Angers elle : « est une réponse supposée à une question de recherche, prédiction à vérifier empiriquement » (Angers, 2014, p. 26).

Afin de répondre à la question centrale posée dans la problématique, nous supposons que :

Les carrières des femmes sont considérées comme un construit sociale issu à la fois de contraintes sociales et de leurs modelage dans des formes de régulation interne au sein du CHU de Bejaia.

6. La définition des concepts :

D'une manière générale, un concept est une définition conventionnelle d'un phénomène. En termes simples, c'est un mot ou un ensemble de mots qui désigne et définit une sorte de phénomènes (Dépelteau, 2000, p. 175).

Dans ce qui suit, nous présentons la définition de quelques concepts clés de cette recherche.

6. 1. Le statut :

À un premier niveau, le statut est l'ensemble des attributs qui permettent à l'acteur de jouer un rôle social. Position occupée dans la division du travail au sein d'un système donné. (Ferréol, Cauche, Duprez, Gadrey, Simon, 2009, p. 201).

6. 2. La contrainte sociale :

La contrainte sociale la pression exercée par la société sur ses membres pour les amener à se conformer aux manières communes de penser, sentir et agir. Utilisée par Durkheim comme trait majeur et distinctif du fait social « Les règles de la méthode sociologique ». Se manifeste subjectivement (sentiment d'obligation) ou objectivement (sanctions). Variable selon les situations et les sociétés. Chez Durkheim, le passage de la solidarité mécanique à la solidarité organique n'implique pas la diminution de la contrainte au profit de la coopération mais son intériorisation grandissante (Ferréol, Cauche, Duprez, Gadrey, Simon, 2012, p. 35).

6. 3. Les conditions du travail :

Les conditions du travail sont les multiples dimensions matérielles, psychologiques, sanitaires, qui caractérisent une activité de travail. On distingue par exemple des degrés de pénibilité, de stress, de risque. (Lebaron, 2009, p. 36).

6. 4. Le travail salarié :

Le travail salarié est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production des biens et services. C'est un facteur de production que les entreprises et les administrations achètent en contrepartie un salaire, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. (Ferréol, Cauche, Duprez, Gadrey, Simon, 2012, p. 209).

Le travail salarié s'agit d'activité de type intellectuelle ou manuelle exercée contre une rémunération. (Grawitz, 1999, p. 408).

6. 5. La vie privée :

La vie privée est volontiers définie en termes relationnels, qui impliquent des amis, le partenaire ou un membre de la famille. Elle concerne par exemple les sentiments, la sexualité ainsi que des secrets personnels ou des discussions sur des sujets particuliers (Coll, 2014, p 54).

6. 6. La vie professionnelle :

La vie professionnelle est la période de la vie du salarié passée au travail. C'est aussi le chemin qu'il parcourt durant sa carrière y compris toutes ses gradations et privilèges depuis son entrée dans l'emploi jusqu'à sa fin

(أبو شيخة، 2010، ص. 215).

6. 7. Carrière :

La carrière est un terme représentatif des étapes de la vie professionnelle. Elle se construit en fonction des choix de l'individu et des contraintes du contexte socio-économique. Le choix de la carrière implique le capital humain mais aussi le capital culturel et social. La carrière pourrait être vue comme un cadre qui circonscrit la portée de l'épanouissement individuel et les étendues de l'existence sociale du sujet. Par son trajet, sa qualité, son niveau et ses péripéties, le destin social de l'individu est formé (Molajani, 2004, p. 29).

7. Les études antérieures :

La femme active demande beaucoup d'importance comme un sujet de recherche, étant considéré comme un pilier de la construction de la famille au sein de sa vie privée.

Ainsi l'accès de la femme au travail salarié et l'occupation de l'activité productive valorise son existence et lui permet de modifier sa vie quotidienne.

Dans ce qui suit, nous avons essayé de résumer quelques études antérieures effectuées sur le thème du présent mémoire dans le but de voir les différentes méthodologies suivies par les chercheurs pour la collecte de données, le terrain d'enquête, etc., ainsi que leurs résultats obtenus. Ceci nous offre d'une part des inspirations, et d'autre part, nous permet d'ouvrir le champ d'investigation sur notre étude.

7. 1. L'étude de Mustapha Boutefnouchet :

Ce sociologue a fait ses études dans trois différentes villes en Algérie qui sont Alger, Oran et Annaba et ce, auprès de 69 familles et cela afin d'arriver à découvrir les principaux aspects de l'évolution des structures familiales en Algérie. Il a souligné dans l'évolution du statut de la femme que ce dernier est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur et 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. Il 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 évolution vers le salariat comparativement au statut de la femme dans la famille traditionnelle, qui travaille dans l'agriculture sur des terres familiales.

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

Dans la structure traditionnelle, la femme joue un 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. Premièrement, l'éducation qui se marque par l'augmentation de taux de la scolarisation des filles, qui est dû à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants. Deuxièmement, l'accès des femmes au monde du travail du fait que 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.

Il existe ainsi 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 besoins d'indépendance financière par rapport au budget de la famille. (Boutefnouchet, 1980, p. 125- 166).

Compte tenu de l'ancienneté de cette étude, elle nous a permis de mettre le point sur la transition de la société algérienne en matière du travail des femmes qui était dans le modèle traditionnel limité au travail au sein du foyer, vers le modèle du travail salarié malgré que jusqu'à au moins la période de l'enquête, leur majorité n'a pas pu encore avoir son autonomie financière.

7. 2. L'étude de Souad Khodja :

D'après Souad Khodja, les femmes devenues salariées se trouvent soumises à deux systèmes de normes, celui de la société industrielle, au travail, et celui de la société traditionnelle, au foyer. Ceci peut, peut-être, expliquer le développement croissant des psychonévroses féminines en Algérie. D'après les expériences de Pavlov, la maladie psychique s'installe par le biais de certains mécanismes, dont celui de la « surtension de l'inhibition », impossibilité pour le sujet de comprendre un signal établi à partir de différences trop fines. La névrose serait due à l'incompatibilité entre la pression sociale et les possibilités du sujet, ces possibilités étant le résultat de l'histoire spécifique de chaque individu, certains résistants moins que d'autre aux interpellations sociales contradictoires.

Ceci explique les incohérences culturelles nées du passage d'une société à une autre, c'est-à-dire d'anciennes formes de rapports de domination existant entre hommes et femmes à de nouvelles relations entre ces derniers. Cette phase transitoire nécessite tout un travail d'éducation, basé sur l'obligation de dépasser les anciennes valeurs morales, tel que le sentiment de l'honneur, qui n'a plus sa raison d'être étant donné que les anciennes structures sociales qu'il aidait à maintenir, sont en voie de disparition. De nouvelles valeurs, tel que le civisme, le respect de l'autre, le respect du travail, doivent venir le remplacer, car bien plus adaptées à la construction d'une surtout relativement place de la femme dans la société nouvelle du point de vue du droit au travail, de la formation professionnelle, de l'accès aux postes de responsabilité, de la liberté de choisir son conjoint, de voyager. Or, il se trouve que les effets sur le travail des dysfonctions caractérisant la société de transition sont nombreux.

La destruction progressive des liens communautaires traditionnels, qui aboutit à la famille nucléaire, fait peser sur la femme travailleuse salariée le poids du travail domestique et du travail professionnel. Alors que, traditionnellement, les tâches du foyer étaient partagées entre toutes les femmes

Chapitre I Le cadre méthodologique de la recherche

vivant sous le même toit, l'épouse se trouve aujourd'hui, souvent responsable de l'ensemble de ces tâches.

Parallèlement, la femme se met à prendre en charge une série d'activités, anciennement réservées au mari, comme les démarches administratives, le paiement des factures, l'accompagnement des enfants chez le médecin. Ceci n'est nullement accompagné par le développement de l'utilisation d'appareils électroménagers, qui pourraient rendre les tâches domestiques plus aisées, ou de crèches et garderies d'enfants. D'autre part, les modes de consommation n'ont pas varié, les femmes continuent à préparer des conserves, des confitures et des repas nécessitant une longue et minutieuse préparation, l'utilisation de repas tous prêts, l'aide des enfants et du mari étant pratiquement inexistantes. Ainsi, outre les tâches professionnelles, les femmes qui travaillent s'occupent de certaines tâches du mari et du ménage. C'est pourquoi, « la double journée de travail », déjà dénoncée par les femmes travailleuses, dans les sociétés industrielles, est chez nous plus lourde qu'ailleurs. M. Boucebcı note dans l'étude, travail féminin et décompensation psychiatrique :

« Ces décompensations sont particulièrement nettes et fréquentes dans les grandes villes, où les possibilités de travail de la femme sont les plus aisées et les plus nombreuses. Il faut noter que les villes représentent le milieu le plus pathogène, compte tenu des problèmes liés :

- à la difficulté d'être une femme vécue comme « émancipée » par les autres ;
- aux difficultés dues à l'éloignement très fréquent entre le lieu de travail et l'habitat ;
- aux contradictions entre la nécessité d'aller travailler, et celle d'assumer son rôle de mère d'une famille souvent nombreuse ;
- aux aléas propres au type de travail qu'elle assure ;
- aux différents stress d'une vie moderne et trépidante, à laquelle elle n'a, dans la plupart des cas, pas été préparée.

Ces éléments pathogènes sont majorés par l'absence, ou l'insuffisance de structures sociales, destinées à aider la femme qui travaille » (Khodja, 1991, pp. 116-118).

Souad Khodja a exposé un exemple sur la situation de la femme Algérienne active qui raconte comment elle passe sa journée est : « Elle se lève à 5h45min, elle fait tôt le ménage, elle prend son bébé chez la nourrice, et vers 8h45min elle

se rend au lieu de travail. À 12h00, elle rentre et prépare le déjeuner et le dîner en même temps. À 14h00, elle retourne au travail jusqu'à 17h30min, elle récupère son bébé, sert à manger, elle avoue qu'à 21h « j'étais complètement épuisée. » (Khodja, 1985, p. 43).

L'étude de Souad Khodja a fait ressortir le double rôle que la femme active algérienne dans une société en pleine transition mais qui tient toujours au passé. Cette dernière assure par conséquent un double rôle qui n'est ni complètement celui de la société traditionnelle, ni celui de la société industrielle, sans être pratiquement aidée par le mari ou les enfants dans les tâches ménagères, chose qui la pousse à se retrouver face à une double journée de travail et vivre à temps calculé.

7. 3. L'étude de Coenen-Huther Josette :

Les analyses conduites à partir de l'enquête suisse sur la famille de 1994/1995 montrent que les femmes sont bien conscientes de la difficulté à concilier leur rôle de mère avec une vie professionnelle. L'une des raisons les plus fréquemment retenues pour expliquer le refus d'avoir un enfant de plus, est précisément celle-là. Près de 54% des personnes sans enfant et de 60% des personnes qui en ont déjà, déclarent que cette difficulté de conciliation est une raison importante de leur propre refus d'avoir un enfant ou d'en avoir davantage. C'est la raison la plus importante pour un quart des premières et 18% des secondes. Les femmes sont nettement plus sensibles que les hommes à cet obstacle. La crainte du temps que prennent les enfants compte également beaucoup pour les personnes qui n'en ont pas : près d'une sur deux affirme que cette raison est importante de ne pas vouloir d'enfant.

C'est donc très clairement en termes de temps que la question de l'enfant est posée, et non en termes d'affectivité. En effet, la grande majorité des personnes interrogées (74% des femmes et 64% des hommes) se déclarent « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec la phrase suivante : « une mère qui a une activité professionnelle peut avoir avec ses enfants des relations aussi profonde et affectueuses qu'une mère qui ne travaille pas. » seule une personne sur cinq (parmi les femmes comme parmi les hommes) déclare : « je ne peux pas imaginer qu'une femme puisse être heureuse sans enfant » en revanche, une femme sur deux et trois hommes sur cinq approuvent l'idée qu' « un enfant en âge préscolaire souffre du fait que sa mère travaille » et sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » que « le travail à l'extérieur. »

Chapitre I Le cadre méthodologique de la recherche

Les analyses ci-dessous peuvent apparaître contradictoires. En fait, elles renvoient à deux normes présentes dans la société suisse : l'une voulant que la mère reste à la maison, surtout lorsqu'elle a de jeunes enfants, l'autre lui reconnaissant le droit à une activité professionnelle, même lorsque ses enfants sont petits. 80% environ des personnes interrogées lors de cette enquête estiment que l'enfant n'est pas indispensable au bonheur indique qu'elles conçoivent d'autres voies pour atteindre celui-ci.

Le refus d'enfant des femmes et des hommes de moins de trente ans ayant répondu à l'enquête suisse sur la famille 1997/95 correspondait à un taux à peu près égal aux femmes sans enfants : 22.5 % de celles qui avaient quarante à quarante-cinq ans au moment des entretiens. La décision finale varie toutefois fortement selon le niveau de formation des mères.

Parmi la génération née entre 1945 et 1954, les femmes n'ayant pas de formation ou n'ayant qu'une formation du niveau secondaire inférieur ont mis au monde 2,1 enfants en moyenne ; celles qui ont une formation du niveau secondaire supérieur (maturité, formation technique), 1,8 et celles qui ont une formation de niveau supérieur, 1,4. Parmi les diplômées des universités ou d'autres établissements d'enseignement supérieur, plus du tiers n'ont pas eu d'enfants, contre moins d'un dixième des femmes de l'échelon le plus bas. Les premières retardent ont effet le moment de se marier et d'avoir des enfants.

Ainsi, par exemple, plus du tiers des femmes de la génération 1955-1964 n'ayant qu'une formation primaire étaient mariées à dix-neuf ans, contre un peu plus de 10% de leurs consœurs ayant une formation secondaire et 1,8 % des diplômées du niveau supérieur.

La concordance entre opinion et réalité en matière d'activité professionnelle des mères de jeunes enfants est moins bonne que le parallèle entre désir d'enfant et natalité effective. On l'a vu plus haut, en 1994/95, une femme sur deux estimait que les enfants en âge préscolaire souffrent d'avoir une mère qui travaille à l'extérieur. Or, en 2002, 38% des mères d'enfants de moins de quatre ans étaient au foyer et 28% de celles dont les enfants avaient entre quatre à six ans

Leurs enfants avaient entre quatre à six ans (OFS, 2003b) (Coenen-Huther, 2004, pp. 167-169).

Contenu du contexte occidental où cette enquête a été menée, cette étude a mis en lumière l'impact de la vie professionnel sur la vie privée. Cet effet s'est vu à travers le nombre d'enfants procréés qui baisse au fur et à mesure que le niveau d'instruction des femmes s'élève. Ces dernières étant conscientes des

difficultés rencontrées en occupant une double tâche, tiennent quand-même à exercer leurs travaux. Encore plus, c'est la vie privée qui est aménagé pour qu'elle s'adapte à la vie professionnelle.

7. 4. L'étude du CRASC:

Il s'agit d'une étude exploratoire réalisée 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.

Les résultats de cette enquête montrent que :

➤ Plus le niveau d'instructions 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 travail grâce à 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 supérieure. 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% ont 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 au supérieur considèrent qu'avoir un foyer et des enfants comme étant plus important qu'avoir un travail.

