

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



Filière : Sciences sociales
Spécialité : Sociologie des organisations et du travail

Mémoire de fin de cycle

Thème :

Les femmes actives : conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et son impact sur leur motivation au travail.

Étude sociologique auprès des femmes active de la résidence universitaire BERCHICHE03

Préparé par : Encadré par :

- TOUAHRIA Imene
- TERKI Hanane

Dr. SMAIL Idir

Année universitaire 2020-2021

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

➤ *A mes très chers parents, sans lesquels je ne serai là où je suis arrivée :*

A ma maman, Hadjira, la femme vertueuse, qui m'a appris à avoir la foi et la croyance en Dieu, dans les moments d'angoisse.

A mon père, Kamel, pour toute la confiance que vous m'avez déposée, vous êtes la source de mon inspiration.

➤ *A ma chère sœur : Zouina.*

➤ *A mes frères : Lyes et sa petite famille, Billel et Massin.*

➤ *A ma grand-mère : Taoues.*

➤ *A toute ma famille : tantes, oncles, cousines (Samia, Warda, Souhila, Thilleli, Tata, Cherifa, Sonia, Tinhinane), cousins, petits et grands.*

➤ *A mes chères amies : Hakima, Inès, Menoun, Ahlem, Saliha, Ryma, Salma, Sonia et Souad.*

➤ *A ma très chère : SAIGHI Mouna qui m'a soutenue durant ce travail.*

➤ *A ma chère binôme Hanane et sa famille.*

➤ *A toute la promotion « Sociologie des organisations et du travail » 2021/2022.*

A tous ceux qui ont contribué de prêt ou de loin à la réalisation de ce travail

A tous ceux que j'aime et ceux qui m'aime pour que je suis.

IMENE

Dédicaces

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

A mes parents que Dieu les gardes :

A mon très cher papa

Quoi que je fasse au que je dise je me saurais point te remercier comme il se doit, ton affection me couvre, ta bienveillance me guide et ta présence à mes côtés a toujours été ma source de force pour affronter les différents obstacles.

A ma très chère mère

Tu as toujours été à mes côtés pour me soutenir et m'encouragé que ce travail réduit ma gratitude et mon affection et autant je te remercie, je ne peux pas te rendre tout le labeur que tu as mis pour moi.

A mon cher frère Kamil qui m'a aidé durant ce modeste travail et pour leur appuis et leur encouragements sans oublier sa femme Sara.

A mes chères sœurs qui sont toujours présentes à mes côtés : Kahina, Nadjiba, Souhila, Aida.

Ma cousine et sœur Amel qui est toujours à mes côtés.

A mes neveux et nièces : Nassima, Chamseddine, Tasnim, Anir, Alarddine, Anya, Maylisse.

A ma chère voisine Sousou et ses enfants Kazi et Dodo.

A ma copine Mounaje lui souhaite de réussir dans sa vie et bonne santé.

A mes amies : Menoune, Yasmina, Nesrin, Basma, Hanane, Sara, Kahina.

A ma chère binôme Imene et toute sa famille et je lui souhaite du succès et du bonheur.

Hanane

Remerciements

Avant tout

Nous remercions tout d'abord Dieu de nous avoir donnés la santé, le courage et la patience qui nous ont permis d'accomplir ce modeste travail.

*On tient à remercier notre promoteur **Mr SMAIL Idir** pour sa patience, sa disponibilité et surtout ses judicieux conseils, qui ont contribué à alimenter notre réflexion.*

*Nos remerciements s'adressent également à tous les enseignants qui nous ont enseigné durant notre cursus universitaire en particulier **Mr HADERBACHE Bachir, Mr ABBACI Madjid et Mr YAHYAOUI Fouad.***

*On remercie également l'ensemble de personnel de la résidence universitaire Berchiche 03, en particulier le directeur **HAMMOUCHE Doued, BOUNAB Ali, ALILOU Hocine et BOUKHEMAL Réda.***

Nous adressons également des remerciements aux membres du jury, pour leur contribution scientifique lors de l'évaluation de ce travail.

Nous tenons aussi à remercier les femmes enquêtées qui ont collaborées à ce travail en répondant soigneusement à nos questions.

Pour conclure nous tenons aussi à remercier tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'accomplissement de ce mémoire de fin de cycle, nous leurs en sommes profondément reconnaissantes.

Table des matières

Dédicaces.....	2
Table des matières	5
Liste des tableaux	9
Liste des figures.....	10
Introduction générale.....	11
Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche	14
1. Les raisons de choix de thème	15
2. Les objectifs de la recherche	15
3. Temps de conjoncture (problématique)	15
4. Hypothèses.....	18
5. Définition des concepts.....	18
5.1. Femme ouvrière (salarié).....	18
5.2. Le travail.....	19
5.3. La conciliation	19
5.4. Le travail salarié	19
5.5. Le travail domestique	20
5.6. La vie professionnelle.....	20
5.7. La vie personnelle.....	20
6. La méthode et les techniques utilisées :	21
6.1. La méthode de la recherche	21
6.2. La technique d'entretien	22
7. Aléas de terrain.....	22
Chapitre II : pratiques et travail de la femme :entre vie personnelle et vie professionnelle	23
1. Histoire des femmes sur le marché du travail.....	24
2. L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance	26

2.2	Le travail	29
3.	la femme et le changement social.....	30
4.	L'évolution de statut de la femme	30
4.1.	Le statut de la femme dans la famille	30
4.2.	Le statut de la femme dans la société	31
4.3.	Le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle	32
4.4	Le statut de la femme au sein de la famille moderne	33
4.5	La femme contemporaine	33
4.6	Comparaison entre la femme traditionnelle et contemporaine	34
5.	La femme algérienne entre le travail domestique et le travail salarié	35
5.1	Travail domestique chez la femme.....	35
5.2.	L'accès de la femme au travail salarié.....	36
6.	La conciliation entre vie privée et vie professionnelle	36
6.1.	Les modèles de relation entre la sphère familiale et la sphère professionnelle....	37
7.	Les apports du travail de la femme.....	38
7.1.	L'apport du travail de la femme vis-à-vis de sa famille	38
7.2.	L'apport du travail de la femme vis-à-vis de son ménage.....	38
7.3.	L'apport du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise	38
8.	Les inconvénients du travail de la femme	39
8.1.	Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même	39
8.2.	Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de sa famille	39
8.3.	Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de son ménage.....	39
9.	Des logiques difficiles à concilier	40
10.	Les obstacles rencontrés par la femme active	40
10.1.	Les difficultés familiales	40
10.2.	Les difficultés socioprofessionnelles.....	41

Chapitre III : La motivation.....	42
1. Historique de la motivation :.....	43
2. Définition de la motivation.....	44
5.1. La motivation d'affiliation :.....	47
5.2. La motivation de compétence.....	47
5.3. La motivation de puissance.....	47
5.4. La motivation d'attitude.....	47
5.5. La motivation d'encouragement.....	47
6. Les caractéristiques de la motivation :.....	47
6.1. Le déclenchement du comportement.....	47
6.2. La direction du comportement.....	48
6.3. L'intensité du comportement.....	48
6.4. La persistance du comportement.....	48
7. Les théories de la motivation :.....	48
7.1. Le management scientifique (Taylor) :.....	48
7.2. <i>L'Empowerment</i> (Follett) :.....	49
7.3. L'école des relations humaines (MAYO) :.....	49
7.4. La pyramide des besoins (Maslow) :.....	49
7.5. La théorie bi-factorielle de Herzberg :.....	50
7.6. DouglasMc Gregor et la dimension humaine de l'entreprise :.....	51
7.7. La théorie des caractéristiques de la tâche Hackman et Oldham1976 :.....	52
7.8. La théorie des attentes :.....	53
7.9. Théorie de J. Nuttin :.....	54
Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats.....	60
1. La sphère familiale des femmes salariées de la résidence universitaire berchiche	

2. La sphère professionnelle :	68
3. Les caractéristiques sur la conciliation et la motivation :	70
4. Synthèse et résultat de la recherche :	74
Conclusion générale	76
Liste bibliographie	77
Résumé	85

Liste des tableaux

Numéro de tableau	Les titres des tableaux	La page
Tableau 1	Comparaison entre la femme traditionnelle et la femme contemporaine	35
Tableau 2	Progression de taux d'activité féminine	37
Tableau 3	Les données personnelles des femmes salariées de la résidence universitaire Berchiche 03	62
Tableau 4	Répartition de l'échantillon selon le soutien de mari des femmes enquêtées dans les tâches ménagères	66

Liste des figures

Figure 01	Pyramide d'Abraham Maslow	Page 50
-----------	---------------------------	---------

Introduction générale

De nos jours le travail des femmes est un thème très majeur et abordé en gestion des ressources humaines son importance est considérable pour les chercheurs et les sociologues dans les organisations.

Dans tous les pays du monde, l'ouverture du marché du travail aux femmes n'est pas réduite par une participation rapide des citoyennes aux emplois pendant de longues années. Les femmes ont été par différentes mesures, découragées de jouer un rôle actif dans la vie professionnelle. Elles ont subies des discriminations multiples.(www.exalead/Search).

En ce qui concerne le travail féminin en Algérie, il est difficile de limiter la question uniquement à des facteurs économiques, vu les obstacles que rencontrent les femmes actives.

Concernant le concept de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle des femmes actives sont devenues un sujet d'actualité et une problématique assez complexe.

En raison de leur rôle traditionnel de mères et de ménagère, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre en charge des activités non rémunérées et à combiner des activités économiques avec des travaux domestiques. La femme est devenue un agent économique actif ce qui lui exige une responsabilité professionnelle à côté de la responsabilité familiale. En effet, la conciliation des deux sphères devient de plus en plus compliquée.

La motivation est un phénomène qui a évolué au fil du temps, c'est un thème très fort en psychologie du travail et en gestion des ressources humaines, également est une question préoccupante de chaque organisation voulant rentabiliser ses investissements et atteindre ses objectifs, c'est savoir comment amener une personne à être motivée dans son travail pour qu'il soit attaché à ses engagements.

La conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des femmes actives, et la motivation au travail sont deux phénomènes sociologiques très vastes et occupent une place importante dans toute nouvelle forme d'organisation du travail, et cela en créant un climat favorable pour les travailleurs pour les motiver dans leurs travaux.

Notre recherche se divise en trois grands cadres : méthodologique, théorique et pratique, plus précisément :

***Le chapitre méthodologique** constitué des raisons de choix de thème, les objectifs de la recherche, temps de conjoncture (Problématique), les hypothèses, la définition des concepts clés, la méthode et la technique utilisées, et enfin les aléas de terrain.

***La partie théorique** contient deux chapitres : le premier nommé « Pratique et travail de la femme : entre vie personnelle et vie professionnelle », le deuxième chapitre sur « La motivation ».

***La partie pratique** contient deux chapitres : le premier est une présentation de l'organisme d'accueil de notre terrain d'étude « Berchiche 03 », et le second est une analyse des données et interprétation des résultats.

Enfin, nous allons terminer par la discussion des hypothèses, ainsi qu'à une conclusion générale, une liste bibliographique, et les annexes liées à ce travail.

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons de choix de thème

Les raisons qui nous ont motivés pour le choix de ce sujet sont fragmentées des raisons :

➤ Subjectives

- La curiosité de découvrir le quotidien des femmes travailleuses et leurs méthodes quant à la conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle ;
- Le fait d'être femme et le souhait de devenir femme active dans un futur proche.

➤ Objectives

- L'importance de thème par apport à la sociologie des organisations, la gestion du projet et la gestion des ressources humaines qui mérite d'être approfondie;
- L'intérêt particulier accordé au travail des femmes et à la thématique du genre ;
- Le sujet de la femme est à ce jour un sujet d'actualité ;
- La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est une question problématique.

2. Les objectifs de la recherche

- Savoir si, la femme ouvrière arrive à concilier entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- Découvrir le rapport existant entre le travail et la motivation des femmes actives ;
- Étudier la place de la femme entre traditionnel et modernité

3. Temps de conjoncture (problématique)

La femme et le travail sont un sujet qui a fait couler beaucoup d'encre des chercheurs soit en économie ou autre, car le statut de la femme a changé à travers les siècles et se diffère d'un pays à l'autre. De nos jours, la femme est présente dans tous les secteurs d'activités et presque dans tous les métiers mêmes les plus pénibles et les plus contraignants.

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 (KHODJA, , « A comme l'Algérie », ,, , ., 1991, pp. 17-21).

SouadKHODJA, dans son ouvrage (les algériennes du quotidien), elle a évoqué le problème rencontré par les femmes salariées, l'enquête s'était déroulée durant les années

1984-1985, dans les grandes villes algériennes, ou les possibilités de travail des femmes sont les plus aisées et les plus nombreuses. En interrogeant quelques femmes salariées l'auteur a déduit que : « *Le travail salarié des femmes provoque le problème du manque de temps soit pour leurs enfants, ou pour l'exécution des tâches ménagères, parce qu'elles reçoivent rarement l'aide de la part de leur mari, chose qui les pousse à se retrouver face à une double journée de travail* »(KHODJA, « Les algériennes du quotidien », 1985, p. 43). Selon KHODJA, les femmes salariées se trouvent face à un grand problème, celui de comment avoir un temps suffisant pour leurs travail et leur famille, l'absence de l'aide du mari dans le travail domestique dans le cas où un homme aide sa femme « le milieu dans lequel il vit verrait cette aide avec mépris », toutes les femmes réclament ce manque du temps. Est-ce que les femmes actives au sein des résidences universitaires vivaient ce déséquilibre de conciliation entre les deux vies : privée et active ?

S'ajoutant à tous ces problèmes, quelles sont les difficultés qui peuvent en travers la femme active pour devenir incapable de concilier entre ses activités professionnelles et domestiques ? Y a-t-il des mesures qui permettront à la femme active de concilier et d'équilibrer entre ses obligations domestiques et professionnelles ?

Aujourd'hui, la femme est un vecteur de développement économique à ne pas nier, aussi elle joue un rôle d'une grande importance dans la société en général, et dans la famille en particulier, parce qu'elle peut être considérer comme un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, de l'autre part, elle oriente la demande de ménage vers des services de proximités, culturels, loisirs...à fort contenu d'emploi.(LONGHI, 1999, pp. 69-70) Particulièrement en Algérie, avec la libération nationale et la mondialisation, la femme est devenue un élément actif dans le développement national (VAWDEVELD, 1989, p. 69).

Concernant l'évolution du statut de la femme **BOUTEFNOUCHETMustapha**, souligne que : « *la femme travaille précisément pour le plaisir de s'affirmer ou de s'épanouir* »(BOUTEFNOUCHET M. , « La famille algérienne (évolution et caractéristiques récentes) », 1982, p. 77). Cependant « *l'importance du travail de la femme est : subvenir aux besoins de leurs famille. Cette situation confirme la responsabilité économique nouvelle et essentielle de la femme, la présence de la femme dans le monde du travail se justifie* »(BOUTEFNOUCHET M. , « La famille algérienne (évolution et caractéristiques récentes) », 1982, p. 122).

L'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle est devenu un objet de recherche pour les études sociologiques, il s'agit d'un concept que tout le monde semble appuyer. En effet, qui ne serait pas favorable à un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle ? Si ce concept doit réellement signifier quelque chose de positif pour les femmes qui travaillent, il doit avoir de la substance et faire l'objet de politiques et de démarches innovantes à adapter.

La conciliation entre le duel travail-famille a été initialement conçue comme un levier visant à soutenir l'insertion professionnelle des femmes, dans un objectif global d'égalité (BANDRY S, p. 245).

Notre problématique cernerá en général, les facteurs de motivation les plus importants pour les salariées, et aux leviers dont disposent les entreprises, dirigeants et managers pour booster la motivation de leurs salariées. Ainsi de porter un regard sur les femmes actives motivées au travail, s'elles arrivent à concilier entre leurs deux vies.

La motivation au travail est un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus à la réalisation d'objectifs attendus (ROUSSEL, 2011, p. 05). Selon **Patrice ROUSSEL** : « *la motivation au travail est un processus qui implique la volonté de faire des efforts, d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs et de la charge de travail, et de concrétiser cette intention en comportement effectif au mieux des capacités personnelles* » (PATRICE, 1996, p. 05).

Selon la théorie de **VROOM**, la motivation est représentée par trois leviers : valence, instrumentalité et expectation. Intéressant, surtout que nous étions habitués à d'autres théories comme l'approche d'**HERZBERG**, la pyramide des besoins de **MASLOW** ou l'étude de la motivation intrinsèque et extrinsèque de **DECI**, pour comprendre les facteurs de la motivation.

Quoi qu'il en soit, c'est encore la femme qui reste le meilleur défenseur de ses propres droits et de sa dignité, tant par son comportement et ses qualités, que par une lutte inlassable contre les préjugés, les injustices et les humiliations. La vie personnelle encaisse les contrecoups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail, inversement le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille.

