



Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté Des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES CADRES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Réalisé par :

AZEBOUCHE Yasmine

ANANE Lamia

Encadré par :

Dr. BESSAI Rachid

Session Juin 2017

Remerciements

Nous remercions dieu le tout puissant qui nous a procuré du courage et de la volonté pour accomplir ce travail.

Nos profonds gratitude à notre promoteur DR BESSAI RACHID qui nous à aider avec ses précieux conseils et ses orientations tout au long de notre travail.

Nous remercions l'entreprise Bejaia Logistique et SARL IBRAHIM et FILS d'avoir bien accepter de nous recevoir, en particulier le service personnel.

Dédicace

Je ne finirai ce travail qu'après avoir remercié avant tout mon DIEU de m'avoir accordé le courage et la patience sans lesquels nous ne serions pas terminés ce travail.

Avec ma profonde gratitude et grand amour je dédie ce modeste travail :

A la mémoire de ma très chère mère qui a laissé un grand vide dans ma vie que Dieu l'accueille dans son vaste paradis. A mon cher père, Je leurs dédie ce travail en témoignage de l'amour que je leurs porte.

A la mémoire de mon beau père que Dieu l'accueil dans son vaste paradis. A ma belle mère que dieu la garde pour nous inchallah

A mes très chères frères : BILAL, YANIS, SOHAIB, AMER.

A mes sœurs : SAMIHA et LAMIA, RYM et ILHAM.

A mon fiancé Farouk que dieu te garde pour moi.

A mes neveux : AYOUB et ISLAM.

A toute la famille AZEBOUCHE et la famille BENABBAS sans oublier la famille BENHADDAD.

A mon cher ami et frère Fayçal merci pour ton aide.

A ma binôme Lamia et à toute ça famille. A ma chère copine et sœur Lamia ainsi ça famille et a touts les gens qui me connais de près ou de loin merci a vous tous.

Yasmine.



Dédicace

- Avec l'aide de dieu le tout puissant est enfin on à arriver à réaliser notre rêve ;
- Et c'est avec profonde gratitude et sincère mots, que je dédie ce modeste travail à mes chers parents qui m'ont toujours aidé, soutenu, encouragé, et conseillé, et qui sont ma source d'inspiration ;
 - A mes frères, pour leur appui et leur et leur encouragement ;
 - A ma chère tante Samia, pour son encouragement permanent, et son soutien moral ;
 - A mes très chère grands parents que j'adore, pour leur amour, leur tendresse, leur soutien et leurs prières tout au long de mes études ;
 - A ma chère cousine SABRINA, mes deux meilleurs amis FATIMA et NESRINE pour leur soutien moral, et leurs encouragements.
- A toute ma famille GUERMOUHE pour leur soutien tout au long de mon parcours universitaire ; Sans oublié notre petit fils SOHAIB que dieu le garde pour nous inchallah aussi a la famille ANANE.
- A ma chère binôme YASMINE pour son sérieux au travail et son courage, ainsi que sa famille ;
- A tout mes camarades de la promotion OT et RH que je considère comme ma deuxième famille ;
 - A tout ce qui nous ont aidés de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Merci d'être ici pour moi.

Lamia

Sommaire

Introduction

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

2- Les raisons de choix du thème.....	03
3- Les objectifs de la recherche.....	03
4- La problématique.....	04
5- Les hypothèses.....	06
6- La définition des concepts.....	06
7- Les études antérieures.....	14
8- La méthode et la technique utilisées.....	28
9- La population d'étude.....	30
10- La pré-enquête.....	30
11- Les difficultés rencontrées.....	31

Chapitre II : l'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Section 01 : histoire et évolution du statut de la femme

I- Evolution de l'activité féminine.....	30
II- Les instruments de l'émancipation de la femme en Algérie.....	36
III- La société locale entre la tradition et le changement.....	39
IV- La femme Kabyle au sein de la famille traditionnelle.....	40
V- L'accès de la femme au travail salarié.....	44
VI- L'aménagement du temps de travail et la gestion d'une double journée.....	47
VII- La femme cadre et les domaines d'activités professionnelles.....	49
VIII- Les apports du travail de la femme	51
IX- Les inconvénients de travail de la femme.....	55

Section02 : La conciliation entre la vie familiale et professionnelle des femmes cadres

I- Conciliation entre vie domestique et professionnelle.....	55
II- Les formes et modalités de la conciliation.....	57
III- Les politiques de conciliation sont essentielles pour prévenir et lutter contre la prévention et l'exclusion sociale	60

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

I- Les conditions de travail au sein de l'entreprise.....	62
1- Un aperçu historique.....	62
2- L'évolution des conditions de travail au sein de l'entreprise.....	64
3- Les variantes sociales des conditions de travail.....	65
4- Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail	66
5- Les composantes des conditions de travail	68
6- Les enjeux financiers.....	69
7- Les politiques de sécurité.....	70
8- Les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions de travail.....	70
9- Les conséquences des mauvaises conditions de travail.....	72
10- L'importance de l'amélioration des conditions de travail.....	73

Chapitre IV : Le cadre pratique de la recherche

Section01 : L'entreprise Bejaia Logistique

1- Présentation de l'organisme d'accueil.....	79
2- Historique de l'entreprise Bejaïa Logistique.....	79
3- Présentation des structures de l'organigramme.....	78

Section02 : La SARL IBRAHIM et FILS

1- Présentation de l'organisme d'accueil.....	79
---	----

2- Historique de la SARL IFRI.....	79
3- Présentation de l'organigramme d'IFRI.....	88

Chapitre V : L'analyse et l'interprétation des résultats

1- Durée du stage.....	89
2- Présentation du guide d'entretien.....	89
3- Analyse des données personnelle des enquêtées.....	90
4- Analyse thématique du contenu des entretiens.....	93
5- Synthèse et résultats de la recherche.....	130

Conclusion

Liste bibliographique

Les annexes

Liste des tableaux

N° de tableau	Intitulé	Page
Tableau N°01	La population active féminine	20
Tableau N°02	Evolution de la population active occupée 1997/1992	21
Tableau N°03	Progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'à 2008	49
Tableau N°04	Répartition des salariés de BL selon le statut et le service	79
Tableau N°05	Répartition de l'effectif selon l'âge	93
Tableau N°06	Répartition de l'effectif selon le niveau d'instruction	93
Tableau N°07	Répartition de l'effectif selon la situation familiale	94
Tableau N°08	Répartition de l'effectif selon le nombre d'enfant	94

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
INS	Institut National de la Statistique
APN	Assemblée Populaire Nationale
COFACE	Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur
CPE	Conseiller Principale d'Education
SARL	Société A Responsabilité Limité
BL	Bejaïa Logistique
PET	Polyéthylène Téréphtalate
PEHD	Polyéthylène Haute Densité
ART	Aménagement et Réduction du temps de Travail
INSA	Institut National des Sciences Appliquées
CDGEB	Conférence des Directeurs de Grande Ecoles de Bretagne
CGE	Conférence des Grandes Ecoles
ONS	Office National des Statistiques
BIT	Bureau International du Travail
CHSCT	La Commission d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
CENEAP	Centre National d'Etudes et d'Analyses pour la Population et le Développement

Introduction

« La participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus reconnue comme un concept central »¹. Cette participation n'est pas un phénomène nouveau à côté du sexe masculin, la femme a toujours eu un rôle important pendant que l'homme travaillait, elle assurait la totalité des tâches domestiques, elle était responsable des soins et de l'éducation des enfants pendant des années.

Cependant, le concept de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des femmes cadres est devenu un sujet d'actualité et une problématique assez complexe. La sortie de la femme de son isolement et son arrivée massive sur le marché du travail ont engendré l'apparition de cette nouvelle problématique. La femme est devenue un agent économique actif, ce qui lui incombe une responsabilité professionnelle à côté de la responsabilité familiale, par conséquent la conciliation des deux sphères devient de plus en plus compliquée. En Algérie, la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est devenu un sujet de société, un enjeu démographique et d'égalité entre les hommes et les femmes car ce sont elles qui sont sanctionnées par le fait d'avoir des enfants, ce sont elles qui assument la majorité des tâches éducatives et domestiques, donc la difficulté de conciliation travail, famille est très élevée chez les femmes.