Pour la question relative à l'attitude de l'époux à l'égard du travail de la femme, l'étude a relevé que 55.22% des femmes ont répondu que leurs époux sont compréhensifs à l'égard, d'autres femmes d'un taux de 25.87% 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 paradoxalement, seulement 18 des femmes mariées sur 205 soit 8.75% déclarent que leurs époux et belle 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 révèle d'une transaction financière que cela soit pour les crèches ou pour les nourrices à la maison. 53.48% des enquêtes placent leurs enfants dans une crèche, chez une nourrice à domicile. Toute fois 46.51% placent leurs enfants chez leurs mères et consacrent entre 03 à 04 heures par jours aux enfants et 32.45% des femmes consacrent 01 à 02 heures par jours. (Ministère délégué auprès du chef de gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine, (CRASC, 2005, pp. 6-13).

Cette enquête a attiré notre attention doublement ; sur le plan chronologique et comparée à celle de Boutefnouchet et Khodja, elle est beaucoup plus récente et donc, plus proche du contexte socio-culturel du présent mémoire. En ce qui concerne son objet, elle directement liée à la même thématique que nous traitons et en pas mal d'occasions à répondu à la question de l'impact de la vie privé sur la vie professionnelle. Elle a fait apparaitre d'ailleurs plus de changement dans la culture de la société dans la mesure où 3% seulement des femmes ont déclaré tel que c'est indiqué plus haut que leurs maris sont hostiles concernant leur attitude envers le travail de leurs épouses. Un autre changement aussi est apparu dans l'éducation des enfants qui est confiée majoritairement aux crèches ou nourrices, ce qui a allégé la charge des femmes et qui va en parallèle de plus d'ambitions professionnelles. Cela ne signifie pas que le changement est radical dans la mesure où les femmes continuent toujours à considérer qu'avoir des enfants est aussi important que travailler, contrairement à ce que la majorité des enquêtées suisses ont déclaré dans l'étude précédente.

7. 5. L'étude de Bennai Nadjim :

Dans le cadre d'une étude menée en vue d'obtenir le diplôme de doctorat, le chercheur Bennai Nadjim s'est intéressé au le statut professionnel et familial des femmes salariées, entre aspirations et contraintes.

Partant de l'idée que les femmes salariées algériennes, notamment les cadres, rencontrent dans les organismes professionnels beaucoup de contraintes d'ordre professionnel, mais aussi socioculturel, il a émis les deux hypothèses suivantes:

1-Les valeurs sociales liées au statut traditionnel de la femme, consolidées par la famille, obligent les femmes cadres à les reproduire d'une façon adaptée dans les organismes professionnels. Ceci constitue une entrave à l'évolution professionnelle de ces femmes par rapport à leurs collègues hommes.

-les exigences du poste de responsabilité (déplacements, réunions à des heures tardives, séjours dans des hôtels...) sont souvent non conformes avec les normes sociales liées au groupe d'appartenance de la femme cadre (valeurs de la société, de la famille...). Ceci l'empêche d'occuper des hauts postes de responsabilité.

2- La prédisposition de la femme cadre à accepter son rôle traditionnel facilitent la reproduction des inégalités sociales au sein des organismes employeurs.

Sur le plan méthodologique le chercheur a opté pour la méthode qualitative permettant de comprendre les mécanismes de l'opinion et la description des perceptions de leurs collègues hommes vis-à-vis de leur position hiérarchique au travail et de leur travail en général. La technique principale de recueil des données était l'entretien.

Pour la population d'enquête, il a ciblé les femmes salariées cadres comme population d'études le chercheur a décidé de s'arrêter à quarante dans le nombre d'entretien pour des raisons de « saturation empirique ».

À l'issu de l'enquête, le chercheur a conclue sur que les femmes craignent que l'honorabilité et la responsabilité de leur image sociale soient ternies. Les déplacements professionnels courants hors wilaya de résidence, voire à l'étranger (missions, réunions, formation de perfectionnement...), en séjournant

Chapitre I Le cadre méthodologique de la recherche

dans les hôtels, ainsi que le travail jusqu'à des heures tardives dans la mixité, tâches qu'exigent les postes supérieurs de responsabilité pour ces travailleuses cadres, constituent en effet des sources de suspicion pour les familles, les époux en particulier.

Il a constaté également que l'exercice de telles tâches constitue des sources de conflits au sein des couples, où le mari fait souvent des restrictions pour son épouse travailleuse. Cette dernière, risquant de se faire répudiée, se voit alors contrainte à céder à ces exigences. C'est pour cela, il a approuvé que les femmes cadres qui s'excusent auprès de leurs employeurs du fait de ne pouvoir répondre aux tâches professionnelles qui peuvent susciter suspicion, certes, l'homme partage sa vie privée avec son épouse mais en contrepartie, il se range à l'opinion de l'extérieur, dites publiques, et recommande à sa femme de se tenir dans les limites permises, et dites traditionnelles.

Ainsi que l'homme, beaucoup plus que la femme, est plus sensible s'agissant de la conformité des conduites des membres de sa famille aux attitudes ou bien aux représentations sociales des gens surtout à l'extérieur du foyer.

D'autre part, les tâches reliées au foyer conjugal qui incombent aux salariées cadres (tâches ménagères, préparation des repas, éducation des enfants...) constituent aussi un obstacle majeur par rapport à l'excellence dans leur vie professionnelle. À vrai dire, c'est souvent que les époux, parents, et belles-familles en général, n'acceptent le travail de l'épouse, de la fille, de la belle-fille, qu'à condition que celles-ci assurent tout ce qui est lié à l'entretien interne du foyer.

Un autre facteur légitimant le travail des femmes à l'extérieur du domicile familial, consiste en le relâchement des valeurs de solidarité et d'entraide entre familles, mais aussi entre les membres de la même famille.

Enfin, comme alternative, la société essaye même avec difficultés, de trouver un équilibre entre les valeurs traditionnelles d'une part, et les exigences modernes de l'idéologie libérale, de l'autre part. Par conséquent, cela a produit une société qui n'est ni traditionnelle ni moderne, mais qui est plutôt « composite » (Bennai, 2018).

Chapitre I Le cadre méthodologique de la recherche

Les résultats de cette étude s'avèrent complètement en contradiction avec ceux obtenus par l'enquête du CRASC et ont démontré le poids de la tradition qui pèse encore sur le travail de la femme et qui pourrait à notre sens être expliqué par la nature de la population ciblée qui est les femmes cadres, ce qui exige plus d'ouverture vis-à-vis ses exigences professionnelles, et qui va davantage à l'encontre des valeurs traditionnelles conservatrices.

Dans de sens, cette étude rejoint l'idée de l'importance du poids de la tradition dans la constitution d'une culture d'entreprise.

8. Les difficultés rencontrées sur le terrain :

Comme toute recherche scientifique, ce travail a été confronté à quelques difficultés à savoir :

- Le refus des femmes des enregistrements sonores qui aurait pu nous libérer de l'écriture du dit, pour s'occuper du non verbal ;
- Le service des urgences chirurgicales et médicale sont des services surchargés et épuisant, ce qui a relativement affecté la disponibilité des enquêtées ;
- Le manque du temps pour réaliser une étude complète (enquête du terrain) vue la situation pandémique qui a engendré un retard dans le démarrage de l'année universitaire.

Chapitre II :

La revue de littérature

1. Aperçu historique sur le travail de la femme :

À partir d'une étude des mariages à Orléans en 1911, Antoine Prost (1981) montre que la majorité des filles de journaliers, d'ouvriers et de petits employés travaillent au moment de leur mariage. En revanche, le modèle de la jeune fille oisive domine largement dans la bourgeoisie, neuf sur dix des filles de membres des professions libérales, de négociants, de propriétaires sont sans profession. Dans la petite-bourgeoisie de l'artisanat et du commerce ou dans le monde des employés qualifiés, moins d'une jeune mariée sur deux déclare une activité professionnelle.

Pendant l'entre-deux-guerres, les jeunes filles sont de plus en plus fréquemment actives au moins jusqu'à leur mariage. Un quart des femmes nées en 1917 n'ont pas exercé d'activité professionnelle avant leurs trente-cinq ans. Cette proportion ne cesse de décliner pour atteindre 18% parmi les jeunes femmes nées en 1930. Ce sont le plus fréquemment actives. La proportion d'inactives est plus importante dans les milieux de l'artisanat, du commerce ou de l'agriculture. Mais il est probable que nombre de jeunes femmes travaillent comme aides familiales, sans avoir déclaré de profession. Dans les milieux aisés, les jeunes filles demeurent encore fréquemment inactives mais, des générations de l'après-guerre à celles des années trente, l'habitude de travailler à l'extérieure, du moins avant le mariage, a gagné ces milieux (Battagliola, 2000, p. 61).

Lisible dans toutes les statistiques de l'emploi, l'évolution l'activité féminine n'est pas uniquement quantitative. Elle est portée par des changements structurels massifs et durables : la féminisation du salariat et la montée en puissance du secteur tertiaire, les formations du rapport à l'emploi et des comportements d'activité féminins, la réussite des femmes dans le système scolaire et universitaire constituent les principaux ingrédients de cette mutation.

Depuis le début des années soixante, du nord au sud de l'Europe, on assiste à une croissance spectaculaire de l'activité féminine pendant que l'emploi masculin est frappé d'immobilisme ou de déclin. C'est dans ces années que démarre le mouvement de féminisation de la population active qui se poursuit aujourd'hui.

Dans les années soixante, les femmes représentaient près de 30% de la population active européenne ; en 2000, ce chiffre s'élève à 43,3%. La tendance

n'est pas récente, donc, mais elle se maintient depuis le début des années quatre-vingt : la crise de l'emploi n'a pas affecté le mouvement de rééquilibrage de la part des sexes sur le marché du travail amorcé depuis 1960.

Par ailleurs, dans les pays où la participation des femmes à l'activité était traditionnellement plus élevée, la croissance reste importante. C'est le cas notamment en France, au Portugal, au Royaume-Uni. Au total, donc, c'est la constance qui frappe : quel que soit le point de départ, le poids des femmes dans la population active croît partout et de façon conséquente.

En 2000, plus de quatre actifs sur dix sont des femmes. Cette moyenne européenne ne doit pas masquer les disparités nationales. Selon les pays, la part des femmes s'étage entre 38% et 48% (Maruani, 2000, pp. 5-7).

En Algérie, Il existe depuis 1962, une Union nationale des femmes algérienne (U.N.F.A), organisation de masse dépendant du front de libération nationale (F.L.N), qui tente de promouvoir et de codifier l'émancipation des femmes algérienne. Des femmes occupent des postes de députés à l'assemblée populaire nationale ; quelques-unes sont responsables à des postes politiques importants. Toutes ces femmes participent à l'élaboration de décisions politiques ou à leur application. Leur nombre peu important, pourrait ne pas être considéré comme un argument suffisant pour dire que les femmes algériennes ne participent pas à la vie politique du pays, car on rétorquerait, peut-être, qu'il s'agit là d'un processus évolutif... qu'on ne peut rien changer du jour au lendemain.

En s'employant aujourd'hui à concrétiser les aspirations de la femme algérienne en créant les conditions objectives qui lui permettent d'occuper la place qui lui revient dans la société, la révolution algérienne s'est fixé comme objectifs d'assumer son intégration effective dans le processus de développement afin que la contribution de ces processus de développement, afin que la contribution de ces millions d'Algériennes, qui représentent un potentiel considérable, participent pleinement à l'édification de l'économie nationale.

La mise au travail de façon intensive de la population active pose le problème de l'emploi de la femme. Les femmes représentent la moitié de cette population active. Le maintien de la femme en dehors de la production ne peut avoir d'autre signification que celle d'une faiblesse dans l'économie, d'un retard dans l'évolution sociale et la fixation de mentalités rétrogrades.

Le travail de la femme devenu aujourd'hui, incontestablement, une réalité vivante, doit s'accompagner de règles strictes destinées à assurer la protection de la maternité, à garantir la sécurité de la famille, à opérer les adaptations nécessaires aux activités exercées par les femmes et à mettre en place les conditions nécessaires à l'élargissement du travail féminin .

Cependant, l'intégration de la femme dans les circuits de la production doit tenir compte des contraintes inhérentes au rôle de mère de famille et à celui d'épouse, dans la construction et la consolidation du foyer familial, qui constitue la cellule de base de la nation (Khodja, 1991, pp. 16-22).

Le travail féminin apparaît donc comme un travail de soutien à l'activité de production. Selon les régions, les femmes s'occupent de la cueillette des olives, de l'entretien des bêtes, du ramassage du bois, du battage du lait etc. Ce travail apparemment secondaire, et généralement refusé par les hommes, n'en constitue pas moins une tâche harassante et répétitive.

Cependant, la colonisation d'abord, et politique d'industrialisation lancée par le gouvernement algérien, ensuite, ont largement participé à la destruction de ces formes de production et de vie.

La séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l'apparition d'un marché du travail... ont été quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle. Ainsi, les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail.

La construction d'une société développée doit passer par cette étape obligatoire que constitue l'émancipation économique de la femme.

Cependant, la paupérisation de la société traditionnelle, la guerre de Libération Nationale, la scolarisation des filles ont été les trois éléments d'éclatement de la cellule familiale patriarcale, la venue de la femme au travail étant une donnée qui a exacerbé ce processus. Une femme qui est en mesure de subvenir à ses besoins économiques est une femme déjà potentiellement libre, qui peut s'opposer avec beaucoup de chances d'y réussir au rôle qui lui est traditionnellement réservé. Mais le rôle de la femme au travail supposant à lui seul tout un apprentissage, elle demeure l'intruse qui subira toutes les vexations réservées aux femmes qui ont désobéi à la norme sociale.

D'autre part, la seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes. Pour une femme, travailler, c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui le valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale.

Mais, encore, aujourd'hui, travailler signifie toujours, pour elle, déshonneur. Par conséquent, elle est amenée à subir toutes les vexations, qui sont traditionnellement réservées aux femmes qui sont donc sorties de l'univers clos de la maison qui leur est réservé, et ont donc mis à bas l'honneur des frères ou époux (Khodja, 1991, pp. 111-115).

2. La division sexuelle du travail :

La division sexuelle du travail est un enjeu fondamental des rapports sociaux de sexe, qui sont des rapports inégalitaires, hiérarchisés, asymétriques.

Dans la théorie de la division sexuelle du travail en tant que conflit, la dimension oppression / domination est fortement prégnante. Selon D. Kergoat, division sociale et technique du travail sont doublées d'une hiérarchie nette du point de vue des rapports sexués de pouvoir. Il y a aussi selon lui, deux principes de la division sexuelle du travail : la séparation (le travail masculin est différent du travail féminin) et la hiérarchie (le travail masculin a toujours une valeur supérieure au travail féminin) (Bureau, Corsani, Giraud & Rey (Directeurs), 2019, P. 339).