Dans cet ordre d'idées nous visons à travers notre recherche à obtenir un degré de profondeur de réponses et d'éclaircissement sur la question suivante :

- Quel est l'impact de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des femmes actives sur leur motivation au travail ?

D'où découlent deux questions secondaires :

1-Comment les femmes actives arrivent-elles à équilibrer entre leurs vies : personnelle et professionnelle ?

2-Est-ce que les femmes actives qui arrivent à concilier entre les deux vies : personnelle et professionnelle sont-elles motivées dans leur travail ?

4. Hypothèses

Pour répondre à notre problématique de recherche, nous proposons deux hypothèses suivantes :

- Les femmes actives qui arrivent fortement à équilibrer entre leurs vies personnelle et professionnelle sont très motivées dans leur travail à la résidence Berchiche 03.
- La démotivation de certaines femmes actives à la résidence universitaire Berchiche 03 dépend de leur incapacité à concilier entre leurs tâches ménagères et celles au travail.

5. Définition des concepts

Chaque recherche scientifique est caractérisée par un ensemble de concepts importants et propre à elle, *«la conceptualisation est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle est une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel... »*(Van, 1995, p. 126).

5.1. Femme ouvrière (salarié)

Actives salariées qui ont une activité de transformation de la matière, généralement dans l'entreprise de type industriel ou artisanal, bien qu'il existe aussi des agricoles. Aussi, travailleurs manuels rétribués par un salaire, les anciennes distinctions (manœuvre), ouvrières spécialisées, ouvrières qualifiées jugées adaptées aux nouvelles formes d'organisation du travail, sont de moins utilisées au profit de variables des vocabulaires ne suffit pas à modifier la réalité(GRAWITZ, « Lexique des sciences sociale » , 2001, p. 643).

5.2. Le travail

Le travail occupe dans l'univers des sociologues une place prépondérante, facteur de production, il mobilise des savoirs faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses(FERRÉOL, 2004, p. 107).

La définition du travail varie et dépend dans la conception de l'homme de son rapport à la nature recouvrent des types de travaux très différents : travail intellectuel, manuel, ...(GRAWITZ, « lexiques des sciences sociales », 1999, p. 408).

Le travail se définit au sens sociologique comme suite : le travail occupe, dans l'univers des sociologues « les œuvres de Georges FRIEDMANN ou Pierre NAVILLE » une place prépondérante. Facteur de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revenus qui lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de biens ou des services(FERRÉOL, 2004, p. 26).

5.3. La conciliation

Ce concept est d'origine biologique, il fait allusion aux mécanismes d'adaptations d'un système social quel que soit sa taille allant de la famille comme microsome de la société à la société en générale(PRETTI, 2001, p. 39).

Le concept de conciliation est le concept clé qui articule entre deux vies différentes : la vie professionnelle et la vie familiale. Selon la théorie structuro-fonctionnaliste, le processus d'adaptation est des moyens que l'emploi chaque ordre social afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à la résistance partielle ou totale de l'ordre social. La conciliation est aussi un moyen d'interrogation des membres et du groupe adverses en freinant les désaccords à travers une égalité répandant aux buts communs (GHAITH, 1989, p. 80).

5.4. Le travail salarié

Le terme travail dans son sens large est l'activité déployé pour un objectif précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort quant au travail salarié, il s'agit d'activité de type intellectuelle ou manuelle exercée contre une rémunération (GRAWITZ, « lexiques des sciences sociales », 1999, p. 408). Donc le travail salarié est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production que les entreprises et les administrations achètent encontre partie d'un salaire (D'AGOSTINIO.S, 2002, p. 37).

5.5. Le travail domestique

Il est défini comme étant un ensemble d'activités non marchandes ou hors travail qui s'effectue spécialement par les femmes dans la sphère domestique, il s'agit de la préparation des repas, les soins aux enfants et aux adultes, les comptes et les démarches, le jardinage...(ALAIN, 2005, p. 468). C'est aussi toute activité accomplie par la femme à l'intérieur des foyers, concernant les tâches ménagères et tout ce qui est de l'intérêt familial, ses activités sont non rémunérées (RUSS, 2000, p. 303).

5.6. La vie professionnelle

La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins.

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

5.7. La vie personnelle

L'auteur algérien Moustapha BOUTEFFNOUCHET, l'a défini comme *« notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles, elle est également hors des cadres de la relation entreprise/salarié »*(BOUTEFFNOUCHET M. , « La famille algérienne (évolution et caractéristiques récentes) », 1982, p. 19).

Par contre, Diane Gabrielle TREMBLAY a parlé de la vie privée qui *« s'articule généralement dans le travail domestique qu'est considéré comme ensemble des activités ménagères à but non lucratif est précisé que ce genre de travail se fait pour le bénéfice de l'ensemble des membres de ménage intérêt collectif, il se réalise dans un cadre familial afin d'assurer la survie de ses membres des conditions d'organisation et hygiène »*(DIANE Gabrielle, 2003, p. 30).

5.8. La motivation

Selon Patrice ROUSSEL : la motivation au travail est *« un processus qui implique la volonté de faire des efforts, d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs et de charge de travail, et de concrétiser cette intention en comportement effectif au mieux des capacités personnelles »*(PATRICE, 1996, p. 75).

La motivation désigne aussi un « ensemble de forces incitant l'individu à s'engager dans un comportement donné. Ce concept englobe les facteurs internes et externes qui entraînent un individu à adopter une conduite particulière. En entreprise, on s'entend dire qu'une personne motivée persiste à fournir les efforts requis pour effectuer sa tâche et qu'elle adopte des attitudes et des comportements cohérents par rapport aux objectifs organisationnels, qui lui permettent, en outre, d'atteindre ses objectifs personnels»(SHIMON L, 2002, p. 461).

Selon Fabien FENOUILLET, « le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement»(FABIEN, 2003, p. 18).

La motivation est une fonction du système conatif regroupe les processus composants nous permettant de donner à nos pensées et nos comportements un sens. Une direction, une orientation et une valeur (force), à travers la création de motifs d'origine interne ou externe qui rattachent ces pensées et ces comportements à un objectif ou ensemble d'objectifs(SLIM, 2010, p. 368).

6. La méthode et les techniques utilisées :

Pour la réalisation de chaque recherche, il faut utiliser une méthode et une technique adéquate au thème de recherche.

6.1. La méthode de la recherche

D'abord la méthode désigne : l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique. S'interroger sur la « Méthode » c'est des 'interroger sur la « voie » suivie pour mener à bien une recherche (GUIDER, 2004, p. 04). Avec la diversité des méthodes, notre sujet de recherche exige la méthode qualitative qui nous « permet d'expliquer le phénomène en établissant le sens de propos recueillis »(ANGERS, 1997, p. 60).

La méthode qualitative est « une stratégie de recherche utilisant divers techniques de recueil d'analyse dans le but d'expliquer en compréhension un phénomène »(ANGERS, 1997, p. 364).

Dans le but d'atteindre l'objectif de la recherche et de vérifier les hypothèses de travail, l'utilisation de cette méthode s'avérait nécessaire, car elle est liée à la nature de notre sujet qui

visent la description de travail des femmes, la qualité de leur travail et leurs importances dans le marché du travail.

6.2. La technique d'entretien

L'entretien selon GRAWITZ peut être défini comme étant un : « *procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé* »(GRAWITZ, 1998, p. 86).

Selon MACE et PARTY l'entretien est « *un moyen par lequel le chercheur tente d'obtenir les informations, qui se trouvent ailleurs auprès de personnes ayant été le plus souvent témoins ou acteurs d'événement sur lesquels porte la recherche* »(PERETTI, 2001, p. 36).

Le type d'entretien utilisé à travers cette recherche est l'entretien semi-directif : en ce sens qu'il n'est entièrement ouvert, ni entièrement fermé. En général, le chercheur dispose d'un certain nombre de thèmes ou de questions guides, relativement ouvertes, sur lesquels il souhaite que l'interviewé réponde.

7. Aléas de terrain

Nous avons rencontré des difficultés pour mener à bien cette étude. Ces difficultés méritent d'être citées sous quelques points :

- Difficultés d'interroger toutes les femmes qui travaillent dans cette résidence en langue française ;
- Le mode de réponse est incomplet, car la majorité ont répondu par « oui » ou « non », « ça va », « moyen », « pas vraiment » ... ;
- Le refus de quelques femmes d'utiliser l'outil « d'enregistrement ». Décision qui nous a obligées à nous référer à l'écrit de leurs propos. Ce qui nécessite davantage plus de temps pour achever un entretien.

Chapitre II : pratiques et travail de la femme :
entre vie personnelle et vie professionnelle

1. Histoire des femmes sur le marché du travail

On ne répètera jamais assez que pour l'historien «la Femme» n'existe pas, ni au XVI^e ni au XVIII^e siècle, ni à une autre époque. Ce sont des femmes que l'on rencontre dans les archives des femmes aux multiples visages, aux destins sociaux et individuels variés, qui ne peuvent se laisser réduire à une entité singulière. Pourtant cette femme abstraite est présente dans le discours des contemporains.

L'image qu'ils dessinent appartient au domaine de l'idéologique et ce serait une erreur de croire qu'elle donne une vision fidèle de la place des femmes dans le temps(COLIN, 2003, p. 8).

L'histoire du travail des femmes ne peut être lue comme une histoire linéaire. Elle est faite d'avancées et de retours en arrière, de contradictions et d'incohérences. Mais, si l'entrée des femmes dans des fonctions jusqu'alors occupées par des hommes s'effectue souvent à la faveur d'une réorganisation du travail et d'une dévalorisation des métiers, même si elles investissent des secteurs traditionnellement féminins.(BATTAGLIOLA, histoire de travail des femmes, 2004, p. 8.9)La participation des femmes au marché du travail ne cesse de s'accroître leur développement personnel reposent sur la formation et l'évolution de leur identité dans la dimension relationnelle et de plus reconnue comme un concept central(Gangloff, 20000, p. 19).

Pour parler du travail de la femme, il faut tout d'abord, préciser qu'une femme exerce déjà une fonction au sein de la maison. En effet, quand elle est « femme au foyer », elle s'occupe de la gestion de son ménage, cuisine ; elle était responsable des soins et de l'éducation des enfants, cependant l'étude de travail des femmes et son évolution se fait à travers des périodes suivantes :

Les femmes au moyen âge participent activement à la vie économique. En ville, travaillent notamment dans le commerce, dans le secteur du textile et en alimentation, les femmes sont majoritaires. Comme il est souligné dans les écrits de BATTAGLIOLA Françoise : « l'activité artisanale est contrôlée par les corporations qui règlementent l'apprentissage et l'accès à la maîtrise, défendent leurs membres contre la concurrence extérieure, en veillant au respect du monopole sur le marché, et limitent la concurrence entre artisans en leur interdisant de dépasser un certain volume de production »(Françoise, 2004, p. 89).

Est quelques métiers sont exercés uniquement par les femmes, principalement dans le travail de la soie ou la fabrication de vêtements (les lingères, brodeuses, modistes ...).

Aussi, les industries qui apparaissent comme prolongement d'activités domestiques, ce système périclitent avec l'avènement de la société industrielle consécutive à la révolution industrielle, caractérisée par le développement du machinisme qui laisse la place à un travail mécanisé dans des manufactures. Les femmes travaillent dans les usines, notamment dans le secteur textile, bastion de travail traditionnel de l'emploi féminin.

Alors les femmes ont accepté de travailler en atelier. Mais, dans cette période on constate que les femmes moins exigeantes sur les salaires et peu conscientes de l'utilité d'une syndicalisation en train de s'affirmer.

En Algérie les femmes perçoivent en moyenne le même salaire que les hommes, par contre en Europe d'après BOUTEFNOUCHET Mostafa : «la femme occidentale continuait à travailler en usine plus que l'homme, à être moins payée et à remplir la double vocation (foyer, usine) ... » (BOUTAFNUCHET, 2004, p. 255) Et peu conscientes des mauvaises conditions de travail.

Durant la période de la renaissance, les femmes ont été acceptées, au même titre que les hommes dans les corporations de travailleurs, borbiers, charpentiers, selliers, on fabriquait d'éperons plus que des guildes de couture ou de dentelle sont exclusivement réservées aux femmes et avec le remplacement des corporations par le système du travail à domicile, les commerçantes fournissent outils et matériaux à des travailleurs hommes ou femmes payés à la pièce qui fabriquaient les articles à leurs domiciles, ce système appelé «nébuleuse industrielle» qui profite beaucoup aux femmes qui peuvent conjuguer l'éducation des enfants et les tâches domestiques à un travail rémunéré, ce système est caractérisé par le développement du mécanisme qui laisse la place au mécanisme dans les manufactures (www.bing.com).

Pendant la 1^{ère} guerre mondiale les femmes misent au travail, il est certain à l'absence des hommes partis au front, les femmes ont été plus nombreuses à participer activement au maintien de la dynamique économique en formant la force de travail principale.

De nombreuses femmes servirent auprès des armées comme infirmières, secrétaires, dactylos et archivistes durant cette période dans tous les pays belligérants, les femmes deviennent un soutien indispensable à l'effort de guerre dans l'industrie de l'armement, remplacent dans les usines les hommes partis au combat « on appelle munition nette une

femme travaillant dans une usine d'armement en temps de guerre. Ce surnom vient du nombre inhabituel de femmes employées dans les usines pendant la Guerre mondiale du fait de la mobilisation générale des hommes pour le front qui engendre d'une part des postes vacants et d'autre part le manque de ressources de leurs femmes»(YONNOY, p. 1.10).

Après la guerre de 1945-1975 : les hommes ont repris leurs places. Les femmes sont reprises au travail domestique et l'éducation de leurs enfants. La pénurie de main d'œuvre oblige l'aide des femmes. Ces travaux reflètent les questions qu'a fait surgir à la main d'œuvre liée aux mutations de l'appareil productif et à la salarisation massive des femmes et mères de famille, en même temps, elles ont montré le revers de la médaille : la pérennité des inégalités entre les sexes, qui se manifestent dans le monde du travail. Le nombre de femmes mariées sur le marché du travail progresse. La sphère familiale où le travail domestique effectué par les mères de famille engendre le double emploi que les femmes non mariées.

Pendant cette époque, dans les familles où le mari fait preuve d'une certaine réussite sociale alors que l'activité féminine permet à la famille de vivre plus aisément (BATTAGLIOLA, «histoire de travail des femmes», 2004, p. 79)

2. L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance

Dans le cadre de cette vie collective, le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité productive. Selon les régions, les femmes s'occupent de la cueillette des olives, l'artisanat, poterie, du battage du lait, etc. Ce travail apparemment secondaire aux hommes.

Cependant, la colonisation d'abord et la 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 résidence, le salariat, l'apparition d'un marché du travail, etc. ont été quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle.

La construction d'une société développée doit passer par cette étape obligatoire que constitue l'émancipation économique de la femme, mais la femme qui travaille pour un salaire à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue, 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.

Les hommes étant toujours, prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes, le travail féminin est encore une bataille menée par les femmes, et elles seules contre toute une série de blocage ou le sentiment de l'honneur masculin occupe la place centrale.

Le début de XXème siècle verra se lever les interdits qui limitant les droits des femmes et leur autonomie professionnelle, la prééminence de nombreuses femmes sur le marché du travail jointe à l'action des féministes de toute tendance va mettre en lumière des contradictions inhérentes aux systèmes de légitimité libérale (KHODJA, «Nous les algériens la grande solitude», 2002, p. 148).

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

D'autre part, les modes de consommation ne sont pas variés, Les femmes continuent à préparer des conserves des confitures et des repas tout prêts. L'aide des enfants et du mari étant pratiquement inexistant.

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 et chez nous plus lourde qu'ailleurs. M. BOUCEBCI note dans sa réflexion sur le travail féminin et compensation psychiatrique : « ces décompensations sont particulièrement nettes et fréquentées dans les grandes villes où les possibilités de travail de la femme sont les plus pathogènes compte tenu des problèmes liés à : (BOUCEBCI, 1979, p. 51)

- La difficulté d'être une femme vécue comme « émancipée » par les autres.
- Aux difficultés dues à l'éloignement très fréquent entre les lieux de travail et l'habitat.
- Aux contradictions entre la nécessité d'aller travailler et celles 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 n'a, dans la plupart des cas, pas été préparée.

Malgré l'introduction du féminin dans le monde de travail, la règle générale demeure, celle de la sous-représentation de la femme dans les secteurs d'activités économiques. Généralement l'emploi de la femme se situe à des niveaux sous qualifiés (BOUTEFNOUCHET M., 2004, p. 38).

La femme algérienne a eu un rôle décisif durant la guerre de libération nationale, soutenant que sa contribution a été remarquable à tous les niveaux renforçant les rangs des moudjahidines qu'elle soutenait dans leur lutte contre le colonialisme.

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

2.1. La scolarisation des filles

Avant l'indépendance, les fillettes algériennes, en générale ne fréquentent pas les écoles, mais après cette période, la scolarisation est générale une récupération aussi profonde.