La situation des femmes en Algérie a suscité un vif intérêt de la part des chercheurs qui peut se concrétiser par le travail salarié, les femmes donc luttent et luttent encore pour dépasser leur situation d'infériorité d'efficacité, afin d'arriver à s'imposer dans la société par leurs contributions à la richesse et à l'épanouissement de la société.

En effet, les conditions par lesquelles les ouvriers travaillent ont été misérables dans le temps et dans l'espace car le travail présente un univers dangereux pour l'intégrité physique et morale des personnes.² Car ils sont exposés aux divers risques dont la contrainte de l'environnement physique (Chaleur, froid ...), aussi, les risques de travail et les maladies professionnelles qui mettent leur vie en danger. Selon le bureau international du travail, la plupart des entreprises dans les pays en développement ne sont pas convenablement protégées par les lois sur la sécurité et la santé.

C'est ainsi, la gestion des conditions de travail amène à se pencher non seulement sur l'environnement dans lequel s'exerce l'activité des salariés, mais aussi sur le contenu du

¹ -GANGLOFF Bernard. Les compétences professionnelles. Edition L'Harmattan. Paris, 2000. P : 19.

² -CITEAU Jean-Pierre. Gestion des ressources humaines. 4^{ème} édition. Dalloz. Paris, 2002. p : 168.

travail effectué. Il s'agit de la promotion de la culture de sécurité et de la santé au travail qui doit passer par l'identification des divers facteurs de risques et la connaissance des dispositions législatives et réglementaires, ainsi que leurs applications. D'après WILLIAM Dab : « Les risques doivent être qualifiés non pas d'une illusion technique, mais comme un support à un débat loyal »³.

A cet effet, l'amélioration des conditions de travail est devenue l'une des premières préoccupations des entreprises et qui doit être conçue comme une stratégie sociale progressive dont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnels.⁴

Afin d'arriver à une bonne illustration de notre sujet d'étude qui est les conditions du travail des femmes cadres nous avons divisé notre travail en cinq chapitres :

Le premier aborde le cadre méthodologique qui se compose de : raisons du choix de thème, objectif de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, les études antérieures, la méthode et la technique utilisés ainsi que les obstacles rencontrés.

Le deuxième qui est divisé en deux sections la première aborde l'histoire et l'évolution du statut de la femme, la deuxième section porte sur la conciliation entre les deux sphères privée et professionnelle, le troisième chapitre qui nous présente les conditions du travail des femmes cadres.

Puis le quatrième chapitre dans lequel nous allons présenter l'organisme d'accueil et l'organigramme et le dernier chapitre est consacré pour l'analyse des données et l'interprétation des résultats relatifs aux hypothèses dans le but de les confirmer ou de les infirmer.

En dernier lieu, nous allons terminer par une conclusion suivie par une liste bibliographique et les annexes.

³ -WILLIAM DAB et Danielle SALOMON. Agir face aux risques sanitaires. Edition PUF. Paris, 2013. P : 230.

⁴ - PIGANIOL Claude. Techniques et politique d'amélioration des conditions de travail. Edition entreprise moderne. Paris, 1980. P : 18 .

Chapitre I

Le cadre méthodologique de La recherche

2- Raisons de choix du thème

- Les raisons objectives

- Le sujet de travail de la femme est devenu un sujet d'actualité, c'est une problématique qui doit être traitée puisque c'est un thème qui a un lien direct avec notre spécialité.
- Approcher au niveau du terrain dans le but de démontrer les capacités des femmes cadres algériennes de gérer le travail.
- Montrer la réalité de la situation des femmes cadres au sein de l'entreprise.
- Connaître les mauvaises conditions dans lesquelles travaillent les femmes cadres.

- Les raisons subjectives

- la curiosité de découvrir ce qui se passe dans le monde du travail, dans le but de se préparer à ce monde en tant que on est du même sexe.
- approfondir plus dans ce thème à travers les informations acquises du terrain pour enrichir nos connaissances.
- cerner cette catégorie cadre et particulièrement les femmes pour mieux comprendre les conditions qui donnent l'accès à la femme d'occupée cette responsabilité, le fait que je suis femme et je souhaite de devenir femme active dans un futur proche.
- Savoir si l'entrée de la femme au marché du travail à changer la vision de la société envers elles.

3- Les objectifs de la recherche

- Découvrir le terrain, et appliquer nos connaissances théoriques sur le terrain.
- Savoir les conditions dans lesquelles travaillent les femmes cadres au sein des entreprises.

4- Problématique

Le travail est l'une des premières formes d'activité sociale, c'est une activité qui permet la production des biens et des services. Donc il est important dans la vie de chacun, il permet à l'individu d'appartenir à une société, d'assurer son suivi, ainsi que son confort que se soit sur le plan matériel, intellectuel ou autres.

Jules Simon définit le travail comme : « l'action suivie à laquelle on se livre pour exécuter une des opérations de l'industrie, ou seulement une partie de ses opérations »¹.

De nos jours, la participation de la femme au monde de travail n'est pas un phénomène nouveau à côté de sexe masculin. La femme a toujours eu un rôle important pendant que l'homme travaillait, la femme s'occupait de la maison et l'éducation des enfants. Avec le temps, la femme a concédé les tâches domestiques comme constantes, « Le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuées au sein de ménage »². Elle a dépassé toutes les barrières pour prouver son existence dans le travail salarié qui assure pour elle une vie.

Au 19^{ème} siècle, la révolution industrielle dans les pays occidentaux pousse les femmes à exercer une activité hors de la famille.

En effet, cette révolution, qui est caractérisée par le développement des machines, crée des besoins de main-d'œuvre auxquels les femmes peuvent répondre. Les femmes travaillent essentiellement dans les fabriques de textile et les usines alimentaires ou d'habillement. Elles sont souvent exploitées « Elles perçoivent en moyenne un salaire deux fois moins élevé que celui des hommes »³.

A la fin du 19^{ème} siècle, de nouveaux métiers de service s'ouvrent aux femmes : vendeuses, dactylos, employées des postes et télégraphe...etc. Toutefois ces professions féminines sont sous-payées et mal reconnues.

Le travailleur était dans un état misérable, dans des conditions épouvantables et inhumaines strictement parlé : l'intensité des nuisances, la difficulté de s'adapter avec l'environnement du travail, durée et horaires du travail, pénibilité du travail, ce qui conduit à la fatigue, charge physique et mentale, l'insuffisance de la sécurité et maladies professionnelles...etc.

Les femmes ouvrières étaient aussi exposées aux risques et aux méfaits du travail, elles sont exploitées, bas salaire, mauvaises conditions du travail, elles sont soumises à des contraintes hiérarchiques expliquées par l'autorité des chefs, et la difficulté d'accéder à des postes

¹ -Jules Simon. Le travail, 6^{ème} édition. Arman Colin et Cie. Paris, 1870. P : 01.

² -BATTAGLIOLA François. Histoire du travail des femmes, la Découverte. Paris, 2000. P : 02.

supérieurs, elles se plaignent toujours de leurs horaires du travail car elles doivent accomplir l'essentiel du travail domestique, tous ça influe négativement sur la santé et la satisfaction des ouvrières.

Cette mauvaise situation a conduit les travailleurs à revendiquer leurs horaires du travail, salaire, congé, hygiène, la sécurité et la santé. Ces mouvements du travail ont amenés les dirigeants des organismes à adopter un certain nombre de mesure afin de réduire les effets de cette situation.

L'Algérie comme tous les pays du monde, a connue une présence massive d'entrer des femmes dans le travail professionnel, dans les différents secteurs d'activités quelque soit leurs statut professionnel (différentes administrations, entreprises publiques et privées).

D'après **BENATIA Farouk**, « En Algérie, l'occupation des femmes à des postes de décision est devenue une réalité. Malgré le manque de données nous savons que les femmes ont de plus en plus accès à ces postes de responsabilité et commencent à former une catégorie socioprofessionnel distincte que celle des femmes cadres ». ⁴

Avant, la société algérienne était dominée par la culture patriarcale où la femme avait subi plusieurs discriminations. Elle était pendant longtemps infériorisée à l'homme ; pourtant elle était loin d'être inactive. Simplement elle n'était pas salariée ni rémunérée pour son activité. Elle participait aux travaux des champs et pratiquait l'artisanat, mais le travail des femmes est rarement reconnu à sa juste valeur notamment dans ce type de société qui était caractérisée par la famille traditionnelle.