Le monde du travail est ainsi rempli de petits isolats professionnels (service d'hôpital, bureau de ministère, etc.) fonctionnant comme des quasi-familles où le chef de service, presque toujours un homme, exerce une autorité paternaliste, fondée sur l'enveloppement affectif ou la séduction, et, à la fois surchargé de travail prenant en charge tout ce qui se passe dans l'institution, offre une protection généralisée à un personnel subalterne principalement féminin (infirmières, assistantes, secrétaires), ainsi encouragé à un investissement intense, parfois pathologique, dans l'institution et celui qui l'incarne (Bourdieu, 2003, p. 84).

Pour François Battagliola, le travail des femmes, en tentant de rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociales de la division sexuelle du travail, ont contribué à mettre en

question l'opposition entre travail au sein de l'unité domestique et le travail salarié. Les travaux, notamment ceux de Michelle Perrot ou d'Arlette Farge, ont montré que le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuées au sein du ménage. Avant l'industrialisation massive où la montée des emplois salariés, l'activité de la ménagère était loin de se réduire à l'espace du foyer. Inversement, le travail à domicile n'a pas disparu avec la concentration industrielle. Selon Joan Scott, l'accent mis sur la séparation entre foyer et travail a conduit à accentuer les différences entre hommes et femmes, à faire de la travailleuse un problème sociale.

L'opposition entre main-d'œuvre masculine et féminine, qui se forge au cours du 19^e siècle, ne peut alors se ramener à celle entre un salaire régulier masculin et un salariat sporadique des femmes dont l'activité se déploierait d'abord dans la sphère domestique. D'où la nécessité d'analyser les formes de recours à la main-d'œuvre selon le sexe et celles que revêt la division du travail, chantier encore largement ouvert.

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

Telle est la perspective adoptée par L. Tilly et J. Scott dans leur étude effectuée à Roubaix, et Amiens à partir des listes nominatives des recensements dans les décennies 1860-1900 (1978). Elles montrent que l'activité féminine dépend des cycles de la vie familiale : les jeunes filles exercent un travail à plein temps, comme ouvrière ou domestiques, qu'elles poursuivent éventuellement les premières années de leur mariage. Après la naissance des enfants, beaucoup cessent toute activité salariée. Généralement, dans les familles ouvrières, le travail des enfants « préféré » à celui des femmes. Aussi, dès que les enfants sont en âge de travailler, les mères quittent la fabrique. Elles ne reprennent une activité salariée que par intermittence pour faire face aux aléas lorsque le mari est malade ou sans emploi, ou quand elles se retrouvent seules. Les politiques

des employeurs renforcent cette tendance en réservant les emplois réguliers et (relativement) mieux rémunérés aux femmes célibataires.

Mais, en quittant la fabrique, les mères de famille ne deviennent pas pour autant « inactives ». Car, dans les milieux populaires, on attend que les femmes contribuent d'une façon ou d'une autre aux revenus familiaux, la naissance des enfants se traduit par un changement d'activité bien plus souvent que par un repli sur la sphère domestique (Battagliola, 2000, pp. 8-14).

La théorie du capital humain repose sur la domination comme postulat historique. Les inégalités qui existent entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi ne sont que des cas de discrimination résultant de la position subordonnée de la femme dans la société, position historiquement et culturellement construite (Doumbia Gakou, Mathias Kuèpiè, 2008, p. 63).

« En considérant l'histoire des femmes comme un cas particulier de l'histoire générale des formes de domination, les auteurs (féministes) situent la division sexuelle du travail à l'origine de cette domination, légitimée par la naturalisation des différences et des rapports entre sexes ». Les conséquences de cette subordination et de la division sexuelle du travail en découlent font que la femme assumant seule le travail de production domestique (élever les enfants, s'occuper du ménage, etc.), dispose de moins de temps pour participer à d'autres types d'activités, en l'occurrence économiques. Quand bien même les femmes sont présentes sur le marché du travail, les activités qu'elles exercent ne constituent très souvent qu'une extension des activités domestiques d'où leur caractère précaire et sous-estimé et in fine leur faible rémunération (Doumbia Gakou, Kuèpiè, 2008, p. 63).

3. Professionnalisation des métiers féminins :

Les multiples façons dont ont été classées les activités des femmes sont autant d'indices de la manière dont les concepteurs des recensements, les agents chargés du recueil et les personnes elles-mêmes se représentent les rapports de genre : « Les femmes oscillent entre diverses conventions de classement, parce que leur travail, quel qu'il soit, domestique, participant à la petite production marchande, ou même salarié, a toujours une pluralité de significations sociales, et est donc susceptible de plusieurs traitements statistiques (Battagliola, 2000, p. 22).

Enseigner, soigner, assister, tels sont tout d'abord les rôles dévolus à toute mère de famille. Les formations qui y conduisent pourront mener à l'exercice d'une profession socialement considérée ou être utilisées dans le cadre domestique. Exaltant des vertus socialement construites comme féminines, véritables « maternité symbolique », ces fonctions consacrent l'existence d'un univers féminin à part et contribuent à délimiter les domaines légitimes de la professionnalisation des femmes (Battagliola, 2000, p. 68).

- **Soigner, assister :**

Les professions d'infirmière et d'assistante sociale, confondues jusqu'en 1938, ont des origines communes dans la philanthropie et les activités charitables.

Durant les années vingt et trente, l'action publique va tendre à supplanter les œuvres philanthropiques et contribuer à la professionnalisation des activités de soins et d'assistance. En 1920 est créé un ministère de l'Hygiène, de l'Assistance et de la Prévoyance sociale ; durant les années suivantes, la législation sociale s'étend (notamment les assurances sociales dans les années trente). En 1922 est institué le diplôme d'État d'infirmière, puis en 1933 un diplôme d'assistante de service sociale, enfin en 1938 le diplôme d'infirmière visiteuse fusionne avec celui d'assistante de service sociale. La consécration par des diplômes manifeste la volonté de reconnaissance des qualifications et des métiers. Une vision plus laïque du métier se fait jour. Les assistances se défendent d'être des « dames d'œuvre » pour se définir comme des « travailleuses spécialisées, ayant reçu une formation professionnelle préalable, organisant techniquement et rationnellement le dévouement féminin » (Battagliola, 2000, p. 70).

4. La pénétration du marché du travail par les femmes:

L'élévation du niveau de vie pousse dans beaucoup de cas des femmes à rechercher une activité salariée pour participer aux dépenses du foyer, le seul salaire du mari devenant notamment insuffisant. D'autre part, beaucoup de femmes veuves ou divorcées se trouvent dans l'obligation de travailler à fin de subvenir à leurs besoins et ceux de leurs enfants. Notons le nombre important de femmes, issues d'une famille nombreuse et qui doivent travailler pour aider le père chômeur, sous-payé, ou à la retraite. Beaucoup de jeunes filles exercent une activité salariée et l'arrêtent au moment du mariage, le but de se constituer

un trousseau ayant été atteint. Pour illustrer ceci un responsable d'usine note que :

« Sur 80% des démissions, qui interviennent chaque année au niveau du complexe, 30% sont la conséquence du mariage. Les femmes qui se marient, mais gardent leur emploi au sein de l'usine, sont celles qui épousent les ouvriers de l'usines. En 1979, on a enregistré 25 mariages entre les ouvriers de l'usine. » Prenons aussi, en considération le cas des femmes universitaire qui ont une formation spécialisée d'un haut niveau et qui tiennent à travailler pour obtenir leur indépendance économique, s'épanouir psychologiquement, et faire profiter la société de la formation qu'elles ont acquise, dans un pays, où la qualification demeure encore un facteur rare.

En ce qui concerne les postes de travail occupés par ces dernières, ils varient selon le niveau de qualification qu'elles ont obtenu, et l'offre de travail qui leur est faites. Ainsi à la base, on trouve les ouvrières, veuve ou divorcées, ou femmes d'ouvriers ou de chômeurs. La disparition progressive des métiers traditionnels, de fileuses, accoucheuses, guérisseuses, masseuses,... se fait au profit du poste de travail, dont l'organisation est basée sur une législation du travail et, où, ces femmes sont assurées d'avoir un salaire stable et divers avantages sociaux, comme les allocations familiales, la sécurité sociale, la pension vieillesse. Mais, souvent les travaux les plus durs et les plus déqualifiés sont réservés aux femmes. Pourtant d'une enquête faite sur le travail féminin, dans un domaine autogéré.

Les métiers réservés aux femmes sont aussi les plus mal payés. Ainsi, dans l'échelle de classification des postes de travail, les femmes de ménage sont généralement classées à l'échelle 02, étant entendu que ces métiers sont l'apanage des hommes (Khodja, 1991, PP. 120-122).

5. Le statut du travail rémunéré des femmes en Algérie :

Les normes régulatrices du lien social, intériorisées par les individus, et par lesquelles ces derniers sont socialisés, sont des repères dans les représentations symboliques, mais elles n'ont pas la rigidité que leur prête le discours positiviste. Ce qui est intéressant, pour l'analyse sociologique, ce n'est pas tant ces normes sociales qui indiquent ce qui doit être, c'est plutôt l'attitude des acteurs, qui font preuve d'ingéniosité pour en respecter la lettre dans certains cas, l'esprit dans d'autres, ou encore pour les détourner sans paraître les

transgresser. Une société ne se laisse pas connaître à travers le répertoire de ses normes, elle se lit à travers les actions des individus qui se conforment formellement à ces normes, tout en essayant d'en tirer profit à titre individuel. La norme sociale n'appâtaît comme une contrainte rigide qu'à l'observateur étranger. Pour donner un contenu concret à cette idée selon laquelle les normes sociales n'ont pas la rigidité que leur prête le discours positiviste, et pour montrer que la famille algérienne subit des modifications profondes tout en tentant de sauvegarder la culture patriarcale, elle-même objet incessant de réinterprétation, nous prendrons comme exemple le travail féminin rémunéré, se manifestant dans l'espace public en formation.

La culture patriarcale limite la vie sociale féminine à l'espace domestique et interdit à la femme d'en sortir et de se mêler aux hommes. Cette culture est aujourd'hui contrariée par la présence de femmes prenant part aux activités économiques et administratives, notamment dans les villes. Il serait opportun de s'arrêter sur les éléments culturels défavorables au travail féminin et de montrer dans quels aspects cette culture a subi des changements (Addi, 1999, pp. 127-128).

6. La non-reconnaissance du travail femmes par leur conjoint :

Vivre en couple, et surtout en famille, avec un seul salaire tient aujourd'hui du gageur pour de très nombreuses personnes. En Suisse, on estime que, durant les années quatre-vingt-dix, l'accroissement de la participation des femmes à la vie active est notamment dû à la nécessité économique (OFS, 2000). Ce sont en effet les femmes dont les partenaires gagnent relativement peu (tels que les agriculteurs, les ouvriers et employés non qualifiés, le personnel des services et de la vente) qui ont le plus augmenté leur taux d'activité. La majorité de nos interlocutrices vivant en couple affirment travailler par nécessité économique, bien que leurs conjoints ne soient pas tous de modestes salariés. Il est vrai que la notion de nécessité-ou de besoin- est particulièrement difficile à définir dans l'absolu. La vie n'est pas facile avec un seul salaire. Pourtant, leur niveau d'aspiration est bien modeste. Et encore un voyage à Eurodisney avec leur enfant comme l'un des « petits luxes » que son salaire leur permet de s'offrir. En revanche, une femme employée de bureau sans formation, mariée à un cadre moyen, la nécessité économique signifie le paiement d'études à l'étranger à ses filles. Les maris de ces trois femmes fournissent d'ailleurs eux-mêmes la preuve du caractère relatif de cette notion de besoin : ils ne partagent pas le point de vue

de leur épouse à ce sujet et préféreraient qu'elle n'ait pas d'activité professionnelle.

La question du double salaire se pose certes par rapport à une évaluation de la situation économique du ménage et en fonction des attentes de chaque conjoint. Fréquemment, une participation de la femme aux ressources financières du ménage correspond à une nécessité inécoutable. Plus généralement, cette question renvoie toutefois à la conception des rôles masculins et féminins.

En dépit de la forte croissance du taux d'activité des femmes, deux normes sont toujours en concurrence dans nos sociétés : celle de la division sexuelle du travail entre hommes et femmes et celle de l'égalité des conjoints sur tous les plans, y compris celui du partage du travail rémunéré et non rémunéré.

Comme l'écrit Potuchek(1997), il ne suffit pas que la femme ait un emploi pour qu'elle se considère, et soit considérée par son conjoint, comme pourvoyeuse des ressources familiales. Potuchek en fait la démonstration sur la base d'une enquête de type quantitatif conduite auprès de cent cinquante-trois couples américains provenant essentiellement des classes moyennes blanches et dans lesquels la grande majorité des femmes travaillent à temps plein. Son point de départ repose sur la distinction entre exercer une activité professionnelle et avoir l'obligation de gagner la vie de la famille, c'est-à-dire d'assumer la fonction de pourvoyeuse ou de pourvoyeur (Coenen-Huther, 2004, PP. 53-55).

7. Le travail féminin et l'honneur masculin en Algérie :

Les hommes dont les filles ou les épouses travaillent vivent avec l'inquiétude du scandale imminent avec l'angoisse que la rumeur colportera un jour que leur honneur a été bafoué. Les femmes aussi vivent avec cette inquiétude, elles qui sont soumises à des pressions quotidiennes, auxquelles elles résistent pour éviter d'être happées dans un engrenage dramatique. L'inquiétude des hommes de la femme qui travaille-sur laquelle la culture patriarcale leur donne des droits pour que leur honneur soit sauve- provient de la crainte que l'autorité du supérieur hiérarchique ne se limite pas à son objet- le procès de travail- et soit détournée pour porter atteinte à l'intégrité de l'employée et donc à leur honneur. La sphère du travail est la sphère marchande, celle du donnant-donnant, celle où se négocient au plus offrant les valeurs symboliques soient soumises à cette logique.

Dans le cas où l'épouse travaille, les discussions à la maison évitent autant que possible d'évoquer l'employeur et les collègues masculins. Par ailleurs, les maris préfèrent que leurs femmes travaillent dans une administration ou une entreprise publique plutôt que chez un employeur privé (88,4% des femmes salariées exercent dans le secteur d'état contre seulement 10.7% dans le privé) dans le premier cas, le fait que l'employeur soit l'état-personne morale- atténue l'appréhension du mari de voir sa femme sous l'autorité d'un homme. Certes, dans l'administration la hiérarchie est généralement masculine, mais il est supposé-à tort ou à raison que la logique hiérarchique es cascade protège le personnel féminin des pressions des supérieurs immédiats. (Addi, 1999, p. 134).

L'un des paramètres de l'évolution de la société est le double rôle social joué par la femme dans la nouvelle situation : le rôle de la femme salariée d'une part, et le rôle de la femme au foyer, d'autre part, de façon concomitante.

Cette double vacation, travail salarié de jour et la femme au foyer de fin de journée est révélatrice de la permanence d'une double culture familiale, et par voie d'effet sociale, la femme est toujours considéré comme femme au foyer alors même qu'elle exerce un emploi salarié à l'extérieur de la maison (Boutefnouchet, 2004, p. 39).