La « scolarisation a permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement social en affrontant concrètement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel » (KHOUDJA, A comme Algériennes, p. 91).

Les filles réussissaient dans leurs scolarisations pour s'intégrer dans la société et avoir plus de liberté.

« L'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle-même et une identité personnelle, qui lui a donné la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons par l'accomplissement des activités salariées » (KHOUDJA, A comme Algériennes, p. 92).

Après l'indépendance, le taux de la scolarisation des filles a commencé à augmenter, qui est due à la conscience des parents et que les filles ont pris un chemin ascendant et d'après BOUTEFNOUCHET, pour l'avenir de leurs enfants, notamment pour leurs filles.

Ce qui fait que l'éducation de ces dernières est devenue un droit et un devoir pour les parents, l'instruction des filles est devenu comme un facteur de développement de la femme (Moustafa, 1980, p. 80).

2.2 Le travail

Si, l'aspect éducatif est fondamental dans l'évolution de la femme en Algérie, l'aspect professionnel est pas moins « il permet à la femme de se situer, par son travail salarié dans un contexte socio-économique qui à de nombreux prolongements pour la femme »(Moustafa, 1980, p. 244)

La femme vient-elle à vouloir participer à l'activité rémunérée « est un moyen d'affirmation de la femme par rapport à la société »(Moustafa, 1980, p. 245) ainsi que le rôle de La femme travailleuse étant un rôle nouveau en se comportant comme un homme à travers l'activité salariée, et le choix de ce métier est l'indice d'une personnalité naissante (personnalité de la femme algérienne) ; et le travail de la femme n'est Pas une honte pour l'Algérie, car elles ont participé hier à la guerre de libération nationale.

Donc « Les femmes travaillent également pour s'épanouir, sortir des mondes clos de la maison et ses taches ennuyeuses et monotones échangé au travail

Contre un salaire qu'il valorise pour participer au développent de la société et de ne pas rester marginale »(KHOUDJA, A comme Algériennes, p. 115) un nombre important de femmes commençantes à exercer une activité salariale rompant ainsi avec l'ancienne division du travail entre hommes et femmes.

A travers l'activité salariée la femme aura un salaire qui valorise son travail et pour la première fois de sa vie, sa sueur est récompensée et tout ça a une conséquence très importante dans l'évolution psychoaffective de la femme algérienne.

L'ascension du travail des femmes en Algérie durant les années précédentes, et selon BOUTFENOUCHE, les femmes qui travaillent n'étaient pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de force, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y'avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle était de soutenir son mari et de l'aider à la protection de sa force au travail.(BOUTAFANOUCHE, 1980, p. 147).

Mais aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est devenue l'élément essentiel du développement économique de la société en général, et de la famille en particulier ; comme le constate BEATRICE Majnoni, sociologue et membre du conseil d'analyse économique dans un rapport remarqué sur les questions d'égalité « les femmes sont un puissant facteur

d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services de proximité culturelle et loisir... ,à fort contenu en emploi »(LUNGHI, 1999, p. 69.70)

3. la femme et le changement social

Le changement social est provoqué par des éléments d'une situation donnée qui, par leur existence et l'action qu'ils exercent, produisent un changement qui un processus essentiel dans la société qui on les désigne par des facteurs démographique, la technologie ...etc. Ce changement produit aussi par des mouvements sociaux comme (mouvement féminisme).

Le mouvement féministe poursuit l'objectif de l'égalisation des statuts de l'homme et de la femme dans les domaines économique, politique et juridique.»(BOUDEFNOUCHET M. , société et modernité, les principes de changement social, 2004, p. 224) Les femmes jouent un rôle clé dans le développement de leurs communautés et, si l'on aspire à des progrès durables, les femmes et les hommes doivent avoir un accès égal aux ressources nécessaires pour le développement et aux avantages.

Les femmes des pays arabes sont particulièrement touchées par ces changements et cela est visible à travers leur présence active dans les mouvements sociaux. Elles jouent un rôle relativement important comme vectrices de modernisation dans la société.

D'après BOUDEFNOUCHET Moustafa(BOUTAFANOUCHE, 1980, p. 129) : le féminisme se structure dans le monde de patriarcat qui lui-même produit une conception de la féminité rejetée, mais qui marque l'ensemble de l'évolution du statut de la femme tant au qu'au travail.

4. L'évolution de statut de la femme

La femme est avant tout une épouse et une mère et a lutté jusqu'à s'imposer dans tous les domaines .la femme a réussi à changer leurs statut.

4.1. Le statut de la femme dans la famille

C'est dans le milieu domestique, le plus favorable à l'épanouissement de ses tendances les plus profondes que la femme joue son rôle le plus marquant. C'est dans la vie familiale qu'on doit observer pour mieux définir la place attribuée à la femme dans la hiérarchie familiale et le rôle qu'elle occupe à tous les âges de sa vie et dans toutes les situations.

La société algérienne a connu des transformations, des changements et des mutations concernant son système social, le passage de la famille traditionnelle de type patriarcale obéissant aux conjonctures de la coutume et de la religion à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engagement de deux personnes considérées comme égales, responsables et autonomes.(KHOUDJA, Nous les algériennes la grande solitude, 2002, p. 205.206).

La femme algérienne avait le rôle de procréatrice, assurant la continuité du nom de la famille, elle se met au service de la famille pour veiller à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein du foyer. La femme algérienne dans la famille traditionnelle « est un élément effacé socialement est confirmé à l'intérieur de la maison »(BOUDEFNOUCHET M. , La famille Algérienne, évolution et caractéristique récentesr, 1980, p. 72).

BOUDEFNOUCHET souligne concernant l'évolution du statut de la femme dont il a présenté les résultats de l'étude qu'il a fait dans les trois villes algériennes : Annaba, Alger et Oran ; « Le statut de la femme au sein de la famille est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur du foyer, conditionne le fonctionnement même de la famille ; son statut de femme salariée exerçant un métier dans le monde du travail, donne toute autre image de sa responsabilité familiale que le statut de femme au foyer ne franchissait pas le seuil de sa maison que pour des raisons précises et ponctuelles ».(BOUDEFNOUCHET M. , La famille Algérienne, évolution et caractéristique récentesr, 1980, p. 118).

4.2. Le statut de la femme dans la société

Si, était en dépit de l'opinion générale, quelque esprits souhaitent que la femme outre sa formation de ménagère, reçoive une bonne instruction, de manière à être une compagne plus utile et plus agréable pour l'homme, l'idée qu'elle pouvait tenir un emploi, et jouer un rôle actif dans la société n'est jamais avant le 19^{ème} siècle.

Grace aux combats féministes conduit par les penseurs socialistes, les hommes politiques, les écrivains et les journalistes, la femme a pu arracher sa place à côté de l'homme dans la société en exerçant des métiers ou des professions et l'émancipation de la femme est devenue une réalité.

Alors la femme à présent dans la société, ne représente pas seulement une ménagère, reproductrice mais un être qui peut contribuer dans le développement de tous les domaines de la société et plusieurs études et recherches confirment qu'aujourd'hui, on peut considérer que la femme ne pourrait être une meilleure force de production et du développement d'une nation.

Malheureusement, le travail féminin reste conditionné par la situation générale de l'emploi et par la pression des traditions rétrogrades.

Ainsi, il apparaît que le mariage n'est pas une assurance sur la vie. La seule issue pour les femmes est d'acquiescer un emploi, ce n'est qu'à ce prix qu'elles garderont leur identité, leurs autogestions, elles pourront espérer être partenaire à part entière des hommes.(AREZKI, 2004).

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

La structure familiale traditionnelle a souvent valorisé l'homme et attribuer à la femme un statut secondaire, ainsi que le sentiment de fierté qui anime le clan Familiale et la discrimination à l'égard de la femme, « Le prestige de l'homme dépend du comportement des femmes qu'il a en charge »(ADDI, 1999, p. 45) Et dans cette structure la naissance d'une fille est un chagrin car il est attendu de l'époux naissance d'un garçon.

Devant cet état de fait, pour la femme aucun pouvoir de prise de décision n'était accordé dans le système traditionnel. L'homme détenait un plein pouvoir d'autorité et toutes les décisions lui sont conférées au sein de la famille .Cette autorité de l'époux était imposée à la femme dans un esprit autoritaire.

L'homme considère que son honneur ne peut être préservé que par la pureté, la chasteté des femmes qui vivent sous son autorité et sa responsabilité.

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

À l'égard de cette inégalité et de cette domination masculine, la femme est privée de ses droits, même dans l'héritage elle exclue par le groupe familial qui assure par diverses armes juridiques la protection du patrimoine familial contre toute intrusion étrangère.(Pierre, p. 15).

Mais en avançant dans l'âge et en ayant un grand nombre d'enfants, la femme fait l'objet d'un respect et d'une vénération prestigieuse, c'est pour cela les vieilles femmes acquièrent dans la famille traditionnelle une place importante qui va jusqu'à leur permettre une certaine autorité auprès du père à qui revient tout le pouvoir de commandement.

4.4 Le statut de la femme au sein de la famille moderne

Cependant le rôle dont jouit la femme dans la famille moderne valeur compétitive. Ce n'est pas cette femme résignée et soumise à l'autorité de l'homme, ce n'est pas non plus cette veuve qui n'a aucune ressource pour subsister ni cette autre qui vit dans les contraintes de son environnement, ce n'est pas encore cette fille qui rattache à sa famille.

Les femmes ne sont pas comme les années précédentes qui restaient à la maison, mais maintenant, ils sont médecins, enseignants ...

Ainsi on peut dire que la femme moderne essaye par tous les moyens d'assurer la cohésion des membres de la famille et ce en y consacrant tous les préalables affectifs, car par sa tendresse, elle crée une atmosphère d'intimité qui assure la perpétuité.

La femme va encore plus loin dans son rôle. Elle est la gardienne de la maison (la femme, l'épouse de la maison). La femme est chargée des travaux domestiques. Elle s'occupe du ménage et de la mise en ordre du foyer. Elle est chargée de faire la cuisine et d'accueillir l'étranger par l'eau qu'elle offre. La vie matérielle du foyer est ainsi modifiée lorsque la femme est absente ou empêchée. Par elle, la maison existe et l'homme acquiert son statut social, sa renommée, son prestige et tout le sens de son existence.

Outre ses devoirs, la femme est appelée à travailler de toutes ses forces au bonheur de son mari et de ses enfants. Et pour remplir les devoirs du foyer, elle doit cultiver les trois vertus que sont : le dévouement, la constance et la patience. L'on parle de la trilogie amour, force et patience (BENALI, 2009, p. 91).

4.5 La femme contemporaine

Malgré des victoires aguisées par la mobilisation féministe, la situation des femmes occidentales reste toujours un sujet de revendications. L'égalité entre les hommes n'est ni dans le domaine professionnel, ni dans la sphère familiale ni dans le domaine politique.

Les luttes sont donc encore nombreuses qu'il faut mener pour que l'égalité entre les sexes ne demeure pas un horizon. L'aïdée de l'égalité naturelle de tous les hommes est transcrite juridiquement et traduit électoralement dans des textes fondateurs de notre

république. L'égalité de droits entre les hommes et les femmes sont régulièrement menacées, mais ne confondons pas le plan des préceptes et celui de leur réalisation. Nous sommes obligés d'imposer la réalisation à fin de les appliquer.

4.6 Comparaison entre la femme traditionnelle et contemporaine

Le passage de la famille algérienne d'une famille ancienne traditionnelle, de type patriarcal obéit aux conjonctures de la coutume, de la religion, combinées à chaque fois de façon spécifique à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engageant deux personnes considérées comme égales, responsable et autonomes (KHOUDJA, Nous les algériennes la grande solitude, 2002, p. 30). Cela a engendré le changement de statut et de rôle de la femme, d'un modèle traditionnel à un modèle contemporain (BOUDEFNOUCHET M., La famille algérienne évolution et caractéristiques récentes, 1982, p. 147)

Tableau 1: Comparaison entre la femme traditionnelle et la femme contemporaine

Type traditionnel	Type contemporaine
Existence privée et effacée	Existence partagée entre publique et privée : moins effacée
Intégration physique et procréation	Intégration physique, procréation planifiée
Existence domestique, maitresse dans la maison, lieu féminin par excellence	Existence partagée entre domestiquée marche du travail. Maitresse dans la maison ; lieu féminin par excellence
Statut de la femme entretenu, sans pouvoir économique	Statut de la femme entretenu, avec une marge de pouvoir économique
Situation idéale : la vieille mère, belle mère et veuves	Situation idéale : épouse, mère mais aussi vieille mère, belle mère ou veuves

Source : extrait de l'étude de BOUDEFNOUCHET Mostafa p. 250.

À travers ce tableau, on peut constater que les deux facteurs de progrès social, l'enseignement et l'accès au travail salarié ont contribué au passage de la femme du type traditionnel au type moderne (BOUDEFNOUCHET M., La famille algérienne évolution et caractéristiques récentes, 1982, p. 250).

En plus la femme du type moderne garde toujours et malgré tous, des valeurs traditionnelles même si elle est salariée, elle continue à s'occuper de sa maison et de ses enfants, elle ne se détache pas de son rôle de femme au foyer.

5. La femme algérienne entre le travail domestique et le travail salarié

Les femmes traversent les deux sphères, Autrement dit, le travail de la femme est une double fonction, l'un est rémunéré par un salaire, l'autre est obligatoire et nécessaire à être exercé (éducation de ses enfants et s'occuper du foyer) ce c'est considéré comme étant le premier lieu de l'existence féminine au foyer.

5.1 Travail domestique chez la femme

Selon BATTAGOLIOLAF .Le travail domestique, sert aux jeunes et notamment les filles qui contribuent à des pratiques anciennes, qui se réalisent dans le cycle familiale, la nature des exercices concerne en premier lieu les tâches ménagères, l'éducation des enfants, etc.(BATTAGLIOLA, «histoire de travail des femmes», 2004, p. 37)

On peut dire que la femme peut exercer plusieurs rôles au sein de sa vie: Par rapport à l'époux, la femme est sont associe et sa compagnie de vie. Elle lui apporte une multitude contribution pour construire un meilleur foyer qui n'est jamais une simple affaire.

Elle est pour le mari le confident. Elle l'assiste dans la résolution des problèmes aussi nombreux que complexes qu'affronte leur foyer.

Mais avant tout, la femme qui devient mère passe d'abord par la difficile phase de la grossesse et de l'accouchement, avant d'assumer la lourde et difficile mission d'élever les enfants de les éduquer et de leurs faire apporter les différentes aguis qui attendent (BATTAGLIOLA, «histoire de travail des femmes», 2004, p. 119).

La femme aussi s'occupe de l'éducation de ces enfants avant l'école et de les accompagner durant leur scolarité, cette éducation recouvre l'ensemble des matériaux fondamentaux qui forment la personnalité de l'individu, tout d'abord, l'éducation spirituelle de base qui va permettre à l'enfant de savoir qui est une créature de dieu au quel il doit bien se soumettre. C'est la mère en premier lieu et le père en deuxième à le former pour être un bon citoyen.

La tradition fait que la place des femmes est à la maison et de s'occuper de leurs familles et tout le travail domestique Malgré certaines modifications et changement dans la société algérienne et l'évolution du statut de la femme, c'est toujours elle qui s'occupe de l'entretien de la maison, pourtant se travail domestique n'était jamais rémunérer.

5.2. L'accès de la femme au travail salarié

Suite aux changements qu'a connue la société algériennes après l'indépendance t'elle que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié.

Elles occupaient une évolution remarquable. D'après BENNOUNE « cette évolution est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement »(BENNOUNE, 1999, p. 86).

Le changement qu'a connu la société algérienne, les femmes peuvent exercer divers métiers (médecine, enseignement ...etc.) Les femmes devenaient actives dans la plupart forment une main d'œuvre très exploitée.

Les femmes dans le monde du travail représentaient près de la moitié des actifs. Elles se sont imposées dans l'univers du travail. Elles occupaient en majorité des emplois dans le secteur (fonction public).

Après l'indépendance et avec la modification dans la structure de la famille algérienne suite à l'urbanisation et à la dégradation de l'organisation traditionnelle ainsi que la croissance démographique et économique, le statut de la femme s'approche de celui de l'homme par son accès au marché du travail, d'après BOUTEFNOUCHET, cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes, d'urbanisation et du processus du développement ».(Moustafa B. , 2004, p. 86).

Tableau 2 :Progression de taux d'activité féminine de1977 jusqu'au 2008.

Année	1977	1987	1996	2006	2007	2008
Taux d'activité féminine	3.5	7	11.94	25	25.3	25.4

Source : Institut national de la statistique(INS), recensement 2008.

6. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle

Le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle connaît un intérêt médiatique croissant, toutefois, les recherches en gestion restent timides, hors des enjeux économiques importants se cachent derrière ce délicat problème d'autre part on trouve un certain nombre d'études sur le sujet mais très centrées sur la situation des femmes à concilier vie privée et vie professionnelle.