Le travail salarié a donné naissance a une impulsion décisive à l'émancipation féminin active en Algérie, sachant que le taux de la main d'œuvre féminine active en Algérie est considérablement accru a travers le taux selon les rapports relevés par l'ONS, passant de **03%** en **1966** à **7,7%** en **1977**, puis de **11,6%** en **1992** à **14,18%** en **2001** et de **17,5%** en **2004** à **18%** en **2009** à **18,5%** en **2012** pour arriver actuellement a **19%**. ⁵

La femme a pu bouleverser son existence par l'évolution de son statut au sein de sa société et cela lui a permis de créer sa propre entreprise et d'accéder aux postes de responsabilité dans d'autres, mais cela ne l'écarte pas de ses responsabilités familiales ni des tâches domestiques car la femme demeure mère et épouse. Puisque elle doit assumer ses engagements professionnels et ses responsabilités familiales car les deux sphères sont liées l'un à l'autre et ceci est valable pour l'ensemble des femmes quel que soit leurs statuts professionnels.

⁴ -BENATIA Farouk. Le travail féminin en Algérie. SNED. Alger, 1970. P : 75.

⁵ - Enquête de l'ONS. Tout sur le travail et l'emploi en Algérie, publié par SAOUDI Abdelaziz, 16 janvier 2016.

Dans cet ordre d'idées nous visions à travers notre recherche à obtenir un degré de profondeur de réponses et d'éclaircissement sur les questions suivantes :

- Comment les femmes cadres gèrent-elles leur travail sans qu'elles engendrent l'instabilité de leur vie professionnelle et familiale?
- Est-ce-que les conditions de travail dont lesquelles travail les femmes cadres ont des conséquences positive sur leur vie privé ?

5- Les hypothèses

Toute recherche scientifique suppose une ou plusieurs hypothèses, selon Omar AKTOUF l'hypothèse est « Une recherche et en quelque sort une base avancée de ce que l'on cherche à prouver »⁶. D'une façon général, on peut dire qu'une hypothèse est une supposition que l'on fait d'une chose possible ou non et dont on tire en conséquence.

Afin de répondre aux interrogations de notre problématique on suppose les hypothèses suivantes :

- 1/ Les femmes cadres arrivent à gérer leur travail sans qu'elles engendrent l'instabilité de leur vie Professionnelle et familiale grâce a un aménagement structuré de leur temps de travail.
- 2/ Les condition de travail dont lesquelles travaillent les femmes cadres ont une conséquence positive sur leur vie privé.

6- Définitions des concepts clés

Chaque recherche scientifique ou académique est caractérisée par un ensemble de concepts important et propre à elle, « la conceptualisation est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle constitue une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel... »⁷. Et notre recherche est loin d'être différente des autres puisque elle comporte plusieurs concepts que nous jugeons indispensable de s'arrêter devant eux pour porter les définitions suivantes :

⁶ -Omar AKTOUF. Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, édition CASBAH. Alger, 1987. P : 57.

⁷ - QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luk Van. Manuel de recherche en sciences sociales », 3^{eme} édition DUNOD. Paris, 1995. P : 115.

1- Définition du concept cadre

a) Définition sociologique

Selon R. BOUDON ; « un cadre est une personne qui possède un diplôme ou bien l'expérience professionnelle, vient pallier l'absence ou l'insuffisance du diplôme, car la fonction de cadre requiert initiative, créative et responsabilité dans le travail ». ⁸

On entend aussi par cadre ; « un salarié exerçant une fonction impliquant délégation de l'autorité patronal qui se manifeste pas une fonction d'encadrement ou niveau supérieur et intermédiaire de la hiérarchie »⁹, « généralement c'est une fonction de direction, de conception ou de contrôle dans une entreprise et bénéficiant d'un statut particulier ». ¹⁰

b) Définition de dictionnaire de la langue française

Un cadre une personne qui a, dans une entreprise, des responsabilités de commandement ; On peut remplacer le mot cadre, selon les cas, par ingénieur, contremaître, chef de service, dirigeant, responsable¹¹

c) Définition opérationnelle

Tout salarié exerçant une fonction d'initiative, de responsabilité d'exécution ou d'application joue un diplôme ou une fonction équivalente, toute personne qui suivi une formation professionnelle qui occupe des postes de responsabilités dans les entreprises.

d) Définition opérationnelle de la femme cadres

« Femme cadre » : toute femme qui occupe un poste de responsabilité, de prise de décision, de conception et de gestion dans l'organisation hiérarchique du travail dans une entreprise, qui fait ressortir deux catégories de cadres :

1. **Cadres supérieurs** : femmes qui sont orientées vers les relations de coordination et de gestion, c'est -à-dire des tâches plutôt intellectuelles de conceptions et de décisions.

⁸ - BOUDON Raymond et autres. « Dictionnaire de sociologie », Edition Larousse. Paris, 1993. P21.

⁹ - MAISON ECHAUD. « Dictionnaire d'économie et de sciences sociales », 6^{ème} Edition. Nathan. Paris, 2000. P : 206.

¹⁰ - LAZARY. « Tout sur le management », Edition EL DAR OUTHMANIA. Alger, 2007. P : 206.

¹¹ - Jean GIRODET. Dictionnaire Bordas poche, Pièges et difficulté de la langue française, édition BORDAS/ SEJER. Paris, 2008. P : 162.

2. **cadres moyens** : femmes qui sont orientées vers des tâches centrées sur l'encadrement et la technique.

2-Entreprise

a) Définition de dictionnaire économique

- Cellule sociale constituée par un ensemble de participant entre lesquels il existe un accord explicite et complet sur les objectifs poursuivis et les moyens de les entendre, et dont la cohérence et la cohésion sont assurées par une structure et une coordination formelles.¹²

- L'entreprise est une unité économique destinée à la production, l'échange ou à la réalisation des biens et des services.¹³

- L'entreprise est une variété d'organisation dans le but de production et de vente des biens ou services, elle est pourvue de l'autonomie de décision et de résultat, la comptabilité est son principe système d'information.¹⁴

- Acteur central de la vie économique, distribue des revenus, rassemblement de l'homme. Elle est un instrument d'action collective dont le travail vise à accroître la production.¹⁵

Rudolf Brenne Mann : « la définit comme une organisation composée d'individus qui s'intègrent avec leurs personnalités, leurs expériences, leurs savoir-faire. Bref leur propre culture, s'agit donc de tenir compte de tous ces éléments pour comprendre la culture d'entreprise ».¹⁶

b) Définition de dictionnaire de la langue

Unité économique de production des bien et des services on peut distinguer des entreprises agricole, industrielle, minière, entreprise commerciale, financière. Entreprise privée, coopérative, public¹⁷.

¹² - BIALES. M et Autres. Dictionnaire D'économie Et Sociaux Contemporains, Ed FOUCHER Paris, 1996. PP231, 232.

¹³ - GILBERT. A et Autres. Dictionnaire D'économie, 2eme Ed. Sirey. Dalloz. Paris, 2002. P : 168.

¹⁴ - LASSEGUE. P. Lexique De Comptabilité, 5eme Ed. Dalloz. Paris, 2002. P : 277.

¹⁵ - VATTEVILLE. E. Mesure Des Ressources Humaines Et Gestion De L'entreprise, Ed ECONOMICA. Paris, 1985. P : 17.

¹⁶ -RUDOLF Brenne Mann. L'économie d'entrepris. Ed DUNOD. Paris, 2001. P : 226.

¹⁷ -Georges NIOBEY. Dictionnaire analogique. Larousse, imprimerie MAME. Paris, 2001.

c) Définition de dictionnaire de la sociologie

L'entreprise capitaliste est née de l'ouverture des marchés, du développement des techniques et de la division sociale du travail. Pour l'entrepreneur, c'est le moment de rassembler des capitaux, des machines et des compétences de façon innovante et le plus efficace possible.

d) Définition opérationnelle

C'est un ensemble des moyens humain, matériels et financiers qui ont pour objectif de réaliser des biens et des services.