8. La gestion de la vie privée d'un couple à double salaire :

A partir d'une analyse factorielle, potuchek dégage quatre définitions masculines du rôle de pourvoyeur. Ces types s'organisent autour de deux axes. Le premier, l'évaluation des comportements, indique dans quelle mesure le mari considéré que son épouse a l'obligation de travailler.

Une enquête menée auprès des familles qui ont un double salaire : un premier constat, les employeurs traditionnels, qui considèrent que gagner la vie de la famille leur incombe et qui tirent leur activité professionnelle. Parmi eux, Potuchek observe une surreprésentation des cols bleus aux revenus relativement plus élevés que la moyenne de ses enquêtés, mais dont les épouses ont de petits salaires. Ils sont également un peu plus âgés que la moyenne de l'échantillon, marié depuis plus longtemps et ont plus souvent des enfants.

Autres traditionalistes au plan normatif, les Co-pourvoyeurs réticents doivent accepter que leurs propres revenus sont insuffisants pour couvrir les besoins de la famille. Comme les pourvoyeurs traditionnels, ils considèrent néanmoins que l'obligation de gagner la vie de la famille leur revient et

définissent leur identité à partir de leur travail avant tout. Du point de vue sociodémographique, ils sont plus jeunes que les pourvoyeurs traditionnels, ils sont plus jeunes que les pourvoyeurs traditionnels ; en revanche, leurs épouses ont des revenus relativement élevés.

Par contre, les égalitaristes, adeptes du partage de l'obligation d'assurer les ressources financières de la famille, vivent selon leur idéal : le rôle de pourvoyeuse de leur épouse est aussi important que le leur. Leur activité professionnelle n'est pas centrale pour leur identité. Ce sont des hommes plus jeune que les pourvoyeurs traditionnels, mariés depuis moins longtemps, ayant une activité professionnelle plus élevée et ils cadrent supérieurs. Néanmoins, leurs revenus sont plus bas que la moyenne est ceux de leur épouse plus élevés que celle-ci.

Or, ainsi l'honneur des femmes découle de leurs réalisations dans la sphère privée, plus particulièrement familiale : la bonne tenue de leur ménage, la qualité de leur prise en charge de leur mari enfants, etc. quelles exercent en plus une activité professionnelle n'a aucun effet positif sur l'image de bonne épouse et de bonne mère qu'elles projettent au contraire, leur travail peut jeter la suspicion sur la manière dont elles remplissent ces deux rôle en outre, alors que les femmes bénéficient de la renommée professionnelle de leur mari(qui rejaillit sur l'ensemble de la famille), celui-ci ne voit généralement pas son statut social s'élever lorsque son épouse occupe un emploi de haut niveau. A l'inverse, il risque de s'en sentir humilié, rabaissé aux yeux des traditionalistes de son entourage dont l'épouse reste au foyer.

Si nombre de traditionalistes doivent accepter que leur épouse travaille parce qu'ils n'arrivent pas à couvrir seuls les besoins financiers du ménage, d'autres sont tout simplement mis devant le fait accompli : leur épouse entre sur le marché du travail- ou y retourne après une interruption lors de l'arrivée des enfants contre leurs avis. Ce choix ne fait pas seulement peser une menace sur la dignité sociale de ces maris, il suscite également des tensions au sein du couple. Des conflits éclatent notamment lorsque la décision de la femme entraîne des conséquences que le mari n'est pas prêt à assumer (Coenen-Huther, 2004, pp. 55-59).

9. La femme Algérienne face à des contraintes professionnelle :

La femme dont toute l'éducation a consisté à lui faire plier le corps, à s'humilier, à se taire, à répéter les mêmes gestes, dont les connaissances se limitent à la vie domestique, qui se déplace dans l'espace limiter de la maison, est nettement plus handicapé. Elle doit apprendre à vivre dans un lieu public, un lieu de production de surcroit, sérier ses gestes, les rendre utiles, s'insérer dans une hiérarchie, ... et ceci n'est pas simple du tout, car demandant toute une mutation psychique assez douloureuse. D'autres parts, elle se trouve soumise à des pressions sociales très fortes, le rôle de femme travailleuse étant un rôle nouveau, pressions venant aussi bien de sa famille, (qu'elle soit jeune fille, femme divorcée ou veuve) que du quartier où elle réside. L'ancienne respect dû à la fille du quartier (Bent el-Houma), semble ne plus s'appliquer à celle qui a transgressé un interdit social et s'est désacralisée, en se comportant comme un homme à travers l'exercice d'une activité salariée.

Quant à la femme travailleuse, exerçant une activité intellectuelle, et qui a dû fréquenter l'école un certain temps (employée de bureau ou cadre), son éducation, l'a plus ou moins préparée à affronter la vie publique. Cependant, elle rencontre un problème réel, quant à la reconnaissance effective de ses compétences. Une femme est généralement à un poste inférieur à celui qu'elle veut valablement occuper peut-elle être directrice ? elle sera sous-directrice. Peut-elle être sous-directrice ? Elle sera chef de service, et ainsi de suite... etc.

A moins qu'il ne s'agisse d'un poste mal payé. Il est encore difficile, pour l'homme algérien, de reconnaître la compétence réelle d'une femme au niveau du travail. Quand elle est mariée, le problème est encore plus ardu. Son mari ne comprend pas, que revenue, à peu près à la même heure au foyer, il doive l'aider dans les travaux de bureau. Si cela arrive, il le fait comme s'il s'agissait d'un simple service rendu à sa femme. Un homme que j'interrogeai, sur cette situation, m'a répondu : « je veux bien aider ma femme parfois quand elle est fatiguée... je préparerai alors une omelette... mais je ne veux pas que cela devienne une obligation pour sa femme... il s'est mis à rire, et a invoqué la nature ! Et pourtant les plus grands cuisiniers sont des hommes ; la nature fait-elle parfois mal les choses ? Pour –quoi la femme pourrait-elle être travailleuse, mère et ménagère, et l'homme ne serait-il que travailleuse ? (et père : lorsqu'il s'agit de jouer avec les enfants). La femme lui serait-elle supérieur ? sur un ton candide, il a répondu que oui, pour ajouter « les femmes , quand elles sont

aidées par leur mari, considèrent cela devienne une habitude. » c'est par conséquent, toujours l'obsession de la faiblesse, qui motive l'homme, la société lui imposant d'être toujours fort, transformation ainsi le foyer conjugal en un champ de bataille ; à moins que les hommes ne veuillent pas participer aux travaux domestique, simplement en raison de leur paresse et parce qu'il y'a toujours une femme disponible pour faire leur travail à leur place. Tous ces aspects font que la femme manifeste généralement peu d'ambition au travail : comment en serait-il autrement, quand les activités domestiques lui consomment toute son énergie ? Mais ce refoulement se traduit par de la frustration, qui a des conséquences directes sur sa productivité au travail, et une certaine agressivité consciente ou non vis-à-vis de son époux et de ses propres enfants.

Une femme-cadre, la trentaine, mariée, deux enfants, parle de sa journée et de la façon dont elle tente désespérément de l'organiser...etc. (Khodja, 1991, PP. 123-125).

10. Analyse des facteurs explicatifs de la faible participation des femmes à l'activité économique en Algérie : contient deux facteurs sont :

- 10.1. Les facteurs économiques de mobilité :

Les femmes rurales sont encore plus contraintes par ces facteurs. Les conditions de mobilité ont toujours constitué des obstacles à l'accès à l'emploi. En Algérie, la population est fortement concentrée sur le Littoral, dans des villes de plus en plus grandes et qui attirent les activités économiques et donc la population; alors que les infrastructures et les systèmes de transport urbain et périurbain n'ont pas suivi. Ainsi, certains emplois deviennent inaccessibles pour certaines catégories de la population en raison de l'éloignement. Devant ces contraintes se sont généralement les plus démunis qui ne peuvent y faire face, surtout lorsque l'emploi n'est pas suffisamment rémunéré pour couvrir les charges. Le temps consacré aux transports est un autre facteur d'éviction des femmes.

- 10.2. Les facteurs socioculturels :

«La principale mission des femmes est de s'occuper des enfants pour leur éviter des déviations et des échecs scolaires» ; «Le milieu professionnel n'est pas sain, pas sécurisé et les conditions de déplacement des femmes vers le lieu de travail sont de nature à porter préjudice à leur intégrité physique, à leur

dignité et à leur honorabilité». Ceci confirme la présence significative des femmes actives dans les secteurs comme l'éducation, la santé et les services sociaux.

Les femmes mariées sont plus soumises au contrôle social exercé sur elles que les autres. Donc, en plus des facteurs objectifs, comme les services sociaux (fécondité, crèches, cantines, transport...), les facteurs socioculturels contribuent aussi à ce que les femmes abandonnent souvent leur emploi ou n'en cherchent pas. Les trajectoires professionnelles des femmes sont souvent interrompues par des situations personnelles (mariage, grossesse, maternité...) ou professionnelles (discrimination, harcèlement, difficile ascension professionnelle dans la hiérarchie des emplois... etc.) (Belmihoub et Alilat, 2016, pp. 24-25).

11. Les instruments de la libération de la femme :

Quand bien même le travail domestique serait-il considéré comme indirectement productif, dans la mesure où il participe à reproduire la force de travail du mari et des enfants il ne permet pas l'insertion sociale réelle de la femme en raison de la séparation des foyers, qui n'autorise pas la prise de conscience réelle des problèmes sociaux que seule la participation à l'activité directe de production et le rassemblement de nombreux travailleurs dans un milieu unique de travail permet. Notons que le vieux mépris des discussions féminines qui se limiteraient aux vêtements et au maquillage, résultat de cet enfermement du foyer, est fait par ceux-là mêmes qui s'opposent au travail féminin.

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. Il est un travail qui fonctionne en dehors de tous les critères de rationalité, qui président au travail produisant pour le marché. Comment s'étonner s'il est accompagné de ce vide absolu, en contrepartie, d'un type spécifique de comportement par rapport à lui.

Le second choix peut être pour la femme de décider d'exercer une activité salariée, malgré tous les problèmes qu'elle rencontre alors.

En effet avec la réalisation de projets de développement économique, avec l'amélioration du niveau de vie, l'exode rural, la scolarisation, un nombre important de femmes commencent à exercer une activité salariée, rompant ainsi

avec l'ancienne division du travail entre hommes et femmes (Khodja, 1991, P. 120).

12. Libérer les femmes des contraintes et responsabilités domestiques pour une autonomisation économique et sociale :

Souvent les femmes sont contraintes par des facteurs de mobilité liés à leurs responsabilités. Autrement dit, beaucoup de femmes pourraient s'engager dans des activités si certaines conditions étaient réunies. Selon une étude sur les femmes au foyer, les «femmes mariées» sont les plus nombreuses dans cette catégorie et souvent le changement de statut matrimonial, le passage de célibataire à mariée, entraînent un changement du statut d'active à femme au foyer. «Signalons que cette proportion a relativement augmenté entre 2001 et 2013 (plus de 5 points). Nous pouvons donc émettre l'hypothèse que le mariage (la charge familiale) est de plus en plus un frein à la participation des femmes à la vie active ou alors qu'elles ne se perçoivent plus comme sans-emploi puisqu'elles s'occupent de leurs foyers. Le choix entre se marier et travailler et rester célibataire est vite fait en faveur du premier. Ce qui signifie que le mariage influe sur la sortie des femmes du marché du travail et l'effet semble de plus en plus important dans la décision des femmes de se retirer du marché du travail, selon les données de l'enquête emploi réalisée en 2006. Il est intéressant de voir si les femmes reviennent à un emploi rémunéré après les années d'enfantement et d'éducation des enfants ou bien si elles quittent définitivement leur emploi. Quelquefois, les femmes conçoivent le travail comme une étape d'avant mariage. Le salaire perçu est utilisé pour financer ce mariage. Pour répondre à ce questionnement, il est nécessaire de disposer de données de type panel ou des enquêtes rétrospectives qui nous permettent de suivre le comportement des femmes sur le marché du travail après la naissance du premier enfant.

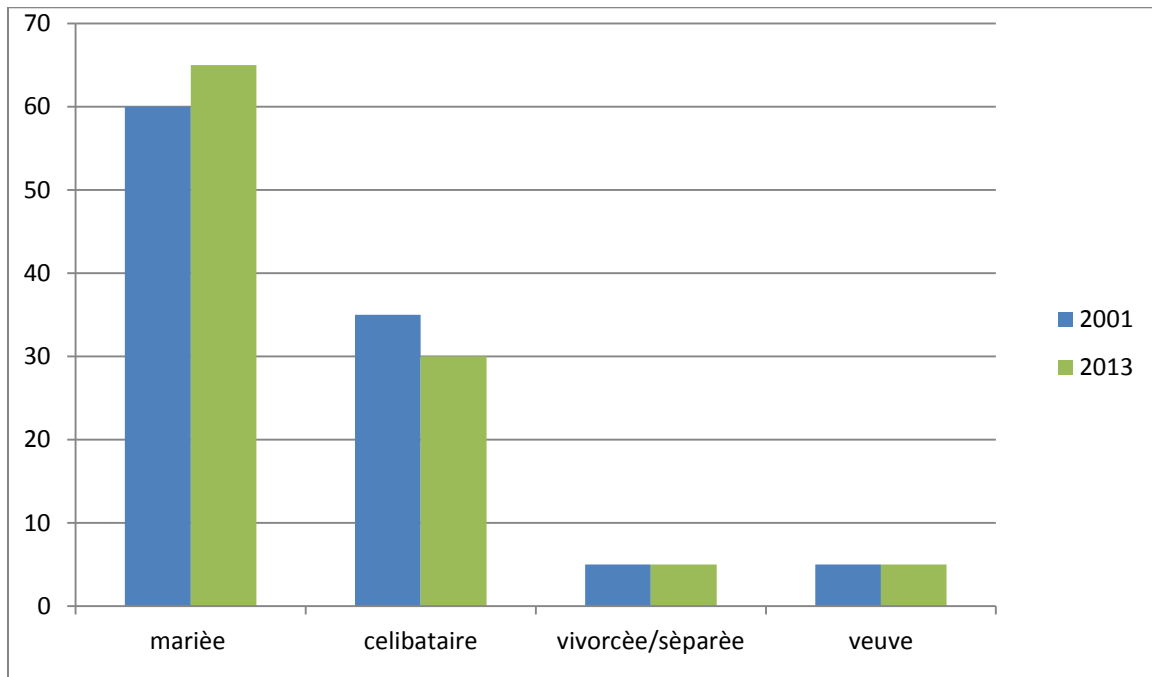


Figure n°10 : Répartition de la population des femmes au foyer selon la situation matrimoniale.