De nos jours les coûts d'un turn-over, les congés maladie...sont des éléments que les entreprises ne doivent pas négliger dans un monde de plus en plus concurrentiel et où le facteur humain est l'un des leviers les plus importants pour la performance de l'entreprise, l'avantage concurrentiel ne se trouve pas uniquement dans la maîtrise des coûts ou autre critère économique comme le confirmaient, les théories classiques (le taylorisme-fordisme) mais aussi dans les compétences humaines, il faudra donc réexaminer sérieusement le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour qu'il reflète mieux la « nouvelle » société contemporaine, si nous voulons relever avec succès les nouveaux défis économiques et sociaux.

6.1. Les modèles de relation entre la sphère familiale et la sphère professionnelle

Le modèle traditionnel assigne aux femmes seulement les responsabilités familiales et domestiques. Le prix que les femmes ont à payer pour ce choix est la discontinuité de leur activité professionnelle et une difficulté à se qualifier et à accéder à une carrière. Dans ce contexte, l'activité professionnelle des femmes existe et demeure secondaire au regard de leur participation à la vie familiale.

Le modèle égalitaire est fondé sur l'égalité entre hommes et femmes au travail. Cette exigence d'intégration égalitaire à l'emploi occulte la question de la conciliation : par cette volonté d'intégration, les femmes se voient proposer (et imposer) une alternative. Dans un premier choix, minoritaire- qu'on pourrait qualifier de masculin- une partie des tâches familiales est sous-traitée.

Dans le choix opposé, majoritaire- qu'on pourrait qualifier de féminin- les différences liées en partie au poids des contraintes domestiques et familiales est maintenues, et ceci constitue une limitation à l'intégration égalitaire. (JAQUELINE, 1995, p. 163).

Ainsi le modèle égalitaire est-il producteur d'inégalités entre femmes : il crée une coupure entre celles qui demeurent aux prises avec une répartition traditionnelle des rôles et des tâches, et celles qui parviennent à donner la priorité à leur carrière. Ces dernières le font en déléguant leurs responsabilités familiales et domestiques, le plus souvent à d'autres femmes. Le modèle de la conciliation vise à articuler les activités familiales et domestiques avec la vie professionnelle. Il est une condition nécessaire d'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier dans le domaine professionnel. Ce modèle s'impose à partir du moment où les femmes comme les hommes exercent une activité professionnelle. Il suppose une prise en compte collective et partagée des responsabilités familiales et domestiques.

Une conciliation égalitaire entre sphère professionnelle et sphère familiale doit s'effectuer dans le cadre de la mixité des droits. C'est l'élargissement de la liberté réelle de choix des salariés dans l'organisation de leurs investissements professionnels et familiaux qui doit être le critère, et non le poids de la tradition ou des contraintes économiques et sociales. Une éventuelle recomposition et un nouveau partage des rôles se réaliseraient alors non plus aux dépens des femmes, mais au bénéfice commun des hommes et des femmes.

7. Les apports du travail de la femme

La femme contribue aux différentes activités que se soit envers sa famille, à domicile et à l'extérieure.

7.1. L'apport du travail de la femme vis-à-vis de sa famille

La première chose à laquelle pense une jeune fille quand elle perçoit un salaire, c'est faire plaisir à ses parents, s'ils sont de condition moyennes, elle s'inscrit d'emblée, et sans qu'on ne le lui demande une participation active au budget de la famille. Dans plusieurs cas, quand la famille est dans le dénuement, la jeune fille la prend en charge.

D'un autre côté, même si la famille n'est pas dans le besoin. Elle leur améliore le niveau de vie. Son aide quoi qu'il soit constitue une bouée de sauvetage en cas de besoin.

7.2. L'apport du travail de la femme vis-à-vis de son ménage

Dans la société moderne, le mariage est devenu un consensus entre les futurs époux. Souvent, ils se rencontrent et se mettent d'accord pour mener une meilleure vie conjugale (l'entente, le respect mutuel et s'entraident financièrement). Une femme qui travaille a beaucoup de chance pour trouver un mari.

Pour les hommes, le mariage avec une femme qui travaille, c'est déjà l'assurance de construire un agréable foyer. Après le mariage, la femme s'occupe d'avantage, des frais de ses besoins. Elle contribue au confort de vie. Ses enfants bénéficient d'une meilleure alimentation, d'une bonne scolarisation et des soins et des loisirs.

7.3. L'apport du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise

Au niveau de l'organisme dans lequel la femme travaille, elle apporte un quotient féminin qui favorise la fluidité des apports humains. En effet, tous les postes stratégiques sont confiés aux femmes. Elle a des capacités à gérer tout ce qui relève du social. L'organisation de la société que ce soit au niveau local du temps, ou des activités parallèles s'améliorent au regard

de la créativité féminine. On objectera sans doute que ces paramètres sont importants dans la réussite de l'entreprise. Il ne faut pas oublier que dans le monde du travail, la robotisation, la rémunération facilitent le travail.

8. Les inconvénients du travail de la femme

La femme subit des contraintes suivantes dans sa carrière :

8.1. Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même

Le travail de la femme lui procure des biens faits, il peut être aussi source de tracas, En effet, les postes qu'occupe une femme demandent un investissement de toutes les instances. La femme exerce son travail et accumule un grand stress à la fin de journée. La femme pense qu'à rentré chez elle, ce choix qui provient de plusieurs causes.

-Premièrement, dans la société encore conservatrice, la jeune fille doit rendre compte à ses parents de son retard, et plus tard, à son mari.

Deuxièmement il n'y a pas d'espace qui respectent les spécificités des femmes et qui leurs favorisent d'ententes en harmonie.

8.2. Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de sa famille

Quand la femme travaille, elle représente certes une fierté et un soutien pour sa famille. Certes, les inconvénients sont d'ordre affectif, mais ils peuvent dans certains cas avoir des nuisances. Toujours est-il que sa carrière a réalisé constitue en quelque sorte un souci dans la mesure où ses parents ne pensent qu'à fonder son foyer. Le fait qu'elle sorte du domaine des études, les plonge dans des angoisses au quotidien. Leurs inquiétudes ne cessent que lorsque qu'elle regagne son foyer.

8.3. Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de son ménage

La femme mariée subit des problèmes et du stress au travail. Elle retrouve son ménage. Elle doit s'occuper de son mari et de ses enfants, elle doit s'organiser en conséquence, avoir des efforts et des concessions. En effet, ne peut être présente pour préparer le déjeuner, moment important de la journée en tant que repas mais aussi en tant qu'occasion de rencontre conviviale qui permet certaines familles, surtout aux enfants, de refaire le point de revoir les repères sociaux et affectives. La femme se retrouve devant deux alternatives la première consiste à préparer les repas à l'avance, souvent à la veille, et de réchauffer à la hâte, au

moment du déjeuner, ceci bien sûr influe sur les habitudes alimentaires de la famille. Parfois ses enfants sont obligés de manger à l'extérieur.

Le soir, la femme fait le ménage de la maison, elle est épuisée et de mauvaise humeur. Elle doit encore s'occuper de ses enfants. Elle est dans l'embarras qui ne lui laisse pas le temps à ses activités personnelles.

9. Des logiques difficiles à concilier

L'articulation de ces différentes temporalités au sein de la famille est directement soumise à l'évolution du contexte économique, social et politique. Elle est la résultante d'un jeu complexe de différentes logiques, pouvant entrer en conflit direct (Tremblay, 2003, p. 58).

Les services publics, les entreprises et les familles doivent donc concilier des exigences souvent contradictoires pour intégrer à la fois les contraintes du monde du travail. La recherche d'un niveau de vie acceptable, l'exercice des responsabilités parentales, les charges domestiques et les aspirations relatives à leur vie quotidienne.

Les tensions liées à ces arbitrages ne pèsent pas de manière identique sur tous les individus, touchant encore très largement les femmes. En effet, il s'agissait principalement des mères de familles qui ont une responsabilité et qui assument la charge de la synchronisation et de la gestion des rythmes temporels des membres du foyer.

10. Les obstacles rencontrés par la femme active

Avec l'entrée de la femme au monde du travail, elle est confrontée au milieu public, ou elle doit concurrencer l'homme dans différents secteurs d'activités. Cependant la femme a un double rôle à jouer celui de la femme active d'une part et de la femme au foyer d'autre part, ce qui la pousse à être confrontée à des difficultés au sein de sa mission.

10.1. Les difficultés familiales

Malgré son insertion au monde de travail, la femme jusqu'à aujourd'hui subit des difficultés surtout familiales, car les membres de la famille souffrent de son absence surtout les enfants qui exigent une prise en charge et une surveillance continue, alors la femme active dans la famille algérienne n'est pas absolument admise et on peut trouver ce refus dans le taux d'activité féminin ; la majorité des femmes qui travaillent sont celles qui ont un faible revenu donc leur travail sera une aide pour la famille, « la participation des femmes aux ressources

financières du ménage correspond à une nécessité inéluctable»(COENEN-HUTHER, 2004, p. 55).

La femme doit s'occuper de ses enfants, dans le but de maintenir l'équilibre au sein de la collectivité. Dans le cas où elle faillit à son devoir de mère d'épouse et de belle fille, elle met en péril sa place dans la famille en risquant d'être répudiée(TRIKI Souad, 1984, p. 73).

10.2. Les difficultés socioprofessionnelles

La femme même dans le cadre du travail, subie des contraintes au sein du lieu de son travail, les écrits juridiques et officiels pourrait tromper n'importe quel regard étrange non averti, du fait que l'égalité politique et sociale annoncée dans les textes n'est qu'une façade de la société algérienne.

Cette conjoncture est soutenue par les modèles culturels développés au sein de la collectivité qui peuvent être transmis à travers les discours explicites exemple, sur les droits et les rôles de la femme. Ceci lors des prêches ou d'un discours politique et à travers les actions des individus de manière coutumière, mais aussi, par des discours implicites qui retraitent pas directement le rôle ou le statut de la femme, mais qui contribuent à la banalisation des conceptions et des représentations sociales, ce qui peut se faire à travers les films, pièces théâtrales, et chansons, etc.

Aujourd'hui, dans la plupart des familles ce processus d'intériorisation et de légitimation de ces règles de conduite se poursuit. Les hommes s'identifient à leur père et les femmes à leurs mères, ce qui influence en grande partie leur personnalité, facilitant de cette manière la transmission des anciennes valeurs. Ces représentations peuvent rendre en conflits avec la réalité valeur.

Ces représentations peuvent rendre en conflits avec la réalité contemporaine, notamment celle du travail féminin qui est en plein essor par apport à de qu'il était auparavant (ROSIE, 2009, p. 7).

Chapitre III : La motivation

Préambule :

Pour comprendre le fonctionnement des organisations, les managers et les chercheurs adoptent le concept de motivation au travail qui est considéré comme élément moteur d'un comportement dirigé et finalisé. Chaque entreprise à une vision par rapport à la motivation.

Une analyse des facteurs de la motivation doit commencer par rappeler qu'il ne s'agit pas d'une qualité fondamentale, qui caractériserait tout individu de manière permanente, quel que soit la tâche à accomplir et son environnement. En d'autres termes, une même personne peut être motivée pour une activité et pas pour une autre. Ce sont les conditions et l'environnement du travail, ainsi que la manière dont ils sont compris et évalués par chacun d'entre nous, qui créent la motivation (CLAUDE, pp. 4-5).

Donc nous consacrons dans ce chapitre à comprendre l'historique de la motivation, les définitions, ses caractéristiques, les différents types de la motivation, la motivation pour le salarié et les théories de la motivation.

1. Historique de la motivation :

Définir la motivation au travail relève du déficit tant les avis, les opinions, les analyses, les pratiques managériales divergent sur un sujet important pour l'entreprise.

Autant les chercheurs que les managers s'opposent entre courants de pensée, jusqu'à créer des antagonismes. Chacun à son avis sur la définition de la motivation au travail et ses recettes pour la renforcer dans l'entreprise. En 1976, Toulouse et Poupart parlaient de la jungle des théories de la motivation au travail, alors qu'en 1980, Kleinginna A.M. et Kleinginna P.R. recensaient 140 définitions du concept. L'analyse que nous allons proposer tentera de présenter les principaux courants théoriques qui alimentent le débat et évoquera les controverses qui l'enrichissent.

Avant d'aborder ces différentes approches, posons la question de l'intérêt d'étudier le concept de motivation dans les organisations. Cette interrogation paraît légitime dans la mesure où cette notion n'apparaissait pas dans le langage commun ni dans celui des organisations pendant le premier tiers du XXème siècle. Les dictionnaires de langue française de cette période proposaient une définition juridique du terme. La motivation correspondait à la justification d'un acte et à l'exposé des motifs d'une décision. Le concept de motivation au travail est entré dans le langage des chercheurs et des managers à mesure qu'ils essayaient de mieux comprendre le fonctionnement des organisations, en particulier des entreprises.

Pourtant, depuis très longtemps on s'interroge sur l'origine et le pourquoi des comportements humains dans un groupe, dans une société (ROUSSEL, 2011, p. 03).

L'essai proposé par Vallerand et Thillmontre l'évolution de la pensée sur le comportement humain dans les organisations sociales jusqu'à l'apparition du concept de motivation au travail. Ils retracent l'évolution de la pensée depuis les premiers philosophes grecs jusqu'aux scientifiques du XIXème siècle.

Si on considère les êtres humains sous l'angle de leur besoin de réalisation, on évoque une conception de la motivation ou l'organisation doit se mettre au service de l'individu et leur faciliter la tâche. On mise donc sur la capacité intrinsèque des humains qui consiste à atteindre des objectifs élevés(pdf dln7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/).

Très rapidement, l'entreprise deviendra un sujet d'étude. L'essor économique de la moitié du XXème siècle et déjà les premières récessions, l'enjeu de la croissance et des gains de productivité, va conduire les dirigeants d'entreprises à solliciter des psychologues.

L'organisation scientifique du travail mise en place au cours de cette période laisse apparaître ses premières failles. On cherche en permanence à répondre à la question, comment rendre plus efficace la motivation des salariés. Au plan individuel, la motivation serait le principal facteur de la performance au travail.

Compte tenu des capacités de l'individu (intellectuelles, physiques, administratives), la motivation peut agir directement sur les performances individuelles des membres de l'entreprise. Le concept va dorénavant intéresser de plus en plus d'interlocuteurs dans l'entreprise (ROUSSEL, 2011, p. 03).

2. Définition de la motivation

Il existe de nombreuses définitions du terme motivation, certaines sont exhaustives alors que d'autres sont plutôt simplistes : elles ont en commun de définir la motivation comme suit : « *ensemble des forces qui poussent un individu à adopter un comportement donné* »(SHIMON L, 2002, p. 73).

Motiver, c'est stimuler d'une manière ou d'une autre à travers une forme de communication ; des permissives non consciente, psychologiques, intellectuelles (MUCCHIELLI, 1996, p. 11).

La recherche des motivations ne se trouve pas seulement dans le marketing qualitatif (la commercialisation : motivation des consommateurs, des vendeurs, des distributeurs, ...). Elle s'applique à toutes les autres activités sociales : le travail (motivation des salariés, des cadres,

des patrons, ...); la politique (motivation des électeurs, des candidats,...); l'éducation (motivation des élèves, des enseignants,...); les loisirs,...(MUCHIELLI, 1996, pp. 134-135)

2. Définition de la motivation au travail

Claude Lévy-Leboyer : la motivation au travail a fait l'objet de nombreux modèles théorique, bien démontrés sur le terrain, qui décrit les aspects de la situation susceptibles de l'expliquer, et qui, par conséquent, justifient l'emploi de pratiques motivationnelles spécifiques. On a ainsi montré notamment le rôle joué par les besoins susceptibles d'être satisfaits en échange du travail accompli et proposé des listes de ces besoins. Moins évident, mais tout aussi bien prouvé, on sait maintenant que les objectifs motivent d'autant plus qu'ils sont exigeants. Et la nécessité s'est imposé de créer un lien clair entre les performances et les récompenses. En outre, la conviction de posséder la compétence nécessaire pour la tâche à accomplir est une condition essentielle de la motivation. Ces modèles théoriques ont des applications pratiques : primes et promotions, ou autres « récompenses » proportionnelles à la performance, qu'il faut s'efforcer de faire correspondre aux besoins prioritaires et qui doivent être aussi équitable que possible. Enfin, le fait d'analyser les ressorts de la motivation a permis de constater qu'une situation donnée n'est pas perçue de la même manière par tout le monde. En particulier, le jugement individuel concernant l'équité de la récompense fait l'objet d'un travail cognitif individuel dont il faut être en mesure de tenir compte.(CLAUDE, p. 05)

Selon Pinder : la motivation au travail est un ensemble de forces énergique qui proviennent aussi bien de l'intérieur de l'être humain que son environnement, pour susciter le comportement lié au travail, et pour déterminer sa forme, sa direction, son intensité, et sa durée(PATRICE, 1996, p. 73).