3-Définition des conditions de travail

Il s'agit d'autres choses que du travail en lui-même, lequel pourrait être effectué dans d'autres conditions. Elles sont en quelque sorte détachable du travail, extérieures. Et, à ce cadre dans lequel le travail est exécuté, s'ajoute l'idée d'une menace sur la santé. Or, une telle définition évolue comme évolue aussi ce qu'on entend par santé. La délimitation des conditions change donc et évolutive.

Ainsi, potentiellement, toute caractéristique pourrait devenir une condition de travail : pénibilité, horaires, autonomie, stress, ... Et, ces attributs du travail sont aussi en lien avec la santé. On en vient à définir les conditions de travail comme ce qui caractérise le travail du point de vue de celui qui le fait. Elle se situe dans l'interaction travail-travailleur. Et, ceci va renvoyer à des éléments subjectifs.

On a trois façons d'observer les conditions de travail : soit à travers le jugement d'experts, ou encore, via les effets ou enfin par ce que les intéressés disent eux-mêmes. En ce qui concerne la première, c'est une bonne méthode, dès lors qu'on dispose de bons observateurs (compétents, neutres), mais c'est souvent une méthode longue et coûteuse.

Quant à la deuxième méthode, malheureusement, les enregistrements des effets (accidents, maladies professionnelles, absentéisme, turn-over, etc...) Peuvent être l'objet de manipulations. Egalement, son interprétation est brouillée par des causalités multiples (Quitte-t-on l'entreprise a cause de mauvaises conditions de travail ou par ce qu'on a trouvé ailleurs un meilleur salaire ou une meilleure localisation?)

Même les accidents du travail ou les maladies professionnelles, qui semblent mieux circonscrits, font problème.

Même dépend de la subjectivité des personnes interrogées. Mais, ces conditions n'existent pas indépendamment des particularités physiques et psychologiques des travailleurs». ¹⁸ Les « conditions de travail ne sont pas des variables qui s'imposent à l'observateur, mais des constructions sociales qui conduisent à détacher du travail certains de ses aspects, tout particulièrement lorsqu'ils soulèvent des problèmes de pénibilités ou d'atteintes à la santé (GOLLAC et VOLKOFF, 2000) ¹⁹. Les conditions de travail étudiées sont inspirées de ce qui a été retenu dans l'enquête ». ²⁰

Définition opérationnelle des conditions de travail

Selon « H.SAVALL, les conditions de travail comprennent :

- Les conditions intrinsèques du travail : directement liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.
- Les conditions extrinsèques du travail : associées aux dispositifs statutaires entourant la relation des salariés à son environnement.
- L'environnement global du travail : il concerne les situations de l'emploi de façon globale, ainsi que de la consécration » ²¹.

De son côté M. DE MONTMOLPIN, « considère que les conditions expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des travailleurs, à savoir les conditions physique, organisationnel et social » ²².

En fin pour schématiser globalement ce concept, J.LEPLAT « considère que les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des travailleurs, qui peuvent influencer les conditions du travail » ²³.

¹⁸ - Société française de la statistique, les cafés de statistique. La statistique éclaire-t-elle les questions de société? Soirée du 7 avril 2009 « Les conditions de travail » Synthèse des débats [*].

¹⁹ - GOLLAC et VOLKOFF. Les conditions de travail, repère. Paris, la Découverte, 2000.

²⁰ -Document de travail, Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation, ANTOINE VALEYRE, Centre d'étude de l'emploi, N° 73 Novembre 2006.

²¹ - CITEAU J.P. GRH : principes généraux et cas pratiques, 4^{ème} éd, Armand COLLIN. Paris, 2002. P168.

²² - MOUTON, Jean Pierre, CHABAD Jack. La sécurité en entreprise, éd. DUNOD. Paris, 2003. P : 8.

²³ - TABET Habib. Condition de travail et climat social dans les PME algériennes, étude exploratoire des facteurs de gouvernance sociale et d'optimisation des RH dans les PME de la Willaya de Mascara » Université de Mascara.

4-Gestion des ressources humaines

- La gestion des ressources humaines consiste en des mesures (politiques, procédures, etc.) et des activités (recrutement, etc.) impliquant des Ressources Humaines et visant une efficacité et une performance optimales de la part des individus et de l'organisation. Elle a une approche individuelle et considère les personnes comme une ressource plutôt que comme un coût. Elle fait du partage de la fonction Ressources Humaines une priorité nécessaire pour la coordination des ressources.²⁴
- La gestion des ressources humaines se définit comme un ensemble de pratiques ayant pour objectif de mobiliser et de développer les ressources humaines pour une plus grande efficacité et efficience, en soutien de la stratégie d'une organisation (association, entreprise, administration publique, etc.)²⁵
- La gestion des ressources humaines est un ensemble de fonctions et de mesures ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité, au profit de la stratégie d'une organisation.
- La gestion des ressources humaines couvre de nombreux domaines, intervenant à tous les stades de la « vie » du travailleur dans l'organisation : le recrutement, la gestion des carrières, la formation, l'évaluation des performances, la gestion des conflits, la concertation sociale, la motivation et l'implication du personnel, la communication, la satisfaction au travail, les conditions de travail.

5-La conciliation

- Au sens propre, la conciliation s'entend comme l'articulation de temps et de responsabilités différentes .L'aménagement du temps de travail, la mise à disposition d'une offre des services aux familles, notamment pour la garde d'enfant, sont les leviers que les entreprise et pouvoirs publics doivent mobiliser pour la faciliter.²⁶

²⁴ - SEKIOU et al. Gestion des Ressources Humaines, Ed. 4L Inc. Montréal, 2^e éd., 2001. P: 10.

²⁵ _

http://valorisationcapitalhumain.ca/index.cfm?Voir=sections&Id=7446&M=2397&Repertoire_No=2137987698

²⁶ - www.ladocumentationfrançais.fr/var/stroge, consulté le 04/12/2016.

- Le concept de conciliation est d'origine biologique; il fait allusion aux mécanismes d'adaptation à un système social quelque soit sa taille, allant de la famille comme microcosme de la société, à la société en générale. Selon la théorie structuro-fonctionnaliste, le processus d'adaptation est l'un des moyens dont dépend chaque ordre social afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à persistance partielle ou totale de l'ordre social.²⁷
- Arrangement accord entre les personnes ou des choses: par grand désir de tenté une démarche de conciliation entre les deux adversaires.²⁸

6-La vie privée

- La vie privée peut parfois s'apparenter à l'anonymat et à la volonté de rester hors de la vie publique. Quand quelque chose est dit "privé" pour une personne, cela signifie que généralement qu'à cette chose est rattachée des sentiments spéciaux et personnels. Le degré de privatisation de l'information dépend donc de la façon dont le public pourrait la recevoir, ce qui diffère selon les endroits et à travers le temps. La vie privée peut être vue sous un aspect sécuritaire.
- La vie privée, en fait il faut pour être précis dire plutôt "le droit à l'intimité de la vie privée" fait partie des droits civils. Les composantes de la vie privée n'ont pas fait l'objet d'une définition ou d'une énumération limitative afin d'éviter de limiter la protection aux seules prévisions légales. Les tribunaux ont appliqué le principe de cette protection, au droit à la vie sentimentale et à la vie familiale, au secret relatif à la santé, au secret de la résidence et du domicile, et au droit à l'image.²⁹
- **Dictionnaire historique de la langue française (le Robert)** définit la vie privée comme les « aspects de la vie d'une personne, qui ne sont pas rendus publics ». Néanmoins, la frontière entre public et privé est historiquement mouvante.³⁰

²⁷ - PERTTI Jean-Marie. Dictionnaire des ressources humaines, 2^{ème} édition, Vuibert. Paris, 2001. P: 39.

²⁸ - DUBOIS Jean. Larousse de la langue française, édition. Larousse. Paris, 1979. P:394.

²⁹ - <http://www.juritravail.com/lexique/Vieprivee.html> consulté le 04/12/2016.

³⁰ - http://www.pointsdactu.org/article.php3?id_article=2064, consulté le 04/12/2016.