La même étude conclut qu'en plus du statut matrimonial et de la maternité, l'absence de services sociaux efficaces et financièrement supportables par les foyers à revenus modestes incite le retrait des femmes de l'activité économique. Parmi ces causes, nous avançons les plus significatives :

Malgré des efforts du ministère de l'Education nationale au cours des dernières années, la généralisation des établissements du préscolaire pour les enfants entre 4 et 6 ans (âge de scolarité normale), avec un maillage territorial suffisant, n'est pas encore totalement réalisée. Souvent il y a un décalage entre la rentrée scolaire des cycles traditionnels et le cycle préscolaire, ce qui laisse un flottement de quelques semaines ; Il en est de même pour la généralisation des cantines dans les écoles primaires, les collèges et les lycées. Ici aussi l'effort a été fait dans les zones rurales et périurbaines, alors que dans les agglomérations urbaines le déficit est encore très important ; Les crèches communales ou à statut social (créées sur les fonds des œuvres sociales dans les administrations et les entreprises et accessibles aux enfants des familles à faible revenu ou intermédiaire avec un système de tarification en fonction du revenu de la famille) ne sont pas suffisantes. Les services d'accueil des enfants sur l'ensemble de la durée de leur scolarité jouent un rôle décisif dans la libération des femmes des tâches et responsabilités en rapport avec les enfants. Cette hypothèse est corroborée par la présence de plus en plus importante des femmes

instruites dans la catégorie «femmes au foyer»...etc. « La répartition des femmes au foyer selon le niveau d'instruction montre qu'il y a de plus en plus de femmes instruites qui restent hors du marché du travail. Avec la démocratisation de l'enseignement, avoir un diplôme supérieur ne représente plus une garantie pour avoir un travail stable. Ce résultat peut être dû au fait que les femmes instruites trouvent de plus en plus de difficultés pour leur insertion dans le marché du travail. Une autre explication, les femmes instruites préfèrent travailler dans le secteur public pour plusieurs considérations (stabilité de l'emploi, sécurité de l'emploi, raisons culturelles...) et donc elles se retirent momentanément du marché du travail en attendant de trouver un emploi dans le secteur public. Avec le temps, si elles ne trouvent pas un travail dans le secteur public, elles peuvent décider de se retirer définitivement du marché du travail».

Ces conclusions concordent aussi avec les données sur les secteurs privilégiés d'emploi de femmes, présentées dans le chapitre 1 du présent document. (Voir plus haut : 63 % des femmes sont dans le secteur public dont 56 % dans la Fonction publique) (Belmihoub et Alilat, 2016, P. 23).

13. Les théories de la culture de l'entreprise :

Sont comme suite :

13. 1. L'entreprise est une stratégie autonome face à son environnement :

Pour B. Ramanantsoa, la stratégie de l'entreprise est une « allocation ressources qui engage de façon durable le devenir de l'entreprise ». Cette stratégie est révélatrice :

- de la volonté des entreprises d'avoir une action directe sur leur environnement ;
 - d'un certain degré de liberté des entreprises par rapport à leur environnement.
- Pour B. Ramanantsoa, R. Reitter et Ph. Schwebig, l'entreprise est un acteur à part entière qui, confronté à d'autres acteurs dans le cadre du marché, est capable de :
- choisir des filières technologiques ;
 - se recentrer sur des savoirs faire-professionnels valorisant son métier ;

Mettre en œuvre librement telle ou telle alliance (lorsqu'il ne s'agit pas d'Offre Publique d'Achat « sauvage »). (Beitone et Dolle, Gervasoni, Le Masson, Rodrigues, 2000, pp. 317-318).

De nombreux chercheurs en sciences sociales considèrent l'entreprise comme relativement autonome vis-à-vis de la société car elle dispose d'une identité propre en tant qu' « (...) ensemble des caractéristiques de l'entreprise qui la rendent spécifique, stable et cohérente donc identifiable » (B. Ramanantsoa, R. Reitter).

Pour J. P. L'arçon et R. Reitter, « les organisations sont différentes les unes des autres. Ces différences sont déterminées parce que l'entreprise a choisi d'être : la tâche qu'elle s'est donnée, la technologie qu'elle utilise, le nombre de produits qu'elle fabrique ».

Dans ces conditions, l'entreprise constitue nécessairement une catégorie pertinente d'étude de l'action collective.

Cette approche comporte deux limites :

➤ la première tient au fait qu'elle n'envisage, le plus souvent, l'entreprise que sous un angle microsociologique et qu'elle néglige son environnement (à l'exception des paramètres économiques et techniques).

Pour D. Segrestin, « (...) à force d'ouvrir les boîtes obscures et de fixer leur attention sur ce qu'ils y découvraient, les chercheurs se sont mis dans une situation où ils ne pouvaient plus voir que des mécanismes et ils ont cessé de s'intéresser aux institutions, c'est-à-dire aux entreprises considérées comme instances de la société globale » ;

➤ la seconde tient au fait qu'elle ne prend guère en compte les éléments culturels et sociaux qui sont communs à l'ensemble des entreprises :

- la dimension syndicale, lorsqu'il ne s'agit pas de « syndicat maison » ;
- le cadre législatif et conventionnel (droit du travail, conventions collectives, etc.) ;
- les identités collectives ouvrières construites autour des notions de conscience de classe, de savoir-faire communs, de métiers ;
- la dimension géographique : certaines entreprises sont liées entre elles du fait de leur implantation et partagent la même culture locale ;
- la régulation des rapports sociaux au sein de la société ;
- les modes de vie communs dans la sphère hors-travail (loisirs, habitation, ... etc.). (Beitone, Dolle, Gervasoni, Le Masson & Rodrigues, 2000, p. 321).

13. 2. Des organisations dépendantes de leur environnement :

Pour le courant de la contingence structurelle, la performance d'une entreprise dépend de l'adaptation de son organisation à la structure de l'environnement. Durant les années 60, à partir d'une étude portant sur plusieurs firmes écossaises, Th. Burns et G. M. Stalker montrent que la structure de l'entreprise varie en fonction de la stabilité de son environnement.

Ils distinguent deux types de structures :

- des structures mécaniques, très formalisées, hiérarchisées et aux règles contraignantes, correspondant globalement au modèle de type bureaucratique ;
- des structures organiques, caractérisées par un faible degré de formalisation. L'autorité repose sur la connaissance plus que sur le statut et les responsabilités sont largement partagées.

Th. Burns et G. M. Stalker ne pronent pas un type de structure plus qu'un autre. Chaque type correspond à un environnement donné. La stable, celle de type organique à un environnement instable. (Beitone, Dolle, Gervasoni, Le Masson & Rodrigues, 2000, pp. 318-319).

13. 3. L'entreprise produit de la société et productrice de la société :

Pour M. Maurice, « l'entreprise doit être saisie dans la société, car elle joue un rôle actif de productrice de processus sociaux, tout en étant elle-même constituée par de processus sociaux propres à la société dont elle est partie prenante ».

Pour J. L. La ville, « toute entreprise est insérée dans un ensemble de relations économiques et sociales et il est impossible d'en comprendre les comportements en faisant abstraction de ces relations. Néanmoins, si toute entreprise est contrainte par des pressions émanant de l'environnement, il n'existe pas moins dans ce cadre certaines marges de manœuvre. Les pratiques d'entreprise sont considérées ici comme un construit social issu à la fois de contraintes externes et de leur modelage dans des formes de régulation interne ». (Beitone, Dolle, Gervasoni, Le Masson & Rodrigues, 2000, p. 322).

partie pratique

Chapitre III

L'exploration du terrain

1. La présentation de l'organisme d'accueil :

Une fois le thème a été choisi, nous avons déterminé le terrain d'accueil. Dès le départ nous avons pensé à un organisme où la femme serait en principe confrontée à plus de contraintes sociales comme la mixité, le travail avec des adultes, le travail de nuits...etc. Pour voir si dernières seront déterminantes d'une manière ou d'une autre de sa vie professionnelle. Pour cette raison, nous avons orienté le choix vers le secteur sanitaire, et nous sommes orientés vers le CHU de Bejaia pour son accessibilité.

1.1. Le secteur sanitaire :

Le secteur sanitaire de Bejaia comprend plusieurs structures de santé, les quelles il y a l'hôpital KHELLIL AMRANE.

Il couvre sur une superficie de 460,65 Km². Il assure une couverture sanitaire aux 240,258 habitants des sept (07) communes suivantes : Bejaia, Oued-Ghir, Tichy, Tala-Hamza, Boukhelifa, Aokas et Tizi-Nberber. Il est géré par la direction de l'hôpital KHELLIL AMRANE, situé au chef-lieu de la commune de Bejaia. Il est doté d'un budget de fonctionnement et d'une autonomie de gestion.

Jusqu'en 1991, date de l'inauguration et de l'entrée en fonction de L'EPH KHELLIL AMRANE, le secteur sanitaire de Bejaia n'était doté que de deux hôpitaux : Aokas et Frantz Fanon, hérités de la période coloniale.

En 2011, l'hôpital KHELLIL AMRANE est devenu le siège du Centre Hospitalo-Universitaire (CHU) de Bejaia. La création de ce dernier est faite suite à l'inauguration de la faculté de médecine.

Le centre hospitalo-universitaire est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est créé par décret exécutif, sur proposition conjointe du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique. Il est placé sous la tutelle administrative du ministre chargé de la santé. La tutelle pédagogique est assurée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le CHU est chargé, en relation avec l'établissement d'enseignement et/ou de formation supérieure en sciences médicales concerné, des missions : de diagnostic, d'exploration, de soins, de prévention, de formation, d'étude et de recherche.

L'actuel CHU de Bejaia est le fruit de la réorganisation des trois établissements de santé, en l'occurrence, les établissements publics hospitaliers KHELLIL AMRANE et FRANTZ FANON et l'établissement hospitalier spécialité « Mère et Enfant » de TARGA-OUZEMMOUR.

Le CHU et la faculté de médecine de Bejaia se fixent, entre autres objectifs, celui de redonner à cette ville son prestige d'antan.

1.2. Objectifs du CHU :

- ✓ Maintenir un haut niveau d'investissement.
- ✓ Soutenir la mise en œuvre des schémas régionaux d'organisation sanitaire. Il s'agit d'accompagner les recompositions internes, les regroupements de plateaux techniques, les partenariats entre les établissements et Privés.
- ✓ Soutenir les opérations répondant aux critères d'efficience.
- ✓ Développer les systèmes d'information hospitaliers.
- ✓ Assurer les mises aux normes de sécurités à caractère exceptionnel.

2. La présentation de l'échantillon exploratoire :

Afin de pouvoir choisir une approche théorique, nous avons procédé à la réalisation de 9 entretiens exploratoires auprès des femmes qui travaillent au CHU de Bejaia. Sur le plan sociodémographique, 5 sont mariées, et 4 sont célibataires. Pour leur moyenne d'âge, elle est de 42 ans dont 5 sont issues de la ville et 4 de la campagne. Parmi elles, 7 vivent au sein de familles nucléaires, tandis que 2 vivent au sein de familles étendues.

Sur le plan culturel, 4 ont un niveau lycéen, et 5 sont des universitaires.

3. Analyses des entretiens exploratoires :

Après avoir effectué les entretiens exploratoires, nous avons procédé à l'analyse de leur contenu cas par cas.

3. 1. Analyse de contenu de l'entretien n° 1 :

Pour le premier cas, il s'agit d'une femme de ménage âgée de 52 ans, qui habite dans une zone rurale, et qui a 15 ans de service. Pour sa situation familiale, elle est divorcée et a 3 enfants vivant au sein d'une famille nucléaire. Pour ce qui concerne son ex époux, il travaille comme un agent de sécurité au niveau d'un établissement public et réserve sa paye à la subvention des besoins

de ses enfants qu'il a eus d'un autre mariage, d'où cette femme a choisi d'exercer cette fonction. Pour ce qui de la garde de ses enfants, ils partent parfois chez une nourrice et parfois chez leur grand-mère maternelle.

Ainsi, l'influence de la vie privée sur la vie professionnelle apparaît dans un premier temps dans le choix du travail occupé depuis 2006 qui est doublement influencé par sa situation familiale et économique (divorcée et dans le besoin financier), et ce malgré sa présentation d'un CV en qualité de secrétaire de direction dont elle dispose d'une expérience professionnelle, et dans un deuxième temps, dans sa prédisposition exprimée à travailler prochainement la nuit pour augmenter son salaire afin d'améliorer ses conditions socio-économiques. En outre, elle n'envisage aucunement mettre fin à sa carrière professionnelle pour les mêmes raisons.

En revanche, et en se référant aux difficultés rencontrées dans son lieu de travail d'après ses déclarations analysées, elles sont purement d'ordre professionnel et n'ont aucun rapport avec sa vie privée (la surcharge du travail provoquant des maladies).

En dernier, son acceptation de travailler même si cela ne l'arrange sur le plan privé peut être interprétée doublement. D'une part, elle exprime le poids de la contrainte sociale qui la laisse assurer des tâches qui ne l'arrange pas, et de l'autre part son autonomie vis-à-vis la culture de la société qui définit un autre statut à la femme (la société accepte moins le travail de nuit pour les femmes).

3. 2. Analyse de contenu de l'entretien n° 2 :

Pour le deuxième cas, il s'agit d'une secrétaire âgée de 35 ans qui habite dans une zone urbaine ayant 3 ans de service. Pour sa situation familiale, elle est mariée et mère de 2 enfants vivant au sein d'une famille étendue.

Pour ce qui concerne son époux, c'est un ingénieur en hydrocarbures au niveau d'un établissement public au Sahara.

Cette femme n'envisage jamais mettre fin à sa carrière professionnelle malgré le refus de son travail de la part de sa belle-famille et même de son époux qu'ils justifient par leur situation économique estimée favorable et l'absence de ce dernier pour des raisons professionnelles. Le poids des responsabilités qu'elles assument seules pour la même raison n'a pas aussi constitué un facteur susceptible d'influencer la durée éventuelle de sa carrière.

En se référant aux difficultés rencontrées dans son lieu de travail et d'après ses déclarations analysées, ils s'avèrent qu'elles sont d'ordre professionnel (problème de trajet) mais aussi privé (l'obligation de déposer ses enfants chez la nourrisse avant d'aller au travail lui coûte des blâmes chaque jour).

Malgré toutes ces contraintes, cette secrétaire a déclaré qu'elle n'ajuste jamais ses choix professionnels en fonction de sa vie privée.

3. 3. Analyse de contenu de l'entretien n° 3 :

Pour le troisième cas, il s'agit d'une administrative (T.S) âgée de 38 ans, qui habite en couple et qui a 11 ans de service. Pour sa situation familiale elle est mariée et a trois enfants et vit au sein d'une famille nucléaire.

Pour ce qui concerne son époux il travaille comme un anesthésiste au niveau du même établissement de santé que celui de sa femme.

D'après ses déclarations, sa vie privée ne constitue pas une barrière à sa vie professionnelle et c'est ce qu'elle explique par la compréhension de la nature de son travail et son soutien étant donné qu'ils exercent au sein du même établissement. Même l'éducation des enfants ne lui pose pas de problème puisqu'ils sont scolarisés.

Concernant la nature des problèmes rencontrés au sein du milieu professionnel, la femme rencontre des difficultés au sein de son travail, tel que la surcharge du travail par l'absence d'effectifs dans l'administration, elle s'occupe plusieurs tâches à la fois. En conséquence, la situation quotidienne lui fatigue.