3. La motivation pour le salarié :

Il paraît évident que le travail est une donnée fondamentale de la vie de tous les jours et l'on a tendance à penser que tout le monde a travaillé, travaille ou veut travailler. On a aussi tendance à penser que tout le monde cherche un travail motivant et que le salarié veut être motivé au travail(POTOCKIMALICETD).

L'épanouissement au travail paraît être le but vers lequel tend tout salarié. Ces évidences peuvent être contestées. La place accordée au travail peut être secondaire dans l'ordre des motivations, même si elle est première dans l'ordre des besoins économiques. Le salarié peut s'épanouir ailleurs que dans son travail et ne pas accorder autant d'importance à celui-ci.

Malgré tout, des éléments jouent en faveur d'une recherche par le salarié d'une motivation optimale. L'organisation de son temps l'oblige à passer la majeure partie de sa vie active au travail. Même si elle n'est pas une nécessité absolue, la motivation trouve dans son entreprise les moyens de vivre ses motivations grâce à son travail. L'entreprise se trouve être le lieu qu'il utilise pour mettre en jeu ses buts, ses projet, pour renforcer son processus motivationnel. L'individu motivé par ce qu'il fait trouver du sens à son action et en titre une reconnaissance à ses propres yeux (image de soi) et aux yeux des autres, hiérarchie, collègues (comparaison sociale).(pdf dln7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/).

4. Les femmes et la motivation :

On sait qu'une partie des activités économiques des femmes échappe aux statistiques. A ce sujet, elles sont l'objet d'une double discrimination : d'une part, les tâches ménagères, tous les « services » liés aux rôles de mères et d'épouses, ne sont ni rémunérés ni comptabilisables. D'autre part, pour une partie d'entre elles qui se livrent à un travail rémunéré « à domicile », ce travail reste sous-évalué et surexploité. En outre, le concept et les classements en catégories de population active ainsi que les descriptions des emplois sont souvent inaptes, conçus plutôt pour les professions masculines alors qu'ils s'appliquent aussi aux femmes. Une certaine ignorance de leur travail aboutit au fait que dans les statistiques des recensements, la catégorie réservée aux professions mal définies ou non déterminées renferme un pourcentage de femmes supérieur à celui des hommes.

Toutefois, malgré des lacunes, les statistiques disponibles (et notamment celles des recensements) nous donnent une certaine idée du travail des femmes et de son évolution.

En 1984, les femmes représentent une fraction non négligeable de la population active : 21,8% contre 18,8 en 1975 et 6,8% en 1966. Leur rôle dans le processus de développement est incontestable. En dehors de l'agriculture, où elles ont toujours été présentes (mais cette participation est mal analysée), les femmes occupent la majorité des emplois dans les industries manufacturières et leur participation s'intensifie dans le secteur tertiaire...(MALIKA, 1990, p. 141 à 151).

5. Les types de la motivation :

Nous pouvons distinguer plusieurs types de motivation qui sont au nombre de cinq. Nous allons les définir en montrant pour chacune leur force et leur faiblesse :

5.1. La motivation d'affiliation :

La tendance de l'homme est d'établir des contacts et à rechercher des relations affectives, sociales avec autrui

5.2. La motivation de compétence

C'est une motivation liée à la capacité de la personne qui va permettre de lui faire accomplir un travail de haute qualité, la compétence des gens motivés recherche la maîtrise d'emploi, ils sont fiers de développer et d'utiliser leurs compétences en résolution de problème et nous efforçons d'être créatifs lorsqu'ils sont confrontés à des obstacles ils apprennent de leur expérience.

5.3. La motivation de puissance

Est un facteur d'influence pour changer les gens et les situations, les gens motivés créent directement un impact sur leur propre organisation générale, ils sont même prêts à prendre des risques dans leurs tâches de travail.

5.4. La motivation d'attitude

Est de savoir comment les gens pensent et ressentent, c'est leurs confiances en soi, leurs croyances en eux, leurs attitudes envers la vie. Il est de savoir comment ils se sentent à l'avenir et comment ils réagissent dans leurs passés ?

5.5. La motivation d'encouragement

C'est une personne ou une équipe tire une récompense d'une activité. Il s'agit de l'attitude (si vous faites ceci, vous obtiendrez cela), ce sont les types de récompenses et de prix qui poussent les gens à travailler un peu plus difficile (ENGELBIENNE, p. 18).

6. Les caractéristiques de la motivation :

Les psychologues s'accordent sur les caractéristiques de la motivation et distinguent quatre éléments constitutifs de ce construit :

6.1. Le déclenchement du comportement

C'est le passage de l'absence d'activité à l'exécution des tâches nécessitant une dépense d'énergie physique, intellectuelle ou mentale. La motivation fournit l'énergie nécessaire pour effectuer le comportement.

6.2. La direction du comportement

La motivation dirige le comportement dans le sens qu'il convient, c'est-à-dire vers les objectifs à atteindre. Elle est la force incitatrice qui oriente d'une part l'énergie nécessaire à la réalisation des buts à atteindre, d'autre part les efforts pour réaliser de son mieux, selon ses capacités, le travail qui est attendu.

6.3. L'intensité du comportement

La motivation incite à dépenser l'énergie à la mesure des objectifs à atteindre. Elle se manifeste par le niveau des efforts physiques, intellectuels et mentaux déployés dans le travail.

6.4. La persistance du comportement

La motivation incite à l'énergie nécessaire à la réalisation régulière d'objectifs, à l'exécution fréquente de tâches pour atteindre un ou plusieurs buts. La persistance du comportement se manifeste par la continuité dans le temps des caractéristiques de direction et l'intensité de la motivation.

Il importe donc qu'il y ait concordance entre les objectifs des employés et ceux de l'organisation. Bien qu'on ait longtemps pensé que ces deux types d'objectifs étaient diamétralement opposés, on constate maintenant qu'il est possible de concilier les buts personnels et les buts organisationnels (SHIMON L, 2002, p. 77).

7. Les théories de la motivation :

Ce titre nous permettra d'appréhender les principales théories de la motivation au travail, nous distinguerons d'une part les théories relevant de l'Ecole scientifique du travail, d'une autre part les théories de l'Ecole des relations humaines.

7.1. Le management scientifique (Taylor) :

S'agissant de la motivation dans l'entreprise, Frederick Winslow Taylor (1856-1915) considère que l'individu a un rapport instrumental au travail, il établit un lien entre le salaire et la productivité qui conduit à dire que la rémunération est la seule source de motivation. En clair, l'homme ne travaille que pour l'argent et plus on lui donne, plus travaillera. Conformément à l'approche néoclassique, le travailleur est donc un homo-*economicus* rationnel. Le Five Dollars Day Ford apporte à cet effet une des illustrations les plus célèbres de cette approche (ELING, 2014, p. 04).

7.2. L'Empowerment (Follett) :

Mais en ce début de 20^{ème} siècle, il n'y a pas que les travaux de Taylor qui retiennent l'attention. Une conseillère en management, Mary Parker Follett (1863-1933), s'intéresse aux questions de pouvoir et d'autorité. Selon elle, la responsabilisation (concept d'Empowerment) correspond à une attente des individus. Si, Taylor retient la dimension instrumentale au travail, Follett préfère avancer son concept novateur de (pouvoir avec) pour stimuler la motivation, plutôt que de (pouvoir sur)(ELING, 2014, p. 04).

7.3. L'école des relations humaines (MAYO) :

Dans cette lignée, le psychologue et sociologue Elton Mayo (1880-1949) va mener des études qui ouvriront définitivement la voie de l'école des relations humaines. Il intervient sur les sites de production dans l'entreprise Western Electric en conduisant de nombreuses expériences à la fin des années 1920. Il montre notamment que le fait d'accorder de la considération aux ouvriers permet d'améliorer leurs productivités, c'est ce que l'on appellera l'effet Hawthorne, en référence au nom de l'usine où Mayo a travaillé. Cela est fondamental et tout à fait nouveau par rapport à l'approche de Taylor, car il met clairement en avant la dimension affective de l'homme au travail(ELING, 2014, p. 05).

7.4. La pyramide des besoins (Maslow) :

Dans les années 1940, la pyramide de Maslow (1908-1970) s'impose comme un modèle de référence pour identifier et hiérarchiser les besoins des individus, déclinable dans de nombreux domaines comme le management ou le marketing. Néanmoins, si la représentation en pyramide introduit effectivement une notion de hiérarchie globalement avérée elle ne suppose pas pour autant de manière stricte qu'un besoin doit être complètement satisfait pour qu'émerge un besoin de niveau supérieur.

Figure 1 :La pyramide d'Abraham Maslow (<http://alain.battandier.free.fr/#header>).



a. Les besoins physiologiques : concernant ce qui s'impose à l'être humain pour assurer sa survie. Il doit en effet satisfaire un ensemble de besoin immédiat tels que manger, boire, dormir, se vêtir, se chauffer, ...En termes de GRH, cela se traduit par une rémunération suffisant pour assurer ces besoins, des conditions de travail acceptable.

b. Les besoins de sécurité : Sont liées à la protection de l'individu et à la préservation contre les dangers, il y a donc une dynamique de conservation par rapport au premier niveau des besoins physiologiques. La satisfaction de ces besoins de sécurité va conduire d'une manière générale l'homme à épargner, faire des investissements d'avenir ex : (maison) ou préserver sa santé et sur le plan professionnel à rechercher une relation d'emploi pérenne notamment.

c. Les besoins sociaux d'appartenance : renvoient au besoin de l'homme de faire partie d'un groupe, de nouer des relations familiales, professionnelles ou sociales pour échanger et partager. Dans l'entreprise, l'expression de ces besoins va se manifester au travers du travail d'équipe, du besoin de communiquer, d'être informé...

d. Les besoins d'estime : s'expriment dans la continuité des besoins d'appartenances. Il s'agit non seulement de faire partir d'un groupe mais aussi d'y être reconnu, d'en être une personne centrale et appréciée. Sur le plan professionnel, cela peut traduire le désir de voir son travail valorisé, d'obtenir une promotion...

e. Les besoins d'accomplissement de soi : correspondent à l'épanouissement et au développement personnel qui conduisent à un réel sentiment de réalisation. La formation, l'autonomie dans le travail peuvent concourir, par exemple, à satisfaire ces besoins(ELING, 2014, pp. 5-6).

7.5. La théorie bi-factorielle de Herzberg :

La théorie bi-factorielle de Herzberg est fondée en 1959, il distingue deux types de facteurs en milieu de travail susceptibles de motiver les travailleurs. Pour lui, il y a les facteurs de satisfaction au travail qui génèrent de la motivation et ce sont des facteurs motivateurs, et il y a les facteurs d'insatisfaction ou facteurs d'hygiène de vie.

7.5.1. Les facteurs d'hygiène appelé aussi facteurs extrinsèque :

Concerne l'environnement de travail dans le quelle le travailleur exécute ses tâches. Ainsi que les relations professionnelles existantes entre la hiérarchie et les subordonnés, la

rémunération, et les conditions de travail en général. Selon Herzberg, l'absence de ces besoins crée un état de non satisfaction chez l'individu et du coup de non motivation.

7.5.2. Les facteurs intrinsèques ou les motivateurs :

Ces facteurs concernent le contenu du travail et sa nature, la réalisation des tâches, la responsabilité, la reconnaissance au travail de la part de la hiérarchie et vis-à-vis des travailleurs, les promotions...

Leurs présences conduit l'individu à obtenir un état de satisfaction, et leurs absence à un état neutre (insatisfaction)(www.cedip.equipement.gouv.fr).

7.6. Douglas Mc Gregor et la dimension humaine de l'entreprise :

Professeur de psychologie industrielle aux Etats-Unis (MIT à Harvard), Douglas Mc GREGOR (1906-1964) va plus loin que MASLOW est élaboré une véritable théorie de management, c'est-à-dire une manière de conduire les hommes, celle-ci est publiée dans un ouvrage de référence paru en 1960 : *la dimension humaine de l'entreprise*.

Il part du constat qu'il n'existe pas de théorie satisfaisant de la fonction de management de fait qu'aucun ne rende compte du potentiel que représentent les ressources humaines dans l'entreprise. En comparant les programmes de formation des dirigeants de grandes entreprises américaines, il en conclut que le résultat de la formation a peu d'effets sur les pratiques. Selon lui, les dirigeants changent leur mentalité, leur comportement et leur style de management non pas en fonction de contenu de la formation, mais de la conception qu'ils se font de leur rôle de dirigeant. Il formule l'idée qu'ils font des hypothèses implicites sur la nature humaine au travail qui guide leur conception de management. D. Mc Gregor oppose deux conceptions de l'homme au travail qu'ils appellent la théorie X et Y.

a. La théorie X :

Cette conception de l'homme au travail est pour lui largement dominante aux Etats-Unis et repose sur trois hypothèses implicites :

- L'individu moyen éprouve une aversion innée pour le travail qu'il fera tout pour éviter ;
- À cause de cette aversion à l'égard du travail, les individus doivent être contraints, contrôlés, dirigés, menace de sanction, si l'on veut qu'ils fournissent les efforts nécessaires à la réalisation des objectifs organisationnels ;

-L'individu moyen préfère être dirigé, désire éviter les responsabilités peu d'ambition et recherche la sécurité avant tout.

À travers la théorie X, MC Gregor montre que ces hypothèses sont en réalité de véritable postulat pour les dirigeants et constituant une idéologie dominante. À partir de ce diagnostic, il propose de nouvelles hypothèses, de nouveaux postulats opposés à la théorie X ; la théorie Y présente comme une réelle alternative en termes de conception du mode de management.

b. La théorie Y :

Elle repose sur quatre principes :

-La dépense physique est aussi naturelle que le jeu ou le repos pour l'homme, il peut s'auto diriger ; et s'autocontrôler.

-L'engagement personnel est en fait le résultat d'une recherche de satisfaction de besoin sociaux, l'homme apprend à chercher les responsabilités.

-La capacité d'exercer son imagination, sa créativité au service d'une organisation est largement réponde parmi les hommes.

-Dans beaucoup de condition de travail, les possibilités intellectuelles des hommes sont largement inutilisées.

Pour Mc Gregor, ces deux approches induisent deux styles de gestion et de management différenciés. Il développe la thèse suivant laquelle la théorie Y et le style de gestion qui en résulte sont plus adaptés à la nature humaine car ils reposent sur des motivations plus profondes. En effet, cette conception de management permet d'intégrer les buts de l'individu et de l'organisation à travers le monde de management. Le salarié doit pouvoir remplir ses propres besoins en accomplissement les objectifs de l'organisation. Finalement, Mc Gregor pense que les individus peuvent révéler des potentiels beaucoup plus importants que l'encadrement actuel des entreprises ne peut l'imaginer, si la théorie X nie l'existence d'un tel potentiel, la théorie Y donne la possibilité à l'encadrement d'innover, de découvrir de nouveaux moyens d'organiser et de diriger l'effort humain(JEAN-MICHEL, 2003, pp. 39-41).

7.7.La théorie des caractéristiques de la tâche Hackman et Oldham1976 :

Hackman et Oldham propose la théorie des caractéristique du travail, ils considèrent que ces caractéristiques influent sur la motivation des individus, et ils les regroupent selon 5 types qu'ils appellent le potentiel de motivation d'un emploi (PME) :

1. La variété des activités :

La diversité des compétences de l'individu requises, pour occuper un emploi.

2. L'identité de la tâche :

C'est la connaissance de l'individu du processus entier de son travail, et les objectifs et les résultats, visée et attendu par l'entreprise.

3. La signification du travail :

C'est la connaissance de la valeur sociale de ce travail et de son importance.

4. L'autonomie de l'acteur :

C'est-à-dire l'indépendance et la marge de liberté du travailleur au sein de l'entreprise, et le sentiment de responsabilité lors de l'exécution des tâches.

5. Le feed-back :

C'est le besoin qu'à l'individu d'être informé sur les résultats, et les conséquences de son travail dans l'entreprise (www.cedip.equipement.gouv.fr).

7.8. La théorie des attentes :

Les théories de la motivation fondées sur les attentes cherchent à identifier des relations entre les variables dynamiques qui affectent les comportements individuels. Les partisans de ces théories suggèrent que les principaux déterminants des réalisations sont :

1)- les niveaux de motivation ;

2)- les capacités et les traits de caractère ;

3)- les perceptions de rôle. Une personne doit vouloir avoir des réalisations élevées, sinon ses réalisations seront médiocres. Le désir est au départ de tous les efforts visant à atteindre une réussite perceptible (ORIOU, 2011, pp. 22-23).

a. Le modèle de Vroom :

Vroom soutient que la motivation au travail est une fonction multiplicatrice des attentes des employés à l'égard des résultats futurs et de la valeur personnelle qu'ils accordent à ces résultats. Les attentes mesurent l'ampleur de la croyance d'un individu dans le fait qu'une action spécifique débouchera sur un résultat particulier. Il existe deux sortes d'attentes :

1)- Les attentes sur les résultats associés aux efforts ;

2)-Les attentes sur les résultats associés aux efforts ;

Les premiers impliquent qu'une personne croit que les efforts accrus conduiront réellement à des réalisations accrus.