7- La vie professionnelle

- Sphère dans laquelle une personne évolue dans son travail. Ex La vie professionnelle de Vivien est pour l'instant au stade . Cela fait des mois qu'il cherche un travail d'ingénieur mais sans succès jusqu'à présent.³¹
- 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 dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions.³²
- 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.³³

Le rendement:

- Pour "Godefroid Ghislain MUEPU", le rendement est « la production individuelle du travail humain ». C'est l'effort physique fourni par le travailleur en vue de participer à l'optimisation. Techniquement, l'est la quantité de biens ou services produits en unité de temps.³⁴
- le rendement est la production évaluée par rapport à une norme, à une unité de mesure.³⁵
- Le rendement est une proportion entre le résultat obtenu et les moyens ayant été utilisés. Il s'agit du produit ou de l'utilité que rend une personne ou rapporte une chose donnée. Appliqué à une personne, ce terme désigne également l'épuisement ou la faiblesse.

³¹ -<http://www.linernaute.com/dictionnaire/fr/definition/vie-professionnelle/> consulté le 04/12/2016.

³² -<https://prezi.com/tmu58scknrl/le-cadre-juridique-est-il-une-contion-suffisante-pour-assure/> consulté le 04/12/2016.

³³ - <https://employeursfamilles29.wordpress.com/les-objectifs-de-la-journee/> consulté le 04/12/2016.

³⁴- MUEPU KUAMBA, G.G. Thématique managériale, support scientifique. Lubumbashi, février 2004, (cours)

³⁵- MAXIME G. et Ali. Les principes du management. Québec, éd. Université, 1975

Dans le cadre des entreprises, la notion de rendement concerne le résultat qui est obtenu pour chaque unité réalisée au cours d'une activité, que ce soit un département, un bureau ou un seul individu.³⁶

³⁶- <http://lesdefinitions.fr/rendement#ixzz3SOcS4A49>, consulter le 04/12/2016.

6-Les études antérieures :

1- BATTAGLIOLA Françoise, (*Histoire du travail des femmes, 2004*) il a parlé sur le début d'entrée des femmes au travail professionnelle, en tentant de rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociales de la division sexuelle du travail, ont contribué à mettre en question l'opposition entre travail au sein de l'unité domestique et travail salarié. Le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuées au sein du ménage. Avant l'industrialisation massive ou la montée des emplois salarié dans les services, des femmes exerçaient des métiers de façon indépendante et l'activité de la ménagère était loin de se réduire à l'espace du foyer³⁷.

2- BOUTEFNOUCHET Mostefa : (*la famille algérienne : évolution et caractéristique récentes, 1980*) la famille traditionnelle algérienne est organisée de façon pyramidale. L'homme, le patriarche ou le père de famille est tout en haut, tandis que le reste de la famille est situé plus bas. Selon Mostefa BOUTEFNOUCHET, la femme n'existait pas dans l'espace masculin avant les années quatre-vingt.

Il affirme qu'il existait deux espaces différents. L'un pour l'homme et l'autre pour la femme. Outre l'âge, d'identité de genre forme une norme de hiérarchisation très importante. La supériorité des hommes sur les femmes est indiscutable. Dans les sociétés de type patrilinéaire agnatique, l'architecture sociale repose sur les hommes. La descendance est comptée de père en fils, et le patrilignage est constitué par les hommes à l'exécution des femmes.

Les femmes sont destinées comme épouses à servir de support biologique à la lignée. Enfermées souvent dans la maison, elles ont pour rôles l'exécution des tâches ménagères et l'éducation des enfants dans le respect des coutumes et de la tradition³⁸.

Cependant le rôle dont jouit la femme au sein de la famille moderne est d'une 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 cette fille encore qui est rattachée à sa famille. La femme moderne égale l'homme dans l'exercice de toute fonction au sein d'une institution que ce soit une usine, une école ou un quelconque secteur de service public. Elle est médecin, infirmière, avocate ou magistrat, professeur à l'université, membre du parlement, et

³⁷ - BATTAGLIOLA Françoise. *Histoire du travail des femmes*, la Découverte, collection repère. Paris, 2004.

³⁸ -BOUTEFNOUCHET Mostefa. *La famille algérienne : évolution et caractéristique récentes*. ED. SNED. Alger, 1980.

elle assure ses fonctions en toute liberté et avec plein dévouement. Il existe aussi d'autres activités qu'exerce la femme chez elle, dans son foyer. Permette à la femme de contribuer à maintenir l'équilibre budgétaire. La femme pour ainsi dire travaille en étant conscient de sa valeur et sans aucune persécution ni contrainte venant de son entourage qu'elle courtois quotidiennement.

Ainsi, on peut dire que la femme moderne essaye par tous les moyens d'assurer la cohésion des membres de sa famille (comme c'est le cas d'ans la famille traditionnelle) et ce en y consacrant tous les préalables affectifs, car par sa tendresse elle crée une atmosphère d'intimité qui assure la perpétuité des relations entre les membres de la famille.

Ce ci permet des valeurs sociales qui constituent la boucle essentielle des valeurs sociales héritées de la famille traditionnelle auxquelles essaye de rester attaché la famille moderne parce que ces valeurs trouvent leur source dans la religion musulmane.

3- KHOUDJA Souad, (*Les femmes musulmanes algériennes et le développement, 1979*)

L'étude de la place de la femme algérienne dans la société, parce qu'elle touche à l'inconscience collectif de toute une société (y compris ceux ou celles qui s'avouent non musulmans) est d'un abord délicat. Ainsi si nous nous référons aux textes, nous constatons que du point de vue des engagements politiques pris par le gouvernement algérien. La femme est considérée comme l'égale de l'homme, La Constitution algérienne du 10 septembre 1963 stipule dans son article 12 Que tous les citoyens des deux sexes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. On peut lire également dans la Charte nationale que l'Etat, qui a déjà reconnu (à la femme) tous les droits politiques. Est engagé au service de l'éducation et de la promotion inéluctable de la femme. On ne peut que rester sceptique quant à l'efficacité de telles dispositions lorsqu'on sait quelle est la nature des données subjectives auxquelles elles se heurtent.

Le statut et le rôle de la femme dans le développement reste aujourd'hui encore à définir. Et pourtant la situation avilissante de la femme est devenue tellement insoutenable qu'elle pose le problème du droit et la simple considération que peut exiger n'importe quel être humain, Révélateur des ambiguïtés et des compromis sociaux, le refus de poser franchement, courageusement, le problème de la femme en Algérie, désigne à lui seul le refus d'opter définitivement pour un type précis de la société, Parce que la femme est considérée comme la gardienne du foyer³⁹.

4- BENATIA Farouk, (*Quelques hypothèses sur le travail féminin en Algérie, 1980*) Les bouleversements sociaux survenus après l'Indépendance ont obligé la femme, ou plutôt l'ont acculée, à prendre de plus en plus d'initiatives en usant de tous les moyens mis à sa disposition pour subsister et nourrir sa famille. Il est à noter que la plupart des femmes algériennes ignorent l'existence du Bureau de main-d'œuvre féminine et ont trouvé par leur propre moyen leur emploi, soit en se présentant directement, soit en écrivant : ce qui laisse supposer une certaine organisation dans bon nombre d'établissements. Cela montre aussi l'attachement des femmes à l'emploi qu'elles occupent et qu'elles ont si difficilement trouvé... Attachement dû d'abord au souci de conservation qui se transforme peu à peu en amour du métier. L'Algérienne, même celle qui occupe des emplois subalternes, a le sentiment de servir à quelque chose et de se rendre utile. L'objet initial de son travail, qui est celui de toucher un salaire, se double de la conscience d'être intégrée dans la société, car on a besoin d'elle et cela la différencie de la femme au foyer.