En dernier, si elle envisage d'arrêter le travail, elle explique cela par son âge et déclare qu'elle commence à se fatiguer et exprime son désir de se reposer chez elle.

3. 4. Analyse de contenu de l'entretien n° 4 :

Le quatrième cas renvoie à une aide-soignante âgée de 29 ans qui habite dans une zone urbaine et qui a 8 ans de service. Pour sa situation familiale, elle est fiancée et vit au sein d'une famille nucléaire.

Pour ce qui concerne son fiancé, il travaille comme un enseignant au niveau d'un établissement éducatif.

La détermination de la vie professionnelle par la vie privée apparaît pour ce cas dans son choix de ne pas assurer des gardes de nuit à la fois, pour une motivation personnelle et par respect de l'exigence de son futur époux allant jusqu'à la menacer de divorcer si la direction aurait lui imposer de travailler la nuit.

En se référant aux difficultés rencontrées dans son lieu de travail d'après ses déclarations, elles sont d'ordre professionnel (l'indiscipline des gardes malades et manque de sécurité) mais aussi privé dans la mesure où elle a exprimé l'incompréhension de l'administration vis-à-vis la situation des fonctionnaires, ce qui signifie l'existence d'un écart entre la vie professionnelle et la vie privée.

En dernier, cette aide-soignante n'a aucune intention de mettre fin à sa carrière professionnelle avant la retraite.

3. 5. Analyse de contenu de l'entretien n° 5 :

Pour le cinquième cas, il s'agit d'une infirmière âgée de 29 ans et qui a 4 ans d'expérience. Elle habite dans une zone urbaine au sein d'une famille nucléaire. Pour sa situation familiale, elle est mariée et mère d'un enfant. Pour ce qui concerne l'activité de son époux, il s'agit du commerce.

Pour ce cas, l'influence de la vie privée sur la vie professionnelle s'est apparu très tôt dans la mesure où elle aurait aimé étudier l'anesthésie, mais puisque ce domaine de formation nécessitait de se déplacer hors wilaya, elle a opté pour les sciences infirmières par respect à l'exigence de son mari. L'incompréhension et l'obsession de ce dernier apparaît aussi dans le fait de lui interdire de faire des gardes de nuit malgré qu'elles sont imposées par la direction ou d'entrer en contact avec ses collègues hommes. D'après elle, elle travaille dans un climat caractérisé la crainte de son époux et se trouve obligée de se soumettre à ses contraintes sauf s'agissant l'arrêt du travail. Ces propos sont vus confirmés dans les difficultés rencontrées dans son lieu de travail qui sont d'ordre socioculturel (manque de sécurité et l'indiscipline des gardes de malade), mais aussi personnel lorsqu'elle affirme l'incompréhension de l'administration vis-à-vis de la situation des fonctionnaires, ce qui signifie l'existence d'un écart entre les exigences professionnelles et les exigences privées.

3. 6. Analyse de contenu de l'entretien n° 6 :

Pour le sixième cas, il s'agit d'une femme médecin âgée de 34 ans ayant 2 ans d'expérience. Elle habite en ville au sein d'une famille nucléaire. Pour sa situation familiale, elle est mariée sans enfants. Pour son époux, il est un avocat.

La détermination de la vie professionnelle par la vie privée apparaît dans le refus de son mari de la laisser faire des dans gardes de nuits et la limitation des tâches et des services dont lesquels elle pourra travailler. Ses propos dans ce sens sont clairs : « Je veux évoluer encore plus dans mon domaine en faisant des recherches mais la limitation des tâches que mon époux m'a imposé a créé un obstacle face à mon évolution professionnelle. »

En revanche, la femme n'envisage aucunement mettre fin à sa carrière et accepte de rester dans cet état que d'arrêter carrément son travail .En dehors de ça, toutes les difficultés rencontrées dans son lieu de travail d'après ses déclarations analysées sont d'ordre professionnel (manque de matériaux) mais aussi socioculturel (manque de sécurité au sein de l'hôpital) et qui est avancé par son mari comme argument justifiant son point de vue vis-à-vis le travail de nuit.

3. 7. Analyse de contenu de l'entretien n° 7 :

Pour le septième cas, il s'agit d'une femme médecin, célibataire, âgée de 27 ans et qui a une année de service. Elle habite en compagne au sein d'une famille nucléaire.

L'influence de la vie privée sur sa vie professionnelle va dans une direction d'évolution. Autrement-dit, sa famille et son entourage la soutiennent d'après ses dires dans chaque pas de sa vie.

En outre, elle n'a pas des difficultés dans les déplacements pour un séjour, elle est libre dans ses choix, elle n'a aucun problème d'occuper un poste de responsabilité. Bien au contraire, elle voit cette démarche comme un honneur. D'ailleurs, elle n'envisage aucunement mettre fin à sa carrière avant la retraite car elle considère le travail comme une source de fierté pour ses parents.

D'après ses déclarations, le travail d'une femme diffère selon la situation matrimoniale de chacune ; étant célibataire et libre de tout engagement envers un mari ou des enfants, elle considère que cela lui constitue une opportunité pour évoluer et continuer ses recherches

De ce fait, elle assure les gardes de nuits sans aucun problème. Certes, c'est une imposition de la part de la direction, mais pour elle-même, ça ne l'envisage pas comme contrainte puisqu'elle n'a pas des responsabilités durant la journée.

En se référant aux difficultés rencontrées dans son lieu de travail d'après ses déclarations analysées, elles sont soit d'ordre professionnel (manque des conditions de travail) ou socioculturel (manque de sécurité).

3. 8. Analyse de contenu de l'entretien n° 8 :

Pour le huitième cas, il s'agit d'une femme médecin âgée de 27 ans qui habite dans une zone rurale et qui a une année de service. Pour sa situation familiale, elle est célibataire vit au sein d'une famille nucléaire.

Pour ce qui concerne l'influence de sa vie privée sur sa vie professionnelle, d'après ses déclarations analysées, elle estime qu'étant célibataire, famille ne constitue pas un facteur freinant sa vie professionnelle. Bien au contraire, elle la soutient contrairement à ce qui pourrait se passer une fois mariée puisqu'elle considère que le mariage lui exigerait plus de temps au détriment de sa vie professionnelle. C'est pourquoi d'ailleurs elle compte profiter de sa situation matrimoniale pour continuer ses recherches et progresser professionnellement bien qu'elle n'a pas caché son désir de constituer un foyer.

Pour les gardes de nuit, elles sont exigées par son service d'affiliation et les assure son aucune contrainte, mais tout de même, elle trouve des difficultés dans l'accomplissement de ses tâches dans la mesure où elle trouve le travail de nuit fatigant. En se référant d'ailleurs aux difficultés rencontrées dans son lieu de travail d'après ce qu'elle a cité, elles sont purement d'ordre professionnel et n'ont aucun rapport avec sa vie privée (manque d'organisation). Tout de même, elle affirme l'adaptation de ses choix professionnels à ses critères et à ceux de sa famille.

3. 9. Analyse de contenu de l'entretien n° 9 :

Pour le neuvième cas, il s'agit d'une femme de ménage âgée de 39 ans ayant 7 ans de service et qui habite en ville au sein d'une famille étendu. Pour sa situation familiale, c'est une femme mariée, déjà divorcée et qui a un enfant qu'elle a eu de son premier mariage. et qui vit.

Pour ce qui concerne son époux c'est un chômeur, il attend de sa femme qu'elle le finance, c'est la raison pour laquelle d'ailleurs il l'a épousée d'après elle.

Ainsi, l'influence de la vie privée sur la vie professionnelle apparaît dans un premier temps dans le choix du travail qui est doublement influencé par sa situation familiale et économique (divorcée et dans le besoin de prendre en charge financièrement son premier enfant qu'elle a eu de son premier époux et de sa deuxième petite famille). L'obsession de l'époux envers sa femme et l'absence de confiance envers en la surveillant tout le temps d'une part et les exigences professionnelles de la l'administration de l'autre part la soumettent à une situation paradoxale ; l'exigence du mari de ne travailler que dans les rayons des femmes ne se conforme pas aux exigences professionnelles, ce qui l'a mise dans l'obligation de travailler à l'insu de son époux même dans les rayons réservés aux hommes, et cela afin de pouvoir à la fois subvenir les besoins de sa famille, et ne pas mettre son mariage en danger.

La volonté de travailler dans toutes les circonstances peut être interprétée doublement. D'une part, elle exprime le poids de la contrainte sociale qui la laisse assurer des tâches qui ne l'arrangent pas pour des raisons économiques, et de l'autre part, une autonomie même relative envers la culture traditionnelle de la société qui attend de la femme en général d'obéir aux ordres du mari, chose qui n'est pas faite dans ce cas même de façon discrète tout en se soumettant à sa violence verbale envers elle. Dans ce contexte et en se référant aux difficultés rencontrées dans son lieu de travail d'après ses déclarations, cette femme de ménage se trouve obligée de se soumettre à sa direction même lorsqu'elle lui assigne des tâches sans sa concertation, chose qu'elle prend pour une exploitation. Et quoiqu'il en soit, elle n'envisage aucunement mettre fin à sa carrière professionnelle.

4. Synthèse l'analyse des entretiens exploratoires :

En se référant à l'analyse de contenu des entretiens exploratoires, nous avons constaté que la culture de l'environnement est susceptible de freiner l'évolution professionnelle des femmes mariées tandis qu'elle offre plus d'opportunités aux femmes célibataires. Ce constat a été observé mis à part le niveau d'instruction de chacune dans la mesure où même les universitaires ont confirmé cette idée. D'ailleurs, les gardes de nuit restent encore interdites aux femmes mariées mais sont acceptées pour les célibataires. Il s'agit dans ce sens

d'une division du travail en fonction du temps (jour/nuit) qui persiste pour les premières (jour seulement), et qui disparaît pour les deuxième (jour et nuit).

Plus précisément, les conjoints des entretenues interviennent encore d'une façon ou d'une autre dans certaines décisions relatives au travail de leurs femmes, à savoir la mixité et la possibilité de déplacement et leurs imposent leurs propres exigences qui ne vont pas toujours aux exigences de leur établissement d'exercice, ce qui les met en conflit avec ce dernier en pas mal d'occasions.

Pour les facteurs démographiques comme le lieu de résidence, l'âge et le type de famille, ils n'étaient pas déterminants. Par contre, la situation économique défavorable des entretenues a joué un rôle libérateur de ces dernières des contraintes sociales même de façon discrète. Ainsi, la satisfaction des besoins financiers prime sur le respect de la culture traditionnelle.

En revanche, d'après les femmes entretenues, un cas sur le tout qui veut arrêter le travail, la majorité 8/9 ne veulent pas arrêter le travail à quoi qu'il arrive malgré les difficultés qu'elles affrontent.

En dernier, et en ce qui concerne la longévité de la carrière, 8/9 des femmes ont exprimé leur volonté de ne quitter leur travail quel que soit la raison et cela peut être expliqué d'après nous par la conscience de ces dernières de l'importance de l'autonomie financière dans l'acquisition de plus d'autonomie sociale.

Partant de tout ce qui précède, nous avons décidé d'adopter l'approche théorique qui considère que l'entreprise (et dans ce cas l'organisation) est produite par la société et productrice de la société dans la mesure où elle résulte à la fois de facteurs rationnels internes (le règlement) et de facteurs irrationnels externes (la tradition).

Chapitre IV

Méthodologie et technique de recherche

1. La méthode et la technique adéquates :

Toute recherche scientifique exige une démarche méthodologique rationnelle qui permet d'étudier des phénomènes, de répondre à des questions, d'atteindre des résultats et des objectifs précis.

Dans ce qui suit, et compte tenu de non réalisation de l'enquête, nous présenterons la méthodologie jugée adéquate afin de procéder à la vérification empirique de l'hypothèse émise.

1. 1. La méthode adéquate :

Le choix de la méthode est lié directement à la nature du thème, qui consiste à expliquer l'impact de la vie privée sur la vie professionnelle de la femme dans le CHU de Bejaia, selon Omar aktouf : « la méthode c'est la procédure logique d'une science, c'est-à-dire l'ensemble des pratiques particulières qu'elle met en œuvre pour que le cheminement de ses démonstrations et de ses théorisations soit clair, évident et irréfutable.

La méthode est constituée d'un ensemble de règles qui, dans cadre d'une science donnée, sont relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiés en tant que tels. Elle se traduit, sur le terrain par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la traduite d'une recherche » (Aktouf, 1987, p. 27).

Selon Maurice Anger : « en méthode quantitative, on distingue les variables quantitatives ou ayant une valeur numérique, qui reflètent une notion de grandeur, par exemple le nombre de cours, et les variables qualitatives, ou non numériques, dont la valeur ne représente pas une quantité, par exemple le genre d'un individu, masculin ou féminin » (Angers, 2014, p. 41).

Dans cette recherche, la méthode quantitative nous semble adéquate afin de recueillir un ensemble d'information qui aurait pu nous permettre d'atteindre la visée explicative et de mettre en rapport les variables de l'hypothèse.

1. 2. La technique adéquate :

La technique de recherche est un moyen qui nous indique comment accéder aux informations, et qui nous permet d'aller recueillir des données dans la réalité. Selon Omar Aktouf : « la technique c'est u moyen précis pour atteindre un résultat partiel, à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette

atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée » (Aktouf, 1987, p. 27).

Afin d'arriver à recueillir des données sociologique concernant notre thème de recherche, nous avons l'intention d'utiliser la technique du questionnaire afin d'effectuer des comparaisons chiffrées.

Selon Maurice Anger : «le questionnaire est un technique directe visant à questionner un grand nombre d'individus, habituellement de façon directive, pour faire un prélèvement quantitatif » (Angers, 2014, p. 46).

1. 3. L'échantillon et l'échantillonnage :

L'échantillonnage est l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon qui est un sous-ensemble d'éléments d'une population donnée (Angers, 2014, pp. 99-100).

Pour cette recherche, partant de la disponibilité de la population mère dont la taille est de 100 Femmes, il est possible de procéder par échantillonnage probabiliste qui est « un type d'échantillonnage où la probabilité d'être sélectionné est connue pour chaque élément d'une population et qui permet d'estimer le degré de représentativité d'un échantillon » (Angers, 2014, p. 100).

Pour le type d'échantillon, l'aléatoire simple nous semble adéquat. Il s'agit de la : « constitution d'un échantillon par un tirage au hasard parmi les éléments de la population de recherche » (Angers, 2014, p. 102).

Conclusion

Conclusion

Dans le cadre d'une recherche en vue d'obtenir le diplôme de master, et compte tenu des étapes réalisées et de celles que nous n'avons pas pu effectuer à cause de la situation sanitaire du pays, nous avons effectué un ensemble de lectures exploratoires qui nous a aidé à mettre en lumière un ensemble de théories et d'études antérieures, ce qui nous a permis de délimiter davantage le sujet choisi et d'avoir une idée sur la manière de le traiter.