La valence est la valeur ou la préférence qu'un individu accorde à un résultat. Il se peut qu'un employé donne une grande valeur à une augmentation des salaires ou à une prime associée à une promotion, et accorde une valeur très positive au résultat. Investissement, un travailleur peut accorder une valeur élevée au fait d'éviter un résultat, comme le fait d'être licencié, et attache une faible valeur à une augmentation de salaire ou à une promotion la valence sera faible(ORIOLE, 2011, p. 23).

b. Le modèle des attentes de Porter et de Lawler :

Un modèle d'attentes un peu plus complet a été développé par Liman Porter et Edward. Ce modèle assimile les relations entre la perception, les efforts, les gratifications et la satisfaction (motivation).

Dans le modèle, nous voyons que les efforts individuels de l'employée dépendent de la valeur de gratification attendus et la perception de l'effort qu'impliquent les réalisations de l'obtention de la gratification. Les réalisations sont aussi les résultats de l'effort des capacités et traits de caractère personnels et d'une perception précise du rôle (avec quelle clarté le travail est compris). Le niveau des réalisations produit soit des gratifications intrinsèques, comme l'estime de soi et un sentiment d'accomplissement, soit des gratifications extrinsèques, comme une augmentation de salaire, une promotion ou des éloges des dirigeants. Tout employé a une idée personnelle sur l'équité de la gratification totale (intrinsèque et extrinsèque) reçues et les comparera psychologiquement aux gratifications réellement reçues. Cette comparaison débouchera sur la satisfaction ou la motivation de l'employé et aura des effets positifs et négatifs sur les valeurs personnelles de certains types de gratifications à l'avenir(ORIOLE, 2011, pp. 23-24).

7.9. Théorie de J. Nuttin :

Nuttin propose une approche interactionniste de la motivation humaine en se basant sur les comportements. Son modèle est bâti sur les interactions dynamiques préférentielles entre l'individu et son environnement (relations biologiques, psychologiques et spirituelles).

La motivation n'est pas l'élément déclencheur du besoin mais constitue une direction active du comportement vers un but trois termes ont retenu notre attention :

a)-motivation intrinsèque et extrinsèque :

Il est intéressant de distinguer la motivation intrinsèque de motivation extrinsèque ; ainsi on peut différencier : jouer de la musique pour le plaisir (motivation intrinsèque) ou bien jouer de la musique pour gagner de l'argent (motivation extrinsèque). Le plus souvent il y a surdétermination : un acte est motivé de plusieurs manières. Il peut donc y avoir un même temps coexistence de motivation intrinsèque et extrinsèque : par exemple étudier une science pour mieux connaître cette matière est une activité intrinsèque à l'acte d'étudier, mais cela peut être également dans le but d'obtenir son diplôme, et cela est une motivation extrinsèque. En plus de cette surdétermination des actes, bien souvent une activité est en fait un moyen dans un projet d'action ; ce qu'il faut prendre en compte est alors la motivation dominante.

b)-Plaisir de causalité :

Trois degrés d'activité peuvent être mis en évidence dans le développement humain : la réception des stimuli auxquels le sujet est soumis (action passive), la recherche active des stimuli sélectionnés et enfin la production du changement auteur de soi. C'est le plaisir de causalité est que l'homme essaie d'intervenir sur son propre développement : par exemple, il peut faire des efforts pour rassembler à quelqu'un d'autre qu'il prend pour modèle. Ainsi donc l'homme ne peut laisser « les choses » au sens le plus général du terme dans l'état où il les trouve ; il prend plaisir à intervenir.

Il est connu que beaucoup de gens ne sont pas motivés par leur travail, alors que bien souvent il s'agit justement de produire quelque chose. De plus, il est visible que beaucoup de gens travaillent pour des motifs extrinsèques : par exemple pour pouvoir financer des activités personnelles en dehors de leur travail. Ce travail est alors perçu comme des projets élaborés par d'autres personnes et très peu comme des projets personnels. Malgré tout, le travail même motivé exclusivement de manière extrinsèque est un aspect essentiel de l'auto développement et de l'estime de soi.

Si l'on suit cette approche, une façon d'améliorer la motivation au travail consiste à permettre un rapprochement entre le travail et le projet personnel, toute fois, en plus des facteurs socio-économiques, de nombreux obstacles s'y opposent tels que la nature du travail ou celle de la personnalité (peur du risque, des responsabilités et recherche de la sécurité)(ORIOU, 2011, pp. 24-25).

Partie pratique

**Chapitre IV: Présentation de l'organisme
d'accueil**

Préambule

Ce chapitre est consacré à la présentation de l'organisme d'accueil et d'organigramme de la résidence berchiche 03.

1. Historique de la résidence universitaire berchiche 03 :

Arrêté interministériel de 14 Rajab1430 correspondant au 7juillet 2009 modifiant et complétant l'arrêté interministériel du 10 Dhou El Kaada 1425 correspondant au 22 décembre 2004 portant création des directions des œuvres universitaires et fixation de leur siège de la liste et de la consistance des résidence universitaires qui leur sont rattachées (Journal officiel de la république Algérienne N60, 2 Dhou El Kaada 1430, 21 octobre 2009).

2. La fiche technique de la résidence universitaire berchiche 03 :

*Directeur : Daoud Hamouche

*Téléphone : 034306261

*Fax : 034306652

*E-mail : berchiche03@doubelkseur.dz

*Année d'ouverture : Octobre 2008

*Adresse : Rue TarchaBerchicheElkseur Bejaia.

*Superficie globale : Bâtis (9042 metre carré), non bâtis (56187 metre carré)

*Ressources humaines : 206employés, Titulaire(18), Contractuel(188)

*Capacité théorique : 2000lits

*Capacité réelle : 2824lits

*Nombre de pavillon : 14, garçon(09), fille(05)

*Nombre de chambre : 1002

*Restaurant intégré : 500 places assure la nourriture des résidents de berchiche 03 et berchiche 04, contiennent 3 salles à manger, distribuant environ 3000 repas par jour.

* Un centre culturel qui comprend des installations pour des activités culturelles et scientifiques représentées comme suit :

Quatre bureaux des associations sportives scientifiques, culturelles et religieuses :

- C.S.A
- Association Assirem
- Mendant de savoir
- Bureau du comité directeur des affaires Musala

*La résidence est également dotée de :

- Une radio locale : ce studio pour présenter et enregistrer des sessions de radio sur la vie de l'étudiant et améliorer sa vie dans le milieu universitaire, dans lequel les étudiants sont actifs.
- Un réseau d'internet WIFI
- Une bibliothèque de 1676 ouvrages
- Un foyer d'une capacité de 70 chaises et 12 tables
- deux salles de musculation
- Buanderie
- Salle de lecture
- Stade
- Une salle multisports pour encourager les sports universitaires couronnant divers championnats et occupant les premiers rangs dans divers sports
- Un club d'une capacité de 250 chaises utilisé par des particuliers via un appel d'offres pour le Comité des Services Sociaux de Bejaia Elkseur.
- Clinique médicale : 2 médecins généralistes/ un infirmier/ un aide soignant.

Chapitre IV : Analyse et interprétation des résultats

Tableau 3 : Les données personnelles des femmes salariées de la résidence universitaire berchiche 03

Variables	Catégories	Fréquences
Âge	[35-40]	5
	[40-45]	6
	[45-50]	4
Situation matrimoniale	Mariée	8
	Divorcée	2
	Célibataire	5
Le nombre d'enfant	1 enfant	2
	2 enfants	5
	3 enfants et plus	3
Zone de résidence	Loin du lieu du travail	8
	Près du lieu du travail	7
Type de famille	Nucléaire	6
	Élargie	2
Le niveau d'instruction	Primaire	3
	Moyen	2
	Secondaire	6
	Universitaire	4
L'ancienneté au travail	2 ans – 4ans	3
	7 ans – 9 ans	5
	10 ans – 13 ans	7
la garde des enfants durant la période du travail	La nourrice	2
	La crèche	3
	La famille	5

Source : résultat de notre enquête

Concernant l'échantillon Selon l'âge nous pouvons voir clairement que la catégorie la plus dominante est celle se situé entre (40-45) avec une fréquence de 6, suivit la catégorie d'âge

(35-40) représentent par 5 enquêtées suit la catégorie entre (45-50 ans) avec une fréquence de 6.

À propos de la situation matrimoniale des femmes enquêtées on a constaté que la plus grande partie de nos enquêtées sont concernées par l'alliance matrimoniale ayant un effectif de 8/15 éléments, par contre 5/15 éléments sont des célibataires et seulement 2/15 pour la catégorie divorcée.

Au sujet du l'échantillon selon le nombre d'enfant, après une analyse statistique nous constaté que la moitié de notre population ont 2 enfants avec une fréquence de 5/10 en enchainant avec 3/10 ayant 3 enfants et plus, et 2/10 pour celle qui ont 1 enfant.

Cela explique que les femmes enquêtées préfèrent d'avoir moins d'enfant (2 enfants) pour faciliter la conciliation et pour avoir plus de temps pour le suivie scolaire et la communication avec leurs enfants. Pour eux plus le nombre d'enfants n'augmente plus la charge et la responsabilité augmente avec .Dans ce tableau on a cité les enfants des femmes mariées et divorcées.

Pour la zone de résidence des femmes enquêtées , il ya qui sont loin du lieu du travail qui représentent 8/15, elle ont déclaré :« *nous trouvons des difficultés de déplacement ce qui provoque une fatigue énorme surtout qu'on rentre chez nous*», et d'autre femmes qui représentent 7/15, elles sont près du lieu du travail , celles- à nous ont dit «*nous ne trouvons pas des difficultés de déplacements car nous habitons juste à côté de notre travail* »

Concernant l'échantillon selon le type de famille on remarque que la majorité des femmes mariées interrogées appartiennent à une famille nucléaire qui se construit seulement d'un couple et ses enfants qui représente 6/8. L'un de nos interrogées nous a dit : « *c'est difficile d'organiser mon temps et de faire un programme quand je vis avec ma belle-famille, et comme vous savez que la plus part des famille algérienne ont des problèmes et surtout le manque de compréhension entre la marié et la belle mère et la belle-sœur , c'est pour cela que c'est difficile d'être en équilibre et aussi on préfère vivre loin pour éviter tous ces problèmes*».

Une aussi témoigne : « *quand j'étais avec ma belle-famille l'ai pas en aucun problème mais quand j'ai commencé le travail dans cette résidence j'ai trouvé que le trajet me fatigue vu que j'ne suis pas véhiculé c'est cela qui m'a pausée de démanger vers mon lieu de travail* ».

Et nous indique aussi 2/8 des femmes enquêtées appartiennent a une famille élargie. L'une de nos interrogée, nous a déclarée « *j'habite chez ma belle-famille a cause du manque de*

moyens financièrement pour vivre avec ma petite famille vue que mon salaire et celui de mon mari on ne peut pas avoir notre propre maison ».

L'autre annonce que : *« depuis que je suis mariée, je vis avec ma belle-famille je n'ai aucun problème avec eux au contraire ils m'aident que ça soit dans l'éducation de mes enfants ou bien dans le travail domestique ».*

A propos de niveau d'instruction on a constaté que l'ensemble des femmes ouvrières interrogées avec 6/15 ont un niveau d'instruction secondaire, et 4/15 qui ont un niveau d'instruction universitaire et 3/15 ont un niveau primaire, 2/15 ont un niveau d'instruction moyen. Cela s'explique par deux raisons d'une part c'est l'encouragement des parents et d'autre part les critères de recrutement de la résidence universitaire (berchiche03).

Concernant l'ancienneté au travail, on remarque que la majorité des femmes ont de l'ancienneté qui varient entre (10 ans et 13 ans) qui représente 7/15, suivit par celle qui ont de l'ancienneté aussi qui varient entre (7 ans et 9 ans) qui représente 5/15, suivit de celle qui ont de l'ancienneté qui varient entre (2 ans et 4 ans) qui représente 3/15.

Cela montre que plus on a d'ancienneté, nous obtenons un meilleur poste de travail et un bon salaire.

Concernant la garde des enfants durant la période du travail on a constaté que la plupart des femmes laissent leurs enfants chez leurs familles qui représentent 5/10, l'un a déclaré que : *« pour être tranquille dans mon travail je préfère laisser mon fils à ma mère »* et l'autre dit *« je laisse mes enfants à ma sœur, elles les considèrent comme ses enfants ».*

Une autre dit : *« c'est ma belle mère qui m'a demandé de les confier chez elle, parce qu'elle refuse de les laisser à n'importe qui ».*

Et 3/10 laissent leurs enfants à la crèche. Elles disent : *« pour diminuer sa charge et de continuer son travail salarié, je ne trouve pas un autre choix que de laisser mes enfants à la crèche, en plus c'est plus sérieux et plus sécurisé ».*

Dans l'autre catégorie on trouve 2/10 des femmes qui gardent leurs enfants chez la nourrice elles déclarent : *« nous vivons dans des familles de type nucléaire et on n'a pas d'autre choix que de les laisser à la nourrice ».*

1. La sphère familiale des femmes salariées de la résidence universitaire berchiche 03

En ce qui concerne cette question là ou on a ressortie 5 question qui les suivantes :

- Que pense votre mari de votre mari de votre profession ?
- Est – ce que votre mari vous aide dans les tâches ménagères ?
- Le travail domestique consomme-t-il votre énergie ?
- Entre votre responsabilité familiale et vous engagement professionnel trouvez -vous du temps a communiquez avec vos enfants et votre conjoint et faire de suivit de vos enfants dans leurs études ?
- Pensez-vous que vos responsabilités familiales sont plus nombreuses que celles des femmes au foyer ?

L'avis du mari sur la profession de la femme :

A travers les réponses recueillis de nos femmes salariées concernant« la vis de leur mari sur leurs profession»

5/9 ont la même réponse que : *« leurs mari les soutient et les encouragent et si elles ont des problèmes ils les règlent ensemble, sont compréhensifs par exemples si elles arrivent on retard a la maison leur mari ils disent rien parce qu'ils savaient que c'est le travail et les moyens de déplacement surtout pour celles qui sont loin de leur lieu de travail».*

2/9 disent l'une : *« avant le mariage la première condition qui m'a donné c'est que je n'arrête pas mon travail c'est pour cela qu'il me soutient et me encourage même âpre le mariage ».*

Une autre témoigne :*«même si on était d'accord avant et après le mariage sur ma profession, mais dès que je me suis tombé enceinte j'étais obligé d'arrêter le travail a cause de la fatigue et l'épanouissement, et lui il était contre cette décision de laisser le travail et c'est la chose qui lui pousser au divorce même si j'ai lui dit après l'accouchement je continue mon travail mais toujours il refuse, et maintenant on est divorcer ».*

2/9 appuient cet avis : *« notre mari ne s'intéresse pas a mon travail genre si je travail on je ne travaille pas c'est normal, et moi je n'aborde jamais ce qui concerne mon travail comme sujet de discussion ».*

-L'analyse de la deuxième question concernant : « l'aide de leur mari dans les tâches ménagères »

Tableau 4 : Répartition de l'échantillon selon le soutien de mari des femmes enquêtées dans les tâches ménagères.

Catégorie de référence	Fréquences	Arguments
Oui	02	« Mon mari m'aide dans les tâches ménagères surtout dans les occasions : ramadan, l'Aïd, les fêtes d'anniversaire. »
Non	06	« Mon mari m'aide pas dans les tâches ménagères »
Total	08	/

Source : résultats de notre enquête

On analysant ce tableau, on remarque qu'il y a deux points de vue différents :

Dans la première catégorie, les enquêtées ont avancée un point de vue positif avec une référence de 2/8, en expliquant la participation de conjoint au travail domestique par sa compréhension, un certain nombre des femmes s'est vu dans l'obligation de revoir leur organisation familiale malgré la charge de travail et la fatigue n'arrivent plus à assumer seules l'ensemble des tâches domestiques et surtout l'éducation des enfants.

- Une interviewée nous a révèlè « *J'ai la chance d'avoir un mari qui m'aide dans les tâches ménagères et aussi l'éducation de nos enfants* »
- Une autre dit : « *Mon mari presque il fait tout avec moi surtout dans les occasions ramadan, l'Aïd et petites réceptions entre familles* »

Dans la deuxième catégorie ont avancées un point de vu négatif avec une référence 6/8. L'une des femmes enquêtées répond par :

- *« Mon mari, depuis notre mariage il m'aide pas, et la cause principale c'est qu'on vit dans une famille élargie et ils voient l'aide du mari dans les tâches ménagères est une honte, et cela fait référence à notre société »*
- Et l'une dit que *« Mon mari a une pensée traditionnelle, la femme fait les obligations domestiques et l'homme pour les obligations professionnelles »*.