Que conclure de ces quelques lignes? D'abord, dans le cadre du sous prolétariat qui représente la femme, condamnée à travailler pour subsister ou faire subsister sa famille, le problème est de survivre : obligation de subir un travail et non la possibilité de choisir un travail souhaité. La femme seule -répudiée, divorcée, veuve - entre ici dans le cadre général du sous-prolétariat condamné à des besognes. Il y aurait à voir si cette nécessité n'entre pas en Première ligne de compte dans l'égalité des femmes devant le travail et si les rapports avec l'homme ne gagnent pas à cette situation de malheur? Deuxième élément, complémentaire de cette nécessité de survivre, mis en évidence par l'acharnement à trouver, et souvent trouver seule, le travail que, pour des motifs plus ou moins inconscients, elle a envisagé, puis choisi. Cette notion de choix est importante lorsqu'il s'agit de femmes qui, en dehors de cette décision, sont souvent des objets. Ce choix, cette possibilité, voire cette nécessité de choix, pourrait se trouver à la base d'une éclosion de la personnalité, à quelque âge que ce soit.

Troisième élément important, issu vraisemblablement des luttes de libération nationale : l'impression d'être utile à une société. Cette impression d'utilité nous semble importante au sein d'une civilisation où la seule utilité de la femme est la procréation et ce, dans la seule perspective familiale. L'utilité ressentie au regard d'une société plus vaste serait-elle un début de conscience nationale? Dernier élément : l'intégration dans une société unie, mettant fin à la

³⁹ - KHOUDJA Souad. Les femmes algériennes musulmanes et le développement. ENAL. Alger, 1979.

séparation des sexes. Élément : l'intégration dans une société unie, mettant fin à la séparation des sexes.

Nous considérons que, pour la femme algérienne, le travail rémunéré est, actuellement, l'un des moyens, peut-être le seul moyen, de sa libération, sans vouloir généraliser l'hypothèse et vouloir justifier pour toute société, socialiste ou non, l'impératif du travail rémunéré féminin. C'est en fonction d'une notion de rythme de développement, d'une part, et d'une justification, dans la perspective de l'homme algérien, de comportements féminins en dehors des habitudes actuelles de vie, d'autre part, que nous prenons cette position. Les choses étant ce qu'elles sont et le changement brutal des mentalités ne pouvant s'opérer sans choc extérieur, il nous paraît que vouloir tenter la libération de la femme algérienne par le seul moyen de l'introduction de nouveaux modes d'éducation est, sinon un leurre, du moins une entreprise de trop longue haleine. Cela entraînerait, de plus, une épuration de la pensée religieuse commune qui ne nous semble ni possible ni actuellement désirable, et qui serait, elle-même, de longue durée. Le travail qui, en lui-même, ne touche ni aux fondements de la religion ni à des données politiques fondamentales, nous semble offrir, de lui-même, par son simple exercice, les conditions de cette libération. A quoi, évidemment, on pourra répondre par un doute sur cette nécessité de libération. Mais cette nécessité étant posée en postulat, le travail nous apparaît susceptible d'offrir le maximum de chances à cette éventuelle mutation, à ce changement des mentalités. Allant jusqu'au bout de notre pensée, nous dirions sans même que la femme s'aperçoive de sa transformation, car il n'est pas certain que la majorité ne veuille pas demeurer en état d'aliénation. Et aussi sans que l'homme s'aperçoive de la mutation, du changement au moins, qui s'introduira, chez lui aussi bien que chez la femme, par le seul exercice du travail féminin : car, aux nouveaux comportements de sa fille, de son épouse, de sa sœur, il lui faut une justification. Le besoin de travailler peut être cette justification. E n m ê m e temps qu'une occasion pour la femme d'une prise de conscience de ses virtualités⁴⁰.

5- BOUTALEB KOUIDER, (*Le marché du travail en Algérie : le poids de l'emploi informel, 2002*). L'activité féminine en Algérie est loin d'être socialement « normalisée » bien que le droit du travail et la constitution excluent toute forme de discriminations. Autrement comment peut-on expliquer la très faible participation des femmes au marché du

⁴⁰ -BENATIA Farouk. Quelques hypothèses sur le travail féminin en Algérie, revue trimestrielle volume XXXII N°3, 1980.

travail ? L'Algérie présente en effet la particularité (partagée par un seul pays Africain à savoir la Lybie) d'avoir un taux d'activité féminine très faible ; un des plus bas sinon le plus bas dans le monde, à peine 12% de la population active totale occupée en 2000 .Néanmoins on observe que l'activité des femmes se développe. Les données disponibles permettent en effet de relever qu'une part de plus en plus, importante de femmes se porte sur le marché du

	1987	1998	Ecart
Ensemble	79,9	81,6	+ 1,7
Garçon	87,7	84	+ 3,7
Fille	71,6	79,2	+ 7,8

travail en quête d'un emploi rémunéré. S'agit-il d'une tendance lourde qui s'inscrit dans la durée ou simplement une attitude dictée par la conjoncture économique marquée par l'extension de la pauvreté des ménages c'est ce que nous tenterons de voir dans cette modeste contribution après avoir passé en revue les données disponibles sur l'activité féminine.

La population active féminine a augmenté au taux annuel moyen de 10% durant la décennie considérée à savoir 1987/1998 alors que pour les hommes le rythme d'accroissement a été de 3,07%. En termes d'effectifs la population active féminine est passée de 492.442 en 1987 à 1 406.005 en 1998, soit un rythme de croissance 3 fois plus rapide que celui de la population active totale. Cette évolution s'explique selon les analyses recoupées par différents facteurs dont le principal serait la généralisation de l'enseignement obligatoire qui a permis l'accès à l'éducation à un plus grand nombre de filles ; mais aussi par des besoins économiques. Cependant si on observe les causes qui sont à l'origine de l'accroissement de l'activité féminine en Europe ou le taux d'activité des femmes est de 48% en France chiffre qui a augmenté de 30 points en 30 ans, à savoir :

- la baisse de la fécondité qui encourage les femmes à être de plus en plus indépendantes et donc à travailler pour obtenir des revenus indépendants de ceux du mari.
- La hausse des qualifications chez les femmes ; On peut dire qu'au delà des facteurs économiques qui ont certainement une part d'explication dans cette évolution de l'activité féminine, on observe en Algérie le même phénomène observé en Europe. Quant à la qualification des femmes elle a nettement progressé grâce aux effets de la scolarisation et de la formation professionnelle où les filles sont présentes au même titre et pratiquement aux mêmes proportions que leurs homologues masculins.

1-L'évolution de la population active féminine occupée:

La proportion des femmes occupées dans la population totale occupée, bien que progressant régulièrement demeure toutefois encore très faible alors qu'elles représentaient à peine 7,7% en 1977 ; elle est passé à 10% en 1982 puis à 11,6% en 1992.

2-Evolution de la population active occupée 1977/1992 :

Population occupée totale (hommes + femmes)	2.336.970	3.473.900	4.543.000
Femmes occupées	180.230	344.800	528.000
dont : - secteur formel	138.000	244.800	365.000
- Travail à domicile	42.000	100.000	163.000
Emploi féminin dans l'emploi total (%)	7,7	10	11,6

Source : ONS Données statistiques n°294.

Comme on peut le constater et la dernière enquête de l'ONS sur la consommation des ménages confirme cette faiblesse du taux d'occupation des femmes en Algérie malgré encore une fois l'évolution positive du taux d'occupation observée depuis plus d'une décennie. Les femmes Algériennes selon les chiffres de l'ONS ne représentent en 2000 que 12,18% de la population active occupée, selon les critères du BIT faut-il le préciser appliqués par l'ONS : une personne « occupée » est censée avoir exercé une activité rémunérée d'au moins une heure pendant la semaine de référence du sondage en l'occurrence la dernière semaine de février 2000 pour cette enquête de l'ONS, soit 697 683 femmes contre 5.028.238 hommes.

3-La répartition de la population féminine occupée par statut professionnel:

L'emploi dans le secteur formel couvre en général l'emploi salarié dans le secteur public, localisé surtout en milieu urbain et concentré dans l'administration et les services collectifs en particulier la santé et l'éducation. En 1992, 84% des femmes occupaient des emplois dans le secteur public contre 52,3% dans le cas de leurs homologues masculins. L'administration (y

compris l'éducation et la santé) demeure le plus grand employeur avec 61,3% de l'emploi féminin avant les services 23%, l'industrie 7,3% et le commerce 4,5%(selon les chiffres de l'ONS (2000).