En s'appuyant sur la revue de littérature, nous avons pu orienter et réaliser 9 entretiens exploratoires au sein du CHU de Bejaia, qui à leur tours, nous ont permis de choisir un modèle d'analyse théorique et d'explicitier la problématique.

Après l'analyse de contenu des entretiens exploratoires, et à la lumière des résultats obtenus et qui ont prouvé l'existence d'un rapport entre l'organisation et son environnement, d'une continuité de la culture patriarcale dans certains aspects, et d'un changement social dans d'autres, nous avons pu également émettre une hypothèse.

Enfin, pour pouvoir la vérifier, nous avons proposé la méthode, la technique et l'échantillon adéquats.

*La liste des références
bibliographique*

La liste des références bibliographie :

Les ouvrages :

1. Addi, L. (1999). *Les mutations de la société algérienne, famille et lien social dans l'algérie contemporaine*. Paris : la découverte.
2. Aktouf, O. (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Québec : Jean-Marie Tremblay, Professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi
3. Alain, B. Christine, D. Jacques, G. Emmanuel, M. & Christophe, R. (2000). *Sciences sociales*. (2^e éd.). Paris : Dalloz.
4. Angers, M. (2014). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. (6^e éd.). Québec : Sodec.
5. Battagliola, F. (2000). *Histoire du travail des femmes*. Paris : la découverte.
6. Bourdieu, P. (2000). *La domination masculine*. Paris : édition du seuil.
7. Bureau, M-C. Antonella, C. Olivier, G & Frédéric, R. (dirs.) (2019). *Les zones grises des relations de travail et d'emploi*. Buenos Aires : Teseo.
Repéré à : <https://www.teseopress.com/dictionnaire/chapter/436/>
8. Coenen-Huther, J. (2004). *Femmes au travail femmes au chômage*. Paris : L'Harmattan.
9. Dépelteau, F. (2000). *La démarche d'une recherche en science humaines*. Canada : de boeck.
10. Grawitz, M. (1999). *Lexique des sciences sociales*. (7^e éd.). Paris : Dalloz
11. Khodja, S. (1991). *A comme algérienne*. Alger : Enal.
12. Maruani, M. (2003). *Travail et emploi des femmes*. Paris : la découverte.
13. Mostefa, B. (1980). *La famille Algérienne, évolution et caractéristiques récentes*. Alger : SNED.
14. Quivy, R. Campenhoudt, L V. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. (3^eéd.). Paris : DUNOD.

Dictionnaires :

1. Lebaron, F. (2009). *Dictionnaire de la sociologie de A à Z*. (p. 36). Paris : DUNOD.
2. Molajani, A. (2004). *Dictionnaire de sociologie contemporaine*. (p. 29). Paris : Zagros.
3. Ferréol, G. Cauche, Ph. Duprez, J-M. Gadrey, N & Simon, M. (2009). *Dictionnaire de sociologie*. (3^e éd.), (p. 201). Paris : ARMAND COLIN.
4. Ferréol, G. Cauche, Ph. Duprez, J-M. Gadrey, N & Simon, M. (2012). *Dictionnaire de sociologie*. (4^e éd.), (p. 35-209). Paris : ARMAND COLIN.

Les documents internes

1. CHU, Centre Hospitalier Universitaire de Bejaia. *La présentation du CHU de Bejaia*. (s.d.). Bejaia.

Les thèses :

1. Nadjim, B. (2018). *Le statut professionnel et familiale des femmes salariées, entre aspirations et contraintes, enquête auprès des femmes salariées cadres activant dans différents organismes professionnels* (Thèse de doctorat, Université Abderrahmane Mira, Bejaia).

Articles et revues :

1. Ministère délégué auprès du chef de gouvernement chargé de la famille et de la condition féminine. (2005). premier résultat d'une étude national exploratoire sur le travail féminin en Algérie. *Rissalat El-Oussara*, (7, pp.6-13). Repéré à : <https://ouvrages.crasc.dz/index.php/fr/34-1%E2%80%99alg%C3%A9rie-50-ans-apr%C3%A8s-etat-des-savoirs-en-sciences-sociales-et-humaines/419-la-famille-dans-tous-ses-%C3%A9tats-bilan-d%E2%80%99une-exp%C3%A9rience-de-terrain>

Les sites web :

1. Belmihoub, C. Alilat, S. (2016). *Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché de travail en Algérie*. Repéré à :

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/13438.pdf>

2. Coll, S. (2014.) *La vie privée comme outil de gouvernance*. Repéré à :

<https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-du-numerique-2014-1-page-45.htm?contenu=article> .

3. Mounir-Khaled, B. (dir.), (2018). *Activité, emploi & chômage*. Repéré à :

https://www.ons.dz/IMG/pdf/Emploi_chomage_Avril_2018.pdf

4. أبو شيخة، ن. أ. (2010). *إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات عملية*. عمان: دار الصفاء.

نقلا عن تونسي. أ. (2016). *التكوين ودوره في الحياة المهنية للموظف بالمؤسسة*. دراسة ميدانية

بمديرية الصحة والسكان بولاية أم البواقي. (مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي). رصدت

<http://bib.univ->

في:

oeb.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/3354/1/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%88%D9%8A%D9%86%20%D9%88%20%D8%AF%D9%88%D8%B1%D9%87%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%8A%D8%A7%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A9.pdf

Annexes

Annexe n° 01 : Le guide d'entretiens exploratoire

Université Abderrahmane Mira/Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Spécialité : Sociologie de l'organisation et du travail

Guide des entretiens exploratoires

Préparé par :

Massioun Samia

Messaoudi Zahoua

Dans le cadre de la réalisation du mémoire de fin de parcours Master 02 en Sociologie, spécialité : sociologie de l'organisation et du travail ayant pour le thème : « l'impact de la vie privée sur la vie professionnelle de la femme », nous vous serons reconnaissante de bien vouloir répondre objectivement à notre entretien avec tout sincérité. Nous vous garantissons l'anonymat quant aux réponses données. On vous remercie d'avance pour votre collaboration et votre disponibilité.

A. Les données personnelles des entretenues :

- âge :
- Zone d'habitat : urbaine rurale
- situation familiale : mariée célibataire veuve dévoré.
- niveau d'instruction : primaire secondaire lycéen universitaire
- poste occupé ?
- Depuis combien de temps exercez-vous cette profession ?
- Nombre d'enfants : aucun / combien :
- Type de famille : Nucléaire étendue
- Situation sociaux-économique

B. La sphère familiale :

- Si vous êtes mariée, Qu'elle est la profession de votre époux ?
- qui s'occupe de vos enfants pendant votre absence ?
- pensez-vous que votre vie privée influence votre vie professionnelle ? Oui

Comment ?

C- la Sphère professionnelle :

- pourquoi vous avez choisi cette profession ?
- En tant que femme, rencontrez-vous des difficultés dans votre travail ?

Comment ?

-travaillez-vous la nuit ?

Pourquoi ?

-Si vous travaillez la nuit, rencontrez-vous le travail de nuit comme contrainte ?

Comment ?

- Si vous travaillez la nuit, rencontrez-vous des difficultés dans l'accomplissement de vos tâches durant la nuit ?

Comment ?

-Si vous travaillez la nuit, Préférez-vous travailler la nuit ou la journée ?

Pourquoi ?

-Si vous aviez déjà une formation, un stage, nécessitant un séjour hors votre demeure, avez-vous rencontré la difficulté de vous déplacer pour des raisons familiales ?

-Comment ?

-Quelle est l'impact de votre vie privée sur vos choix professionnels ?

-Avez-vous déjà refusé ou acceptée une tâche professionnelle pour des raisons familiales ?

-pourquoi ?

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

-Pourquoi ?

-Adaptez-vous vos choix professionnels en fonction de votre vie privée ?

-Comment ?

-Est-ce -que vous envisagez d'arrêter ce travail un jour ?

-Pourquoi ?

Annexe n° 02 : La présentation du CHU de Bejaia

1-Le secteur sanitaire :

Le secteur sanitaire de Bejaia comprend plusieurs structures de santé, les quelles il y a l'hôpital KHELLIL AMRANE.

Il couvre sur une superficie de 460,65 Km². Il assure une couverture sanitaire aux 240,258 habitants des sept (07) communes suivantes : Bejaia, Oued-Ghir, Tichy, Tala-Hamza, Boukhelifa, Aokas et Tizi-Nberber. Il est géré par la direction de l'hôpital KHELLIL AMRANE, situé au chef-lieu de la commune de Bejaia. Il est doté d'un budget de fonctionnement et d'une autonomie de gestion.

Jusqu'en 1991, date de l'inauguration et de l'entrée en fonction de L'EPH KHELLIL AMRANE, le secteur sanitaire de Bejaia n'était doté que de deux hôpitaux : Aokas et Frantz Fanon, hérités de la période coloniale.

En 2011, l'hôpital KHELLIL AMRANE est devenu le siège du Centre Hospitalo-Universitaire (CHU) de Bejaia. La création de ce dernier est faite suite à l'inauguration de la faculté de médecine.

Le centre hospitalo-universitaire est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il est créé par décret exécutif, sur proposition conjointe du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de l'enseignement supérieure et de la recherche scientifique. Il est placé sous la tutelle administrative du ministre chargé de la santé. La tutelle pédagogique est assurée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Le CHU est chargé, en relation avec l'établissement d'enseignement et/ou de formation supérieure en sciences médicales concerné, des missions : de diagnostic, d'exploration, de soins, de prévention, de formation, d'étude et de recherche.

2- Historique du CHU (Centre Hospitalo-Universitaire) :

Bejaia, ville trois fois millénaire. Bougie ville de lumière et des lumières. Située sur la côte méditerranéenne à 250Km à l'Est d'Alger, sur le piémont du mont GOURAYA, elle regarde le large comme pour se souvenir de son passé que les histoires relatent avec respect.

Dès la fin du XI^e siècle, la médecine savante a vu le jour à Bejaia. C'est l'époque où la cité est devenue une grande capitale sur les rives de la méditerranée. Ses initiateurs ne sont autres que les relais qui ont existé avec la prestigieuse école de médecine de Kairouan.

En période coloniale seuls les privilégiés accédaient aux soins.

Après l'indépendance, l'Algérie a instauré un système de santé favorisant l'accès aux soins. Dès 1973 il est mis en place la gratuité des soins. Depuis, des investissements colossaux ont été consentis.

Lors de la conférence nationale sur la réforme de santé et de la sécurité sociale en décembre 1990 il a été retenu les trois résolutions suivantes : l'accessibilité aux soins quels que soient les revenus et le lieu de résidence, la solidarité nationale garantie par l'engagement effectif de l'état dans la prise en charge de la santé des populations, la justice sociale.

Le citoyen doit prendre conscience de l'importance de ce système de santé qui a la lourde responsabilité du bien-être physique et mental de sa naissance à son mort, ce système repose sur les structures de santé publique et privés. Il est renforcé par la création de nouveaux centres hospitalo-universitaire entre autre celui de Bejaia, qui traduit la volonté de l'état pour une meilleure couverture sanitaire.

L'actuel CHU de Bejaia est le fruit de la réorganisation des trois établissements de santé, en l'occurrence, les établissements publics hospitaliers KHELLIL AMRANE et FRANTZ FANON et l'établissement hospitalier spécialité « Mère et Enfant » de TARGA-OUZEMMOUR.

Le CHU et la faculté de médecine de Bejaia se fixent, entre autres objectifs, celui de redonner à cette ville son prestige d'antan.

3- Objectifs du CHU :

- ✓ Maintenir un haut niveau d'investissement.
- ✓ Soutenir la mise en œuvre des schémas régionaux d'organisation sanitaire. Il s'agit d'accompagner les recompositions internes, les regroupements de plateaux techniques, les partenariats entre les établissements et Privés.
- ✓ Soutenir les opérations répondant aux critères d'efficience.
- ✓ Développer les systèmes d'information hospitaliers.
- ✓ Assurer les mises aux normes de sécurités à caractère exceptionnel.

4- Missions des différentes directions du CHU de Bejaia :

Le CHU de Bejaia comprend une direction générale, un secrétariat général et quatre directions. Chaque direction comprend un ensemble de sous-direction et de bureaux.

4-1- La direction générale :

Elle est chargée d'assurer la gestion de l'hôpital. Elle représente l'hôpital dans tous les actes de la vie civile, elle est le représentant exclusif de l'hôpital auprès des instances civiles, judiciaires et administratives.

4-2- Le secrétariat général :

Elle est chargée de gérer les différentes sous directions et les différents bureaux.

Aujourd'hui, au niveau du CHU de Bejaia c'est le secrétariat général qui est chargé des missions de la direction générale, et ce de manière momentanée suite à l'absence d'un directeur.

4-3- La direction des ressources humaines :

La direction des ressources humaines comporte deux sous-directions : la sous-direction des personnels et la sous-direction de la formation et de la documentation.

4-3-1-La sous-direction des personnels :

La sous-direction des personnels se compose de trois bureaux :

- Le bureau de la gestion des carrières des personnels administratifs, techniques et de service.
- Le bureau de la gestion des personnels médicaux, paramédicaux et psychologues.
- Le bureau des effectifs, de la régulation et de la solde.

Les sous-directions des personnels ont pour mission de déterminer les besoins en personnel et d'opérer les recrutements nécessaires aux différents services. Ses finalités sont autant économiques que sociales, puisqu'elle concerne principalement l'homme dans l'organisation. Plus concrètement, elle a pour mission :

- ✓ Définir les besoins qualitatifs et quantitatifs en vue d'élaborer des plans annuels des recrutements des personnels.
- ✓ Mettre les effectifs et les couts.
- ✓ Mettre en place des programmes de développement des carrières, afin d'assurer la gestion des carrières des personnels conformément à la réglementation en vigueur.
- ✓ Assurer une répartition judicieuse des personnels entre les services et veillera à leur utilisation judicieuse.
- ✓ promotions) avec la situation prévisible ou réelle de l'organisme (postes vacants, emplois nouveaux, nouvelles qualification).
- ✓ Intégrer la politique de personnel à la politique générale de l'hôpital et celle des pouvoirs publics.

▪ Le bureau des Effectifs de la régulation et de la Solde :

Il est chargé de traiter les divers éléments et procédures administratives relatives au personnel, génère les bulletins de salaire, les déclarations sociales et prépare la paie.

4-3-2-La sous-direction de la formation et de la documentation :

Elle a ouvert ses portes en 1999, suite à l'application du nouvel organigramme initié par le ministère de la santé.

En termes de ressources humaine, la sous-direction de la formation et de la documentation comprend : un sous-directeur, un chef de bureau, un chef de bureau de documentation, un chargé des moyens matériels, un chargé de secrétariat, un chargé du suivi scolaire des enfants hospitalisés, trois bibliothécaires et quatre agents de service.

La sous-direction de la formation et de la documentation endosse plusieurs activités de formations continues : médical, paramédicale, administrative, technique, perfectionnement, recyclage, formation de courte durée à l'étranger, encadrement, encadrement et suivi des stagiaires de différents instituts, suivi et formations des enfants hospitalisés, organisation des manifestations scientifiques.