-L'analyse de la troisième question concernant : « la consommation d'énergie dans le travail domestique chez les femmes salariées »

*Nos enquêtées témoignent que le travail domestique est dur, le fait de travailler à l'extérieur c'est effectivement fatiguant de rentrer le soir et de faire les tâches domestiques mais aussi y'on a d'autres enquêtées qui ont argumenté qu'il faut juste un meilleur programme pour mieux organiser notre temps.

Les enquêtées déclarent :

- *« Oui, le travail domestique consomme mon énergie, par ce que je vis toute seule et mon mari m'aide pas. Sincèrement il me fatigue car je rentre tard à la maison vu que je suis loin de mon lieu de travail, et j'avais même pas le temps pour mes enfants »*
- *« Le travail domestique n'est pas difficile, il faut juste se préparer et de faire un programme, c'est vrai que je rentre le soir très fatiguée mais toujours y'a des sacrifices, et il n'y a personne qui va vous dire qu'un travail soit à l'extérieur ou à l'intérieur n'est pas fatiguant »*
- *« Non, je ne le trouve ni pénible, ni difficile, c'est un travail comme les autres surtout quand c'était une habitude, et aussi je vis dans une famille élargie, je suis obligée de faire tout par ce que je vis juste avec mes beaux parents, et vous savez comment cela passe avec les personnes âgées »*

L'analyse de la quatrième question : «Entre vos responsabilités familiales et vos engagements professionnels trouvez-vous du temps à communiquer avec vos enfants et votre conjoint et faire de suivi de vos enfants dans leurs études ? »

D'après notre étude, nous avons constaté qu'il existe deux types de femmes en fonction de leur point de vue : il ya ceux qui nous répondent par : *«Oui, je suis mes enfants concernant leurs études et je communique avec eux et avec mon mari qui je partage tout avec lui, mon travail ne fait pas de moi une raison de négliger mes*

enfants, surtout lorsqu'il s'agit de leurs études et leur éducation et aussi la communication avec mon mari c'est très importante ».

L'autre a dit : *« Si je ne suis pas mes enfants dans leurs études, alors je suis égoïste, car seule les études leur seront bénéfiques, et je dois les aidés à réussir dans le futur ».*

L'une a dit *« Je communique avec mon mari pour éviter tout les problèmes avec lui nous parle sur notre projet, si j'ai des problèmes dans mon travail je vais lui raconter tout et aussi j'oublié pas mes enfants même si le travail me fatigue mais je parle avec eux j'ai les suis dans leur études perce que ma famille avant tout ».*

D'autres femmes répondent par *« Non nous n'avons pas le temps ni de suis notre enfants dans leur études ni de communiquer avec eux à cause de la pression et la fatigue de notre travail ».*

L'une d'eux a dit que *« Le travail me fatigue au point que je rentre chez moi, je ne peux même pas parler ni avec mes enfants ni avec mon mari et concernant l'étude du ma fille c'est son père qui l'aide et la suit donc je n'ai pas de problème de ce côté ».*

L'analyse de la cinquième question : Pensez-vous que vos responsabilités familiales sont plus nombreuses que celles des femmes au foyer ?

D'après notre étude, nous avons constaté que la majorité des femmes voient que la femme qui travaille est celle qui se fatigue plus que les femmes ou foyer. Et nous avons dit que nous faisons deux travaux en même temps notre travail professionnelle et travail domestique, nous avons dit que les femmes qui travaillent sont plus des responsabilités familiales que celle des femmes ou foyer.

Une elle a dit que *« La femme qui travaille est celle qui a beaucoup de responsabilités, parce que la femme qui travaille marche avec un plan afin de s'acquitter de toutes ses responsabilités et elle doit savoir comment vont ses affaires afin de ne pas négliger son travail et sa famille ».*

L'autre a dit *« Les femmes qui travaillent n'ont pas tout le temps pour s'acquitter de leurs responsabilités, par exemple si elle a une occasion dans sa famille pendant ses journées de travail, elle n'a pas l'autorisation de son responsable donc, elle ne part pas et sa famille voit cela comme un manque de responsabilité ».*

L'une d'eux a dit que *«J'avais un problème avec la famille de mon mari, comme vous le savez tous comment ils voient une femme qui travaille ils voient cela comme une mépris, et si elle ne remplit pas son devoir envers eux, ils disent qu'il est intentionnel et contrairement a ma famille ils comprennent ma situation de mon travail ».*

2. La sphère professionnelle :

C'est le troisième axe du guide d'entretien, cette étape consiste à cerner l'influence de la sphère professionnelle sur le processus de conciliation, nous avons dégagé 3 questions sur l'ensemble des questions posées :

- Pourquoi travaillez-vous ?
- Dans l'avenir, souhaitez-vous d'arrêter ou changer le travail ?
- As-ce que vous rencontrées des difficultés dans votre travail ?

L'objectif du travail des femmes

Pour la question « pourquoi travaillez – vous » la plupart nous a répondu dans la même perspective, une a dit *« je travaille juste pour satisfaire les besoins de ma famille, car les demandes d'achats de mes enfants sont interminables ».*

Nous remarquons que les besoins socio-économiques sont l'une des facteurs qui obligent la femme à aller ou travail, c'est-à-dire les femmes cherchent à améliorer les conditions de vie de leur famille pour garantir l'avenir de leurs enfants, donc l'argent est un facteur de motivation et de satisfaction qui réalise tous besoins.

L'une a dit que *«je travaille parce que je suis divorcé et mes enfants pour qu'ils n'aient besoin de rien, je travaille pour eux et mon divorce ne se soucie pas de ses enfants, et c'est pourquoi je dois travailler même si avec ma souffrance en travaillant comme femme de ménage et avec un bas salaire, mais je dois travailler »*

L'une a dit que *« Je travaille parce que ma mère est décédée et que mon père est handicapé et que je suis la grand nombre de mes frères à la maison, donc je dois travailler ».*

Nous constatons aussi qu'il existe une autre catégorie qui nous déclare *« je travaille pour prouver mes compétences et mes capacités dans la société et pour faire une carrière cela*

s'explique que les femmes prouvent qu'elles ont un rôle tel que l'homme dans le développement économique ».

L'une a dit que *« Je travaille parce que j'ai étudié, j'ai travaillé dur pour réussir mes études, et c'est mon objectif de l'atteindre ».*

Il y a également des femmes qui nous ont parlé du statut social, pour elles, les motifs les plus motivants à travailler c'est d'avoir un statut social, et que le travail permet d'avoir une certaine autorité et démontrer que la femme n'est pas seulement une mère ou une épouse.

L'arrêter de travail ou de changer le poste :

Quand nous avons posé cette question y'en a celles qui ont répondu par non et d'autres par oui.

L'une d'entre ces enquêtées nous a dit *« impossible de quitter mon travail, je suis permanente et j'obtiens un salaire qui répond à tous les besoins de ma famille ».*

L'autre nous a déclaré : *« je n'imagine pas ma vie sans mon poste car j'ai la chance d'avoir un poste de travail et comme vous le savez trouver un emploi est difficile de nos jours ».*

Une a dit *« si un jour j'ai une chance d'avoir un autre poste avec un grade élevé je dois changer mon poste parce que mon niveau d'étude me permet de demander un poste plus de grade ».*

L'autre a dit *« si un jour dans l'avenir mon mari a réussi à changer notre situation financière j'arrête mon travail et je vis tranquillement ».*

Nous remarquons d'après leurs réponses que la majorité des femmes actives au sein de cette résidence donnent beaucoup d'importance à leur travail, cet attachement est relié à leurs objectifs de travailler.

Est-ce que vous rencontrez des difficultés dans votre travail ?

D'après la réponse de nos enquêtées, on constate que chaque lieu de travail il existe des difficultés et des obstacles chez les travailleurs. Et ces problèmes peuvent tenir aux rapports avec les responsables, collègues....

Une grande catégorie argumentent que « Nous n'avons pas des problèmes de travail vu que notre responsable est compréhensif ».

Et le reste des femmes enquêtées disent que « Oui on trouve des problèmes surtout avec notre chef d'unité, d'après notre situation tant que femmes de ménage notre chef de service nous négligent et nous imposent affaire assez des tâches à une femme ».

3. Les caractéristiques sur la conciliation et la motivation :

C'est la quatrième et la dernière thématique de notre guide d'entretien, elle comporte en générale 6 questions, deux sur la motivation et quatre sur la conciliation.

- Trouvez-vous des obstacles à concilier entre la vie privée et la vie professionnelle ?
- Est-ce que la résidence universitaire prend des mesures qui vous facilitent la conciliation entre travail-famille ?
- Etes-vous motivées dans votre travail ?
- Trouvez-vous que vos tâches actuelles sont satisfaisantes ?
- Pensez-vous que la conciliation entre famille et travail vous motive dans votre travail ? Comment ?
- Entre ces deux sphères trouvez-vous du temps libre ?

Analyse de la première question les obstacles qui rendent la conciliation plus difficile :

La femme active rencontre plusieurs difficultés surtout en ce qui concerne la conciliation entre ces deux obligations.

Nous remarquons que la plupart des femmes surtout l'or qu'elles sont issues d'une famille élargie où qu'elles ont des enfants, elle disent « *C'est difficile de faire l'équilibre entre le foyer et la profession* » donc , ces nombre d'enquêtées voient que le type de la famille et le nombre d'enfants sont les facteurs qui rendent la conciliation plus difficile l'une a dit « *J'ai une famille vraiment grand ,c'est fatigant et je ne peux pas faire mes loisirs à cause de la charge dans mon poste et dans ma famille* ».

L'autre adit « *Entre la cuisine le ménage, le travail je ne trouve plus d'énergie à s'occuper de mes enfants* ».

Il existe aussi une catégorie qui voit que la femme active il se fait que de vivre avec un planning et d'organisation de temps. L'une dit « *Pour moi il y-a pas des difficultés pour concilier entre le travail et le foyer, je gère mon temps j'ai aucun problème* »

Comme elle a dit une femme « *Oui j'arrive à équilibrer entre les tâches domestiques et le travail grâce à l'organisation de mon temps, je consacre tout la journée pour travailler et quand je reviens à la maison j'occupe ma famille* ».

Il ya aussi une catégorie des femmes célibataire qui sont pas d'obstacles parce que elles sont moins de responsabilité par rapport a les femmes mariées car elles sont moins chargées par l'inexistence des enfants, et leur mère et sœurs elles s'aident dans les travaux domestique. C'est-à-dire la famille et la situation des femmes également jouent un rôle important pour faciliter les tâches des femmes entre le domestique et le travail professionnel.

L'analyse de la deuxième question les mesures qui vous facilitent la conciliation entre travail - famille :

D'après notre enquête , nous trouvons que la majorité des femmes trouvent que cette résidence arrange son personnel féminin et cela à partir des mesures qu'elles offrent à elles , une des femmes dit «*La résidence offre des mesures de conciliation aux femmes comme les aménagements d'horaire, la protection dans le lieu du travail* ».

L'une a dit «*quand j'ai eu mon enfant, le directeur m'a donné un congé de maternité et des heurs d'allaitement*».

Une autre femme nous a dit «*Cette résidence nous aide au maximum pour faciliter nos tâches entre la profession et la maison, surtout dans l'accusation comme en mois de ramadan, nous sortons toujours avant les hommes pour arrivez chez nous préparer les repas* ».

L'autre a dit «*Si en arrive en retard a cause de manque de transport, les responsable sont toujours compréhensifs surtout les femmes qui habite loin a cette résidence* ».

Elles sont déclaré aussi cette résidence contient tout les sécurités nécessaire pare exemple lorsqu'il ya un accident du travail c'est la résidence qui la prendre en charge et aussi il ya un médecin si il arrive quelque chose a nous.

Donc, après avoir interrogé ces femmes nous avons constaté que sont satisfait dans les moyens que la résidence leur offre.

L'analyse de la troisième question : Êtes-vous motivées dans votre travail ?

La plupart de nos enquêtées disent qu'elles sont motivées dans leur travail, pour celles qui sont motivées elles répètent toujours « *je suis motivée dans mon travail* ».

Voici quelques exemples :

- « *Je suis motivée, quand on sait qu'à la fin du mois, on a quelque chose en retour (le salaire) donc c'est motivant* ».
- « *Je suis motivée, et je travaille avec une conscience professionnelle, car j'aime mon travail* »
- « *Je suis motivée, on n'a pas le choix, si on n'est pas motivé on ne peut pas travailler* »

Mais la minorité des femmes elles affirment le contraire :

- « *Parfois, je ne suis pas motivée, car c'est dur de travailler dans tel condition, même si on n'est pas motivée on est obligé de travailler* »

L'analyse de la quatrième question : Trouvez-vous que vos tâches actuelles sont satisfaisantes ?

Concernant cette question on peut déduire que certaines de nos enquêtées sont satisfaites de leurs salaires par exemple on prend quelques réponses :

- « *Oui, je suis satisfaite, je ne me plains pas et j'arrive à satisfaire mes besoins, mais tout en sachant comment dépenser* ».
- « *Oui, dieu merci je gagne bien ma vie, je ne peux pas dire le contraire parce que y'a des gens qui ne travaillent même pas* ».

Les autres enquêtées sont pas satisfaites en disant que :

- « *Je ne suis pas satisfaite, mais mieux que rien* »
- « *Je ne suis pas satisfaite, surtout moi, salaire il ne me suffit même pas de satisfaire mes besoins, je paye seulement le loyer, vu que je suis divorcée* »

L'analyse de la cinquième question : Pensez-vous que la conciliation entre famille et travail vous motive dans votre travail ?

On a constaté que toutes les femmes enquêtées confirment que la motivation vienne avec les bonnes conditions que ça soit dans le travail ou bien dans la famille, et tout cela dépend de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Elles ont déclaré que : *«Ce n'est pas facile de concilier entre les deux sphères et cela qui nous poussent à démotivée dans notre travail »*

Donc si y'aura une bonne conciliation on trouve aussi la une bonne motivation.

L'analyse de la sixième question : Entre ces deux sphères trouvez-vous du temps libre ?

Dans cette question « la gestion du temps » nos enquêtées partagent pas le même avis, on distingue deux avis différents :

*Une catégorie dit que je ne trouve pas le temps pour gérer ma vie personnelle et professionnelle.

- L'une de nos enquêtée dit que : *« Du moment qu'on passe 8h au travail, à 16h30 c'est une autre journée qui commence, je serai trop fatiguée et je ne trouve même pas le temps pour ma famille et mes tâches ménagères »*
- Ajoute une autre : *« Le trajet prend tout mon temps que ça soit dans le travail ou bien dans la maison, je n'arrive pas à avoir assez du temps, je rentre épuiser chez moi et même avec cette fatigue, je ne peux même pas de parler »*

*Une autre catégorie dit qu'elles trouvent le temps à concilier entre famille et travail

- Une affirme que : *« Pour avoir un temps libre je fais un emploi du temps et un programme pour gérer les deux sphères, je compte aussi le temps des trajets que ça soit pour faire les courses ou de y aller au travail »*

Une argumente : *« Tous cela est une question de programme et du quotidien, est une excellente manière de gagner le temps au quotidien et de n'oublier aucune tâche. Cependant, il faut penser à plusieurs éléments par exemples (s'accorder du repos entre chaque tâche, ne pas négliger le sommeil, laisser du temps pour les loisirs non programmés) une fois que cela pris en compte, je peux mettre mon emploi du temps au clair et le garder à portée de main et sur mon bureau du travail ».*

4. Synthèse et résultat de la recherche :

***Hypothèse N01 :**

Les femmes actives qui arrivent fortement à équilibrer entre leurs vies personnelle et professionnelle sont très motivées dans leur travail à la résidence universitaire Berchiche 03.

Malgré les difficultés rencontrées par les femmes qui s'efforcent de trouver une conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, nos enquêtées ont réussi à accomplir ce travail par la volonté et la patience.

En revenant à la troisième question posée dans l'axe des caractéristiques de la conciliation et de la motivation, on remarque que la majorité des femmes enquêtées affirment qu'elles sont motivées dans leur travail, on remarque aussi que cette résidence universitaire prend des mesures nécessaires aux femmes salariées pour qu'elles arrivent à concilier entre ses deux sphères par exemple (les bonnes conditions de travail, le salaire et les relations socioprofessionnelles entre leurs collègues), on peut dire que le salaire est nécessaire à la motivation, mais ce n'est pas un facteur essentiel de motivation.

En résumé, les femmes actives de la résidence universitaire de Berchiche 03 sont motivées au travail en raison de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Hypothèse N 02 :

Notre deuxième hypothèse comporte sur : **«La démotivation de certaines femmes actives à la résidence universitaire Berchiche 03, dépend de leur incapacité à concilier entre leurs tâches ménagères et celles au travail ».**

On a pu établir que les femmes ouvrières, malgré leur travail extérieur et intérieur ont continué à assumer seules toutes responsabilités familiales. Elles affirment aussi que la conciliation entre les deux sphères joue un rôle très important dans la motivation au travail ce qui veut dire que si on arrive à concilier entre ces deux sphères c'est effectivement on sera démotivée dans notre travail. Donc cette résidence universitaire nous fait toutes les moyennes pour être motivée.