Cette catégorie de travailleuses note une étude du CENEAP n'a quasiment aucun niveau d'instruction et se trouve souvent dans l'obligation de subvenir aux besoins de leur familles (maris souvent au chômage) dont elles deviennent le chef et le revenu principal. Ainsi donc si les femmes occupées, en grande partie salariées participent à l'économie moderne, le travail à domicile, travail informel, travail au noir ou économie informelle constitue une réponse à la crise du marché de l'emploi et à la baisse des revenus des ménages⁴¹.

6- TALAHITE Fatiha : (*Algérie, l'emploi féminin en transition, 2009*), Une première série de travaux réalisés dans les années 1980 avait mis en évidence certains aspects de l'activité et de l'emploi féminins en Algérie ainsi que les évolutions observées durant les décennies 60-80 à partir de conditions initiales prenant en compte la situation coloniale et le statut de la femme dans la société algérienne. Ces études avaient montré que, au-delà de l'extrême faiblesse des taux d'activité féminine - y compris en comparaison avec ceux observés dans d'autres pays de la région - cet emploi était essentiellement urbain, salarié, relativement qualifié, avec comme principal employeur l'Etat. Ces caractéristiques pouvaient s'expliquer par la combinaison de plusieurs facteurs parmi lesquels le modèle de développement peu créateur d'emploi, le rôle joué par les revenus des hydrocarbures dans l'économie algérienne, le caractère administré de l'économie et la place de l'Etat dans la création d'emplois, l'exode rural et le déclin de l'agriculture, le faible taux de scolarisation des filles... Cependant, les données et les études alors disponibles ainsi que la courte durée de la période considérée ne permettaient pas d'aller plus loin dans l'analyse des déterminants de l'activité et de l'emploi féminins en Algérie.

Aujourd'hui, nous réexaminons la question, au regard des évolutions qui ont jalonné les années 85-2008, en particulier la nouvelle donne économique (réformes économiques, ouverture extérieure, nouvelles institutions du marché du travail), démographique (transition démographique, etc.), mais également les transformations sociales et culturelles qui affectent les comportements en matière de travail féminin.

⁴¹ -BOUTALEB Kouider. Le marché du travail en Algérie : le poids de l'emploi informel, revue Economie et Management n°1 Mars 2002- Tlemcen.

Du côté des déterminants de l'offre de travail des femmes, nous examinerons trois facteurs : la démographie, la scolarisation des filles et le poids des traditions.

1 -Le facteur démographique :

Le facteur démographique (âge au mariage nombre d'enfants par femme), permet d'expliquer la faiblesse de l'activité féminine dans la période 1960-80. En particulier, le fait que la transition démographique a été particulièrement tardive en Algérie n'a pas manqué d'avoir des conséquences sur l'offre de travail des femmes. Cependant, bien que tardive, la transition démographique a été particulièrement rapide. Il faudra donc voir si cela a eu un effet sur l'offre de travail féminin. L'évolution du taux de statut matrimonial. Dépendance traduit l'impact de la démographie sur l'offre de travail en général. Ce taux augmente sur la période 1965-1980 et commence à diminuer dans la décennie 1980-90. Mais il y a un effet spécifique de la démographie sur l'offre de travail féminin. Il apparaît lorsqu'on examine en particulier deux variables : l'âge au mariage et surtout le nombre d'enfants par femme. On peut dire que pour la période 1966-1988, la précocité de l'âge au mariage pour les femmes et surtout le nombre élevé d'enfants par femme peuvent expliquer la faiblesse de l'emploi féminin. Cela est confirmé lorsqu'on observe la répartition de l'activité féminine selon le statut matrimonial. Pour confirmer cet impact, il faudra voir si, une fois la transition démographique engagée, l'avancée de l'âge au mariage ainsi que la baisse du nombre d'enfants par femme se traduiront par une hausse de l'offre de travail des femmes.

2-Le niveau de scolarisation des filles :

L'observation de l'évolution du taux de scolarisation des 6-14 ans sur la période 1966-1988 suscite deux remarques : - l'écart important existant en début de période entre les taux masculin et féminin de scolarisation s'est beaucoup réduit en fin de période. Cette hausse rapide de la scolarisation des filles - que l'on retrouve ensuite dans l'augmentation de la part des filles dans les autres paliers du système éducatif (moyen, secondaire et supérieur) - contraste avec la faible évolution de la participation des femmes à l'activité et à l'emploi ; - cependant, malgré la réduction de l'écart, les filles sont moins scolarisées que les garçons durant cette période, ce qui se traduit notamment par des taux d'analphabétisme bien plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Cette différence est certes plus marquée en début de période, mais elle reste importante en fin de période. On peut donc supposer que l'offre de travail des femmes sera globalement moins qualifiée que celle des hommes. Pourtant, l'observation précédente semble en contradiction avec la structure de l'emploi

féminin par niveaux de formation, qui révèle que les femmes occupées sont en proportions bien plus qualifiées et diplômées que les hommes. Nous essaierons plus loin d'élucider ce paradoxe, lors de l'examen des déterminants de la demande de travail féminin. On peut donc dire que si l'impact du taux de scolarisation sur l'offre de travail des femmes va dans le sens d'une augmentation de l'offre de travail qualifiée, potentiellement, l'offre de travail des femmes est massivement moins qualifiée que celle des hommes.

3-Le poids des traditions :

L'explication la plus courante de la faiblesse de la participation des femmes à l'emploi rémunéré met en avant des facteurs socioculturels, en particulier le poids des traditions et de la religion, lesquels seraient hostiles à l'emploi des femmes.

On peut tout d'abord se demander pourquoi ces traditions n'ont pas agi également contre la scolarisation des filles. On a vu qu'au contraire, durant toute cette période, les parents ont massivement envoyé leurs filles à l'école et misé sur le système éducatif pour leur assurer un avenir. Cette confiance dans le système éducatif n'a commencé à s'émousser que lorsqu'est apparu un chômage des diplômés. Vers la fin des années 1980, ce sont les performances du système éducatif lui-même qui commencent à être gravement mises en cause.

Dans la tradition islamique, l'éducation, l'acquisition du savoir, sont encouragés, tant pour les hommes que pour les femmes. Et l'emploi féminin lorsqu'il est très qualifié (enseignante, médecin, ingénieur) est plus facilement accepté et valorisé. On verra d'ailleurs, à certaines périodes, la croissance de l'emploi féminin s'accompagner d'un renforcement de la religiosité (visible chez les femmes à travers le port du voile, même si celui-ci peut donner lieu à plusieurs interprétations)⁴².

7- GUERID Djamel, (*Femmes, travail et société : La société a toujours le dernier mot*), L'enquête qu'il menée auprès des ouvrières de l'industrie électronique entre 1987 et 1989 a concerné un échantillon de 400 opératrices choisies dans l'atelier Assemblage du Complexe Grand Public de Sidi Bel-ABBES, l'unité de fabrication Audio de TELAGH et l'unité de fabrication Antennes de Ras-El-Ma. Cette enquête amène une relativisation très grande de la

⁴² -TALAHITE Fatiha. Algérie, l'emploi féminin en transition. GDRI DREEM, Conférence internationale « Inégalités et développement dans les pays Méditerranéens » Université de GALATASARAY 21-23 mai 2009.

vision triomphaliste et euphorique qui entoure le travail des ouvrières en général et les ouvrières de l'électronique en particulier : l'image (popularisée, bien sûr par les media et surtout par la télévision) de la femme qui, par son courage et sa détermination a réussi à forcer les portes de la maison et de l'usine appartient, pour l'essentiel à la mythologie. La réalité est un peu différente.

L'idée que je voudrais développer à partir de cette enquête est double :

- Que le travail des femmes à l'usine relève moins d'une décision individuelle de la femme que d'un projet de groupe.
- Que ce travail n'est pas automatiquement synonyme de libération. Le travail des femmes relève moins du libre-arbitre de la femme que d'une décision du groupe. Détacher Une femme à l'usine ne semble pas différer beaucoup quant à sa signification profonde de la mission qui était confiée à l'homme envoyé travailler en France. Dans l'un comme l'autre cas, l'intérêt supérieur du groupe c'est-à-dire sa permanence l'exigeait.