4-4- La direction des finances et de contrôle :

Elle a été créée par l'arrêté interministériel du 26 avril 1998 fixant l'organisation administrative des CHU. La direction des finances et du contrôle comprend :

4-4-1-La sous-direction des finances :

Elle comporte les bureaux suivants :

4-4-1-1- Le bureau du budget et de comptabilité :

Il est chargé de :

- Etablir les prévisions budgétaires.
- Répartir, par chapitre et partie, les crédits budgétaires (qui sont alloués par titre par le ministère de la tutelle).
- Faire adopter par le conseil d'administration le projet réparti et le faire approuver par le ministère de la tutelle.
- Assurer le suivi de l'exécution du budget à travers la comparabilité des engagements et des paiements.
- Confectionner les situations budgétaires périodiques (mensuelles et trimestrielles), faisant ressortir les crédits, les engagements, les budgets, les mandatement et les paiements par article du budget.
- Tenir un fichier fournisseur, renouvelables tous les ans.
- Suivre les paiements en marches.

- Produire le compte administratif après la clôture de chaque année budgétaire, dont une copie est transmise à la cour des comptes, au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

4-4-1-2- Le bureau des recettes et des caisses :

Il a pour mission de prendre en charge par le biais de régie, et des différentes sous régis, l'ensemble des recettes réalisées par l'établissement. Celles -ci provenant de :

- L'état.
- La CNAS dans leurs participations au budget des établissements de santé.

Des ressources propres de l'établissement constituées par :

- La contribution des patients aux consultations et aux frais de restauration et d'hôtellerie (ticket modérateur).
- Les remboursements par les caisses d'assurances des séances de dialyse prodiguée aux malades.
- Les prestations assurées dans le cadre de la médecine du travail.
- Les prestations assurées au profit des établissements privés liées au CHU par une convention, telles que les contrats de fournitures des produits sanguins et l'incinération des déchets hospitaliers.

4-4-2-La sous-direction de l'analyse et de l'évaluation des coûts :

Créée en vertu de l'arrêté interministériel du 26 avril 1998 portant sur l'organisation des centres hospitalo-universitaire, elle est rattachée à la direction des finances et du contrôle.

Son existence au niveau du C.H.U de Bejaia remonte au mois de décembre 2001, et ce en application du circulaire n 15/MPS/min du 03 octobre 2001 relative à la mise place du calcul des couts par la méthode des sections homogènes dans les établissements de santé.

La mise en place de cette fonction intervient dans le cadre des réformes engagées dans le secteur de la santé par les pouvoirs publics. Sur le plan organisationnel, la sous-direction de l'analyse de l'évaluation des couts est composée de deux bureaux, à savoir :

4-4-2-1- Le bureau de maîtrise des couts :

Il est chargé essentiellement de :

- Calculer le cout global des activités pratiques des services hospitaliers.
- Déterminer le cout par unité d'œuvre (journée d'hospitalisation, consultation, séance de dialyse, examen, ...) et par service selon le découpage de l'établissement en centres des responsabilités.
- Recueillir les données relatives à l'activité des différents services (hospitalisation, examens biologiques et radiologique, séances de dialyse, consultation).
- Elaborer les rapports trimestriels et annuels relatifs au calcul des couts, détaillés par service et par rubrique de dépense selon le guide méthodologique élaboré par une commission.
- Effectuer des études et des analyses des données et des résultats relatifs aux différents services afin de donner l'éventuelle explication ou éclaircissement, notamment en ce qui concerne l'évolution des dépenses d'un service donnée d'une période à une autre.

4-4-2-2- Le bureau de facturation :

Il est chargé notamment :

- Recueillir les données relatives aux actes et prestations prodiguées aux malades hospitalisés sur la base de la fiche navette.
- Contrôler la tenue correcte et régulière de la fiche navette dans les services d'hospitalisation afin de permettre une meilleure évaluation de l'activité et éventuellement de la qualité des soins ou de la prise en charge des malades.
- Etablir le décompte des frais d'hospitalisations individualisés à la sortie du malade hospitalisé.
- Déterminer éventuellement la part qui revient à chaque partie concernée, à savoir le malade lui-même, la caisse d'assurance, les mutuelles, l'état ...etc.

4-5- La direction des moyens matériels :

C'est l'une des directions les plus importantes vu l'importance de son champ d'intervention, c'est elle qui s'occupe de recueillir tous les besoins du CHU en matériels d'équipements et fournitures.

Elle est chargée de l'approvisionnement et de la gestion des différents magasins et les moyens concernant l'alimentation, la maintenance et l'hygiène. Elle assure aussi le suivi des travaux et projet de construction, d'entretien et de rénovation des structures, ainsi que la maintenance des équipements.

En matière de soins, elle s'occupe de l'acquisition des équipements, des instruments médicaux, des produits pharmaceutiques et des réactifs et autres consommables.

Elle est chargée aussi de préparer les documents et les dossiers relatifs aux conventions et marchés.

4-5-1-La sous-direction des services économiques :

Elle comporte les bureaux suivants :

- Bureau des approvisionnements.
- Bureaux de la gestion des magasins, des inventaires et des reformes.
- Bureaux de la restauration et de l'hôtellerie.

4-5-2-La sous-direction des produits pharmaceutiques, de l'instrumentation et du consommable :

Elle se compose de deux bureaux :

- Bureau des produits pharmaceutiques.
- Bureau de l'instrumentation.

4-5-3-La sous-direction d'infrastructures, des équipements et de la maintenance :

Elle se compose de trois bureaux :

- Bureau des infrastructures.
- Bureau des équipements.
- Bureau de la maintenance.

4-6- La direction des activités médicales et paramédicales :

Cette direction est composée de (03) sous directions :

4-6-1-La sous-direction de la gestion administrative du malade :

Elle est composée de deux (02) bureaux :

4-6-1-1- Bureau des entrées (admission) :

Il s'occupe de :

- L'accueil et de l'admissions des malades.
- La tenue et l'exploitation des divers registres (état civil, comptabilité des journées d'hospitalisations, mouvement des malades...).
- La comptabilité financière (découper des frais d'hospitalisation, de consultations externes, de prélèvements d'analyses, des examens d'imagerie médicale...).
- Le suivi du contentieux.
- L'évaluation et exploitation de la fiche navette.

4-6-1-2- le bureau de l'accueil, de l'orientation et des activités socio-thérapeutiques :

Il a pour mission de :

- Accueillir les malades et les parents des malades.
- Fournir des renseignements concernant les malades (service d'hospitalisation...).
- Prise en charge des cas sociaux et des malades hospitalisés nécessitant une prise en charge à l'étranger par les assistantes sociales.

4-6-2-La sous-direction des activités médicales :

Elle est composée de (03) bureaux :

4-6-2-1- Bureau de l'organisation et de l'évaluation des activités médicales :

Il a pour mission de :

- Accompagnement des équipements médicaux des services dans l'amélioration des activités.
- Recensement mensuel du relevé de toutes les activités médicochirurgicales des services, ainsi que celles d'exportation (biologie, imagerie médicale).
- Faire une exploitation trimestrielle et annuelle des activités qui sont adressés à la direction de santé de la wilaya et au MSPRH.

4-6-2-2- Bureau de la programmation et de suivi des étudiants :

- Prendre en charge les étudiants en médecine, en collaboration avec les départements respectifs de la faculté de médecine de l'université de Bejaia.
- Répartition des internes.

- Programmation des gardes des internes, qui se déroule au niveau des deux unités composants le CHU et dans les différents services, y compris les pavillons des urgences de médecine, de chirurgie et de pédiatre.

4-6-2-3- Le bureau des gardes et des urgences :

Il s'occupe du suivi des gardes, telle qu'elles sont organisées par les chefs des différents services. Un comité des gardes et des urgences se réunit régulièrement, conformément à la réglementation en vigueur. Pour régler les différents problèmes qui peuvent se poser et pour améliorer la prise en charge des urgences médicochirurgicales.

4-6-3-La sous-direction des activités paramédicales :

Elle se compose de (03) bureaux :

4-6-3-1- Bureau de la programmation et de suivi des étudiants :

Il a pour tâche de programmer et de répartir les étudiants de l'école de formation paramédicale. Ils sont repartis au cours de leur formation dans les services médicochirurgicaux et dans les différents laboratoires, pour des stages pratiques, ainsi que pour un stage de cursus en vue de la préparation du mémoire de fin d'étude. Ces étudiants sont encadrés accessoirement par des paramédicaux (tuteur) dans l'exercice quotidien de leur tâche sous la supervision des PEPM (professeurs de l'enseignement paramédical).

4-6-3-2- Bureau des soins infirmiers :

Il est chargé de :

- Etablir des statistiques sur les soins infirmiers dans les services.
- Suivi des gardes.

4-6-3-3- Bureau de l'évaluation et de l'organisation de l'activité paramédicale :

Il se charge de :

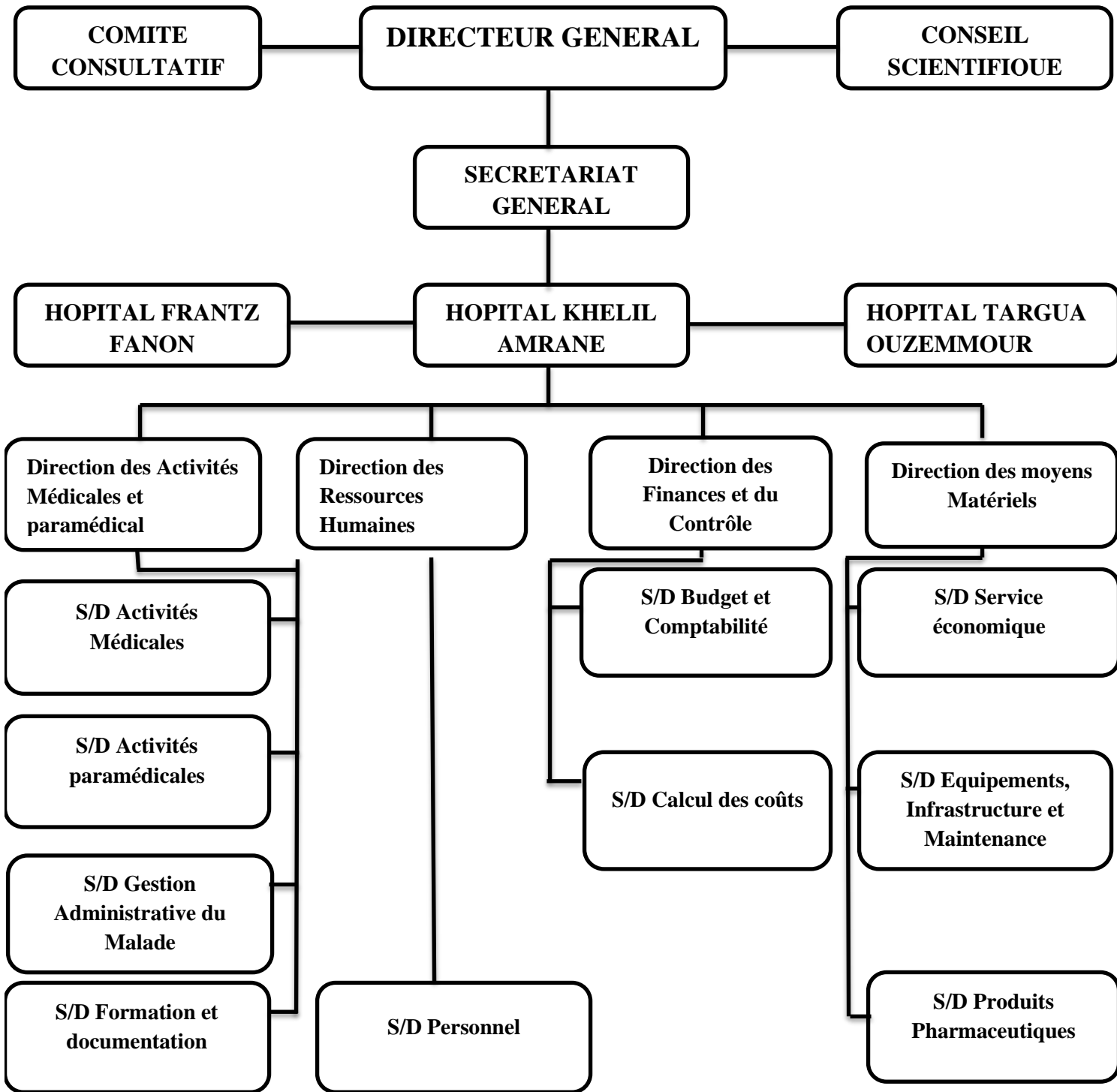
- L'accompagnement des surveillants médicaux dans l'organisation de leurs équipes soignantes.
- L'évaluation de l'organisation, avec pour objectif une amélioration constante (performance collective) visant la démarche de qualité.

4- Présentation des différents services de soins :

Tableau N° 01 : les différents services de soins sont :

<u>KHELLIL AMRANE</u>	<u>FRANTZ FANON</u>	<u>TARGA-OUZEMOUR</u>
1- Anesthésie réanimation	1- Anatomie Pathologique	1- Gynécologie
2- Cardiologie	2- Maxillo-faciale	2- Obstétrique
3- Chirurgie générale	3- Médecine de travail	3- Pédiatrie
4- Epidémiologie	4- Médecine légale	
5- Médecine préventive	5- Néphrologie	
Et Gastro-entérologie	Hémodialyse	
6- Laboratoire Central	6- Oto-rhino- laryngologie	
7- Maladies infectieuses	7- Pneumologie	
8- Médecine Interne	Phtisiologie	
9- Neurochirurgie	8- Psychiatrie	
10- Orthopédie traumatologie		
11- Urgence Médico- Chirurgical		
12- Bloc opératoire		

Annexe n° 03 : Organigramme du CHU de Bejaia



Résumé :

Depuis l'antiquité, la femme travaille que ça soit par nécessité économique, ou bien dans le but de l'occupation d'une place dans la société. Dans les deux cas, elle se retrouve plus au moins confrontée à des difficultés socio-économiques d'une part. Le freinage à leur carrière d'une autre part.

La femme devenues salariées se trouve soumises à deux systèmes de normes, celui de la société industrielle au travail, et celui de la société traditionnelle.

Ceci dit la femme retrouve face à une double journée de travail et face à des contraintes socioprofessionnelles.

La question du double salaire se pose certes par rapport à une évaluation de la situation économique du ménage et en fonction des attentes de chaque conjoint.

Mots clés : le statut, condition du travail, la vie privée, la vie professionnelle, Carrière, Travail salarié.

Abstract :

Since ancient times, women have worked, whether for economic necessity or for the purpose of occupying a place in society. In both cases, it finds itself more or less faced with socio-economic difficulties on the one hand. Braking their careers on the other hand.

Women who have become employees find themselves subject to two systems of standards, that of industrial society at work, and that of traditional society.

That said, the woman finds herself facing a double day of work and facing socio-professional constraints.

The question of double wages certainly arises in relation to an assessment of the economic situation of the household and according to the expectations of each spouse.

Keywords: The statute, Working condition, private life, professional life, career, salaried work.