Grace à ces deux hypothèses nous pouvons confirmer que les différents facteurs de motivation et la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont les bonnes conditions de travail dans le milieu professionnel, on peut aussi ajouter que le travail des femmes au sein de cette résidence universitaire est un moyen pour acquérir une indépendance économique et aussi établir des rapports sociaux.

Conclusion générale

D'après notre étude faite concernant les femmes actives : conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et son impact sur leur motivation au travail, on a constaté que le travail des femmes à l'extérieur lui permet à être indépendante et s'affirmer en tant que femme au sein de leur famille spécialement et dans la société en générale.

Nous avons vu au long de ce travail que les femmes salariées de résidence universitaire Berchiche 03 arrivent à concilier entre leur vie personnelle et professionnelle sans qu'elles provoquent un déséquilibre dans les deux sphères. Nous retenons de l'analyse des différents entretiens que nous avons réalisés auprès de nos enquêtées, que la motivation aussi est importante au travail mais elle dépend fortement de plusieurs facteurs (la reconnaissance, le salaire et les bonnes conditions) qui permettent sa réalisation, donc il existe une relation de cause à effet entre eux.

Enfin, malgré les difficultés rencontrées par les femmes salariées, mais elles essayent à concilier entre leur vie personnelle et vie professionnelle, c'est pour cela qu'elles sont motivées dans leur travail.

Liste bibliographie

Ouvrages :

- ADDI, L. (1999). *Les mutations de la société algérienne*. Paris: Edition La découverte.
- ANGERS, M. (1997). « *Initiation Pratique a la méthodologie de la recherche des sciences humaines* ». Alger: éd Casbah.
- AREZKI, D. (2004). «*sens et non-sens de la famille Algérienne*» . éditions publisud.
- BANDRY S, S. F. (s.d.). dans regards croisés sur l'économie . 2014/2 (n15), p. P. 245.
- BATTAGLIOLA, F. (2004). «*histoire de travail des femmes*». paris: édition la découverte.
- BATTAGLIOLA, F. (2004). *histoire de travail des femmes*. paris: édition la découverte.
- BENNOUNE, M. (1999). *Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale*. Alger: éd Marinnor.
- BOUCEBCI, M. (1979). *Psychiatrie Société et développement*. Alge: éd SNED.
- BOUTAFANOUCHE, M. (1980). *la famille algérienne évolution et caractéristique*. Alger: éd SNED.
- BOUTAFNOUCHET, M. (2004). *société set modernit les principes de changement social*. Alge.
- BOUDEFNOUCHET, M. (1982). « *La famille algérienne (évolution et caractéristiques récentes)* », éd Alger.
- BOUDEFNOUCHET, M. (1982). *La famille algérienne évolution et caractéristiques récentes*. ALGER: Edition SEND.
- BOUDEFNOUCHET, M. (1980). *La famille Algérienne, évolution et caractéristique récentesr*. Alge: éd SNED.
- BOUDEFNOUCHET, M. (2004). *la société algérienne en transition*. Alger: éd OPU.
- BOUDEFNOUCHET, M. (2004). *société et modernit, les principes de changement social*. Alger.
- CLAUDE, L.-L. *RE-MOTIVER AU TRAVAIL*, « *Développer l'implication de ses collaborateurs* ». Saint-Germain 75240 Paris cedex 05: éd d'organisation Groupe EYROLLES.

- COENEN-HUTHER, J. (2004). *Femme au travail femme au chômage*. éd Harmattan.
- COLIN, A. (2003). *les femmes dans la société française* p 8. paris: éd Montparnasse.
- DIANE Gabrielle, T. (2003). « *conciliation emploi- famille et temps de travail : de nouveaux enjeux sociaux de la chaire de recherche* » WWW tel ca dgtrmb1 courriel. Québec .
- ELING, N. (2014). « *gestion des ressources humaines* ». Paris: édition Dunod.
- ENGELBIENNE, M. « *Déplacement de la conceptualisation de la motivation professionnelle* ». Ecole d'enseignement de promotion sociale de la communauté française.
- FABIEN, F. (2003). « *La motivation* ». Paris.
- Françoise, T. (2004). *histoire de travail des femmes*, , , PP ; 8.9. paris: édition la découverte.
- Gangloff, B. (2000). *les compétences professionnelles (descriptif mesure et développement, l'harmattan)* p 19. paris: édition l'harmattan.
- GRAWITZ, M. (1999). « *lexiques des sciences sociales* » (éd. 7ème édition). Paris: Dalloz.
- GRAWITZ, M. (2001). « *Lexique des sciences sociale* » (éd. 11ème édition). DALLOZ.
- GUIDER, M. (2004). « *méthodologie de la recherche* ». Paris: éd Ellipses.
- JAOUELINE, L. (1995). *les femmes contours et caractères*. paris: édition INSEE.
- JEAN-MICHEL, P. (2003). « *théorie des organisations* » . (éd. 2ème édition). Paris: dunod.
- KHODJA, S. (1985). P. 43. Alger: ENAL.
- KHODJA, S. (1991). , « *A comme l'Algérie* », , , . Alger: ENAL.
- KHODJA, S. (1985). , « *Les algériennes du quotidien* », , , . Alger: ENAL.
- KHODJA, S. (1985). , « *Les algériennes du quotidienne*. Alger: ENAL.
- KHODJA, S. (1985). « *Les algériennes du quotidien* ».Alger: ed ENAL.
- KHODJA, S. (2002). «*Nous les algériens la grande solitude*». Alger: éd Casbah.
- KHOUDJA, S. *A comme Algériennes*.
- KHOUDJA, S. (2002). *Nous les algériennes la grande solituder*.Alge: Edition Casbah.

- LONGHI, C. (1999). *Et si les femmes réinventaient le travail*. Paris: éd Ayrolle.
- LUNGI, C. (1999). *Et si les femmes réinventaient le travail*. Paris: Edition Eyrolles.
- MALIKA, T. (1990). « *Les femmes, les motivations au travail* » . éd dans *femmes du Maghreb au présent : La dot, le travail, l'identité*.
- Moustafa, B. (1980). *la famille algérienne évolution et caractéristique*. Alger: éd SNED.
- Moustafa, B. (2004). *la société algérienne en transition*. Alger: éd OPU.
- MUCCHIELLI, A. (1996). « *Les motivations, « Que sais-je* » . (éd. 4ème édition). Paris: PUF.
- ORIOU, D. (2011). « *la motivation élément fondamental a la réussite financière de l'entreprise* ». Berlin: édition universitaires européennes.
- PATRICE, R. (1996). « *Rémunération, motivation et satisfaction au travail* » . Paris: éd Economica.
- Pierre, B. *sociologie de l'Algérie P.U.F p15*. Paris.
- POTOCKIMALICETD, D. (s.d.). « *Elément de sociologie du travail et de l'organisation* ». (rue Héricart-75015).
- ROSIE, W. (2009, avr). *Femme et économie . enjeux de genre Bulletin* (:N°8), p. P7.
- ROUSSEL, P. (2011). « *motivation au travail, concept et théories* » . Paris: édition EMS.
- SHIMON L, D. e. (2002). « *psychologie du travail et comportement organisationnel* » (éd. 2ème édition). Gaétan Morin.
- SLIM, M. (2010). « *Du percept à la décision« intégration de la cognition l'émotion et la motivation* " (éd. 1eme édition). Bruxelles.
- Tremblay, D.-G. (2003). *la difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle*. Paris: UQAM.
- TRIKI Souad, S. (1984). *et autre Le travail magrébines l'autre enjeu situation économique et social* . Alger: éd ENAL.
- Van, Q. R. (1995). « *Manuel de recherche en science social* » (éd. 3ème édition). Paris: DUNOD.
- VAWDEVELD, H. D. (1989). , « *Femme algérienne à travers la condition féminine dans constantinois depuis l'indépendance* » ,. Alger: éd OPU.

YONNOY, G. *la place des femmes sur le marché du travail* .

Sites internet

<http://alain.battandier.free.fr/#header> . (s.d.). Consulté le 05 16, 2021, sur à 21 :31

(s.d.). Récupéré sur dl7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/document/PDF/56955199c7d8b.pdf le 11/06/2021 à 22 :46.
<http://alain.battandier.free.fr/#header> . (s.d.). Consulté le 05 16, 2021, sur à 21 :31

[pdf dl7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/](https://dl7iqsz6ob2ad.cloudfront.net/document/PDF/56955199c7d8b.pdf). (s.d.). Consulté le 06 11, 2021, sur document/PDF/56955199c7d8b.: à 22 :46

www.bing.com . (s.d.). Consulté le 04 28, /2021, sur /travail de la femme pendant la renaissance: à 13.00

www.cedip.equipement.gouv.fr . (s.d.). Consulté le 05 20, 2021, sur à 00 :10

www.exalead/Search. (s.d.). Consulté le 06 21, 2021, sur /la + femme+et+le+travail/.

Dictionnaires

ALAIN, B. (2005). « dictionnaire d'économie et de science sociale ». P 468. Paris: éd Ellipses.

D'AGOSTINIO.S, e. l. (2002). , « *Dictionnaire des sciences économiques et sociales* », . Paris: éd Bréa.

FERRÉOL, G. (2004). « dictionnaire de sociologie » . *3ème édition*, P107. Paris: Arnaud Colin.

GHAITH. (1989). « Dictionnaire sciences sociales ». P 80. édition el- marifa el- djamia el- eskandaria.

MUCHIELLI, A. (1996). « Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales » . PP 134-135. Paris: éd Armand Colin.

PERETTI, J.-M. (2001). « *dictionnaire des ressources humaines* » (éd. 2eme édition). Paris: Vuibert.

PRETTI, J. M. (2001). « dictionnaire des ressources humaines » . 2ème édition , P39. Paris.

RUSS, J. (2000). « dictionnaire de philosophie, éd Armand Colin » . P 303. Paris.

Article

BENALI, R. (2009). , « Rôles et statuts dans la famille algérienne contemporaine changements et répercussions ». (N°21-22, Éd.) *In Journal : Arabpsynet* , p9.

Annexe 01 : GUIDE D'ENTRETIEN

1-Les données personnelles des enquêtées

- 1-Quel âge avez-vous ?
- 2-Quelle est votre situation matrimoniale ?
- 3-Combien d'enfant avez-vous ? Vous les garder où ?
- 4-Votre lieu de travail est-il proche de chez- vous ?
- 5-Vous vivez dans quel type de famille ?
- 6-Quel est votre niveau d'instruction ?
- 7-Combien avez-vous d'expérience dans votre domaine ?

2-La sphère familiale

- 1-Que pense votre mari de votre mari de votre profession ?
- 2-Est – ce que votre mari vous aide dans les tâches ménagères ?
- 3-Le travail domestique consomme-t-il votre énergie ?
- 4-Entre votre responsabilité familiale et vous engagement professionnel trouvez -vous du temps a communiquez avec vos enfants et votre conjoint et faire de suivit de vos enfants dans leurs études ?
- 5-Pensez-vous que vos responsabilités familiales sont plus nombreuses que celles des femmes au foyer ?

3 -La sphère professionnelle

- 1-Pourquoi travaillez-vous ?
- 2-Dans l'avenir, souhaitez-vous d'arrêter ou changer le travail ?

3-As-ce que vous rencontrées des difficultés dans votre travail ?

4 -Les caractéristiques sur la conciliation et la motivation

1-Trouvez-vous des obstacles à concilier entre la vie privée et la vie professionnelle ?

2-Est-ce que la résidence universitaire prend des mesures qui vous facilitent la conciliation entre travail-famille ?

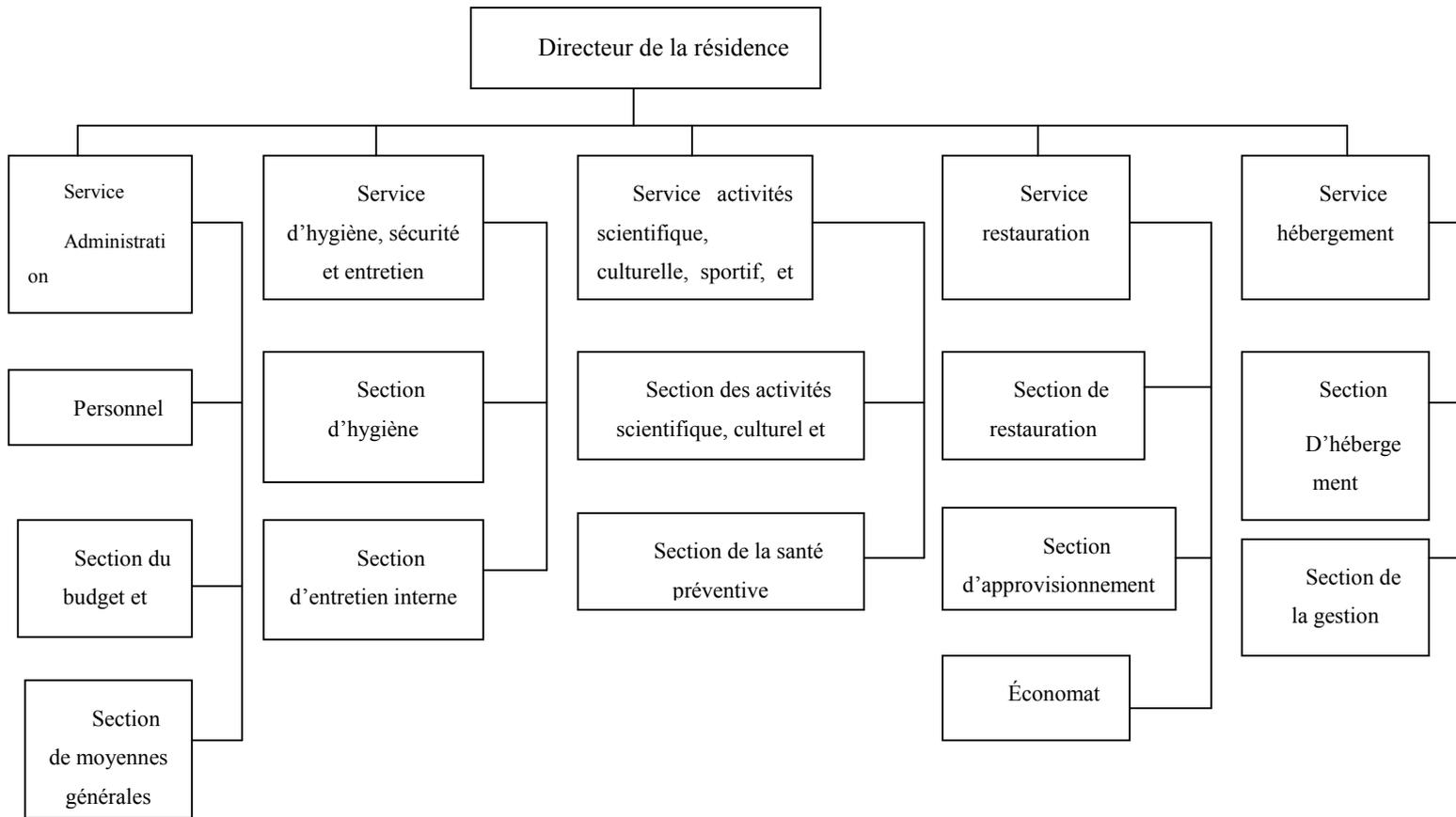
3-Etes-vous motivées dans votre travail ?

4-Trouvez-vous que vos tâches actuelles sont satisfaisantes ?

5-Pensez-vous que la conciliation entre famille et travail vous motives dans votre travail ? Comment ?

6-Entre ces deux sphères trouvez-vous du temps libre ?

Annexe 02 : ORGANIGRAMME DE L'ORGANISME D'ACCUEIL



Résumé

La présente étude porte un regard sur les femmes actives : conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et son impact sur leur motivation au travail. A travers cette recherche, nous tentons de comprendre la conciliation des femmes ouvrières entre leur vie personnelle et professionnelle et saisir en parallèle le rapport existant entre le travail et leurs motivations. À ce jour, le sujet de la conciliation est toujours d'actualité, le résultat de notre recherche s'avère pertinent, malgré les difficultés rencontrées par les femmes salariées, mais elles arrivent souvent à concilier entre leurs vies, cette conciliation permet une motivation importante dans leurs emplois.

Mots clé : Conciliation- femme salariée- motivation- travail.

Abstract:

This study has takes a look work of women: conciliation between personal and professional life, and its impact on their motivation at work. Through this research, we try to understand the conciliation of women workers between their personal and professional life and at the same time grasp the relationship between work and their motivations. To this day, the subject of conciliation is still relevant, the result of our research proves it, despite the difficulties encountered by women employees, but they often manage to conciliate their lives, this conciliation provides an important motivation in their jobs.

Keywords: Conciliation- Women Employees- Motivation- Work.