L'usine se présente à l'ouvrière comme une réalité à deux faces : elle est d'abord espace de liberté et de sociabilité qui contraste fortement avec l'enfermement familial ; elle est ensuite espace de labeur et de contraintes dont les rigueurs insoupçonnées vont jusqu'à recréer l'image d'une vie familiale paisible et chaleureuse. Les ouvrières de l'électronique semblent finalement condamnées à passer d'un enfermement à un autre.

Dans l'imaginaire de l'ouvrière industrielle commençante, famille et usine semblent fortement connotées, négativement pour la première, positivement pour la seconde. Lorsqu'on examine le système des oppositions, on s'aperçoit que "l'usine des ouvrières" n'est pas l'usine réelle avec ses mises au travail et ses disciplines mais plutôt un lieu de convivialité et de liberté. Très exactement l'usine rêvée apparaît comme l'exacte opposée de la famille réelle.

La famille est enfermement, l'usine sera libération. La famille est dépendance, solitude et étouffement, l'usine sera autonomie, relations sociales et enrichissement. La famille est refoulement, besoin et désir, l'usine sera ouverture et réalisation. Les ouvrières ne trouvent pas de mots assez durs pour décrire leur vie d'enfermées où, telles des Sisyphe, elles font face à l'incontournable et à l'interminable travail ménager. En passant de la maison familiale à l'usine, l'ouvrière passerait-elle donc du règne de la nécessité au règne de la liberté ? Mais face à un travail intensif, répétitif, subalterne et mal payé et face à des conditions physiques et sociales insupportables l'espoir change de camp. La convivialité si recherchée parce qu'elle faisait la différence avec l'enfermement et le travail domestique se réduit comme peau de chagrin. L'homme et la chaîne veillent. Dès lors, passée la période d'euphorie, l'usine

redevient l'espace de labeur, d'enfermement et de domination qu'elle n'a jamais cessé d'être. Et elle se met à ressembler étrangement à la maison familiale si décriée au début et, curieux retournement des choses, c'est la famille qui, face à l'usine, reprend de la positivité. Et c'est tout naturellement que les termes mêmes utilisés pour dénoncer l'enfermement familial apparaissent pour décrire les misères usinières : prison, oppression, arbitraire. C'est alors que se met en place et se développe l'idée du retour à la maison et ce retour commence même à être préparé et rationalisé. C'est un total renversement de situation qui se produit : la jeune femme était sortie de la maison familiale parce qu'elle s'y ennuyait et étouffait ; maintenant c'est de l'usine qu'elle veut sortir pour les mêmes raisons.

8- MARUANI Margaret, (*travail et emploi des femmes, 2011*) La poursuite du mouvement de féminisation du travail continue de se faire malgré un chômage qui persiste Depuis trente-cinq ans. La situation de la femme sur le marché du travail est cependant encore pleine d'inégalités, et de contradictions. La crise du travail n'a pas été pas eu de grandes conséquences sur le chômage Parmi les femmes, mais elle a eu d'autres conséquences: emploi des femmes, augmentation du temps partiel, durcissement des conditions...

Cependant des mutations essentielles ont marqué les cinq dernières décennies. Ce livre permet de faire l'analyse non seulement de l'évolution du travail féminin, mais aussi ouvre sur la question de la place de la femme dans la société.

Malgré une hausse du taux de chômage depuis les années 1960, l'activité féminine n'a cessé de progresser, alors que de diverses thèses prévoyaient un déclin important de l'emploi chez les femmes, les considérant comme «une armée de réserve».

Dans les années 1960, les femmes représentaient près de 30% de la population active en Europe, aujourd'hui ce chiffre s'élève à 45% selon les pays cela varie de 41% à 49%. Cette tendance à la hausse a eu lieu partout en Europe, au Pays Bas par exemple on est passé de 33,8% en 1983 à 45,9% en 2009. Aujourd'hui les femmes représentent plus de quatre actifs sur dix.

La féminisation de la population active en France s'est faite de manière très rapide, on passe de 6,6 millions de Femmes en 1962 à 13,2 millions en 2010 les hommes n'augmentant que de 1,3 millions. Ce modèle est très Proche de celui des scandinaves, si ce n'est que la France a réussi à allier forte croissance et travail à temps Plein.

La croissance de l'activité féminine constitue un véritable bouleversement: c'est tout le paysage social du monde du travail qui a été affecté. Est t'il possible de l'expliquer par le

changement de mentalité? Cela est un fait, mais ce changement n'explique rien. On ne parlera pas d'explication mais plutôt de corrélation (mise en place de la contraception, apparition mouvement féministe radicale...)

Accès des femmes à des professions plus qualifiées c'est-à-dire des professions d'hommes à la base ou des professions prestigieuses (magistrates, avocates, médecins...).

Pourtant, elles n'occupent pas les mêmes fonctions que les hommes la (mixité ne se confond pas avec l'égalité). Aujourd'hui, les femmes constituent 40% de la catégorie cadres et profession intellectuelles supérieures. Que ce soit dans le domaine public ou privé, elles ne constituent même pas la moitié des effectifs.

Actuellement, coexistence de deux mouvements : progression de nombre de femmes cadres mais moins facilement accessible que pour les hommes⁴³.

9- LUNGI Christina : (*Et si les femmes réinventaient le travail, 1999*), Les femmes en position de responsabilité défendent et affirment leur égalité à être femmes, mère au même temps, elle est capable d'être reconnue professionnellement sans pour autant abandonner leurs rôles de femmes et de mères.

Culturellement, tous ne sont pas prêt à entendre ce type de discours donc obligeant les femmes à se taire, mais ne les empêche pas d'avancer dans cette voie, sur la base de leurs valeurs propres et sans renoncer, ni à leurs féminité ni à leurs spécificité, ni à leurs convictions, ni a leurs vision du monde.

Elles sont accédées à ces responsabilités sur leurs bases à elles, en fonction de leurs capacités de leur énergie, de leurs inventivités et leurs créativité⁴⁴.

⁴³ - MARUANI Margaret. *Travail et emploi des femmes*. La Découverte. Paris, 2011.

⁴⁴ -LUNGI Christina. *Et si les femmes réinventaient le travail*, édition EYROLLES. Paris, 1999.

7-La méthode et la technique utilisées

Chaque recherche scientifique doit être réalisée en suivant une méthode précise, car chaque étude demande des étapes méthodologiques qui correspondent à la nature des informations demandées. En réalité il n'existe pas une méthode unique dans la recherche car il y a plusieurs méthodes qui se diffèrent des sujets traités par chaque chercheur, ce qui a engendrait la diversité des moyens utilisés pour la réalisation de la recherche.

a) La méthode

Les réponses aux questions posées dans notre problématique et la vérification des hypothèses nécessitent la mise en œuvre d'une méthode appliquée à notre schéma d'analyse. Pour cette raison nous avons choisi la méthode qualitative qui est indispensable dans chaque recherche scientifique, à cause de la nature du thème de recherche, le chercheur utilise cette méthode pour arriver à la résolution de la problématique et le nombre de la population d'enquête, parce qu'elle permet de recourir à un aspect de la réalité que l'on veut étudier, elle englobe l'ensemble des règles et procédures que le chercheur doit suivre pour mener sa recherche.

Cette méthode est définie selon **GRAWITZ, Madeleine** comme «Un ensemble des opérations intellectuelles permettant par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre et le vérifie». ⁴⁵

La méthode qualitative est « Une stratégie de recherche utilisant divers technique de recueil d'analyse dans le but d'explicitier en compréhension un phénomène ». ⁴⁶ C'est un moyen qui va nous permettre de dévoiler les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise Bejaia Logistique et SARL IBRAHIM et FILS, à travers l'analyse et l'interprétation des données qualitatives et les proposes recueillis auprès des femmes cadres interrogées, et cela afin de pouvoir confirmer ou infirmer les hypothèses émises, l'utilisation de cette méthode nous permet donc d'étudier le phénomène en interprétant les sens des propos recueillis et les observations retenues.

⁴⁵ - GRAWITZ, Madeleine. *Lexique des sciences sociales*. 7^{ème} éd. Edition DALLOZ. Paris, 2001. P : 352

⁴⁶ -MUCHIELLI (A). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humines et sociales*, édition. Armand Colin. Paris, 2002. P : 129.

b-La technique utilisée

Tout travail scientifique exige une méthode et une technique précise pour la collecte des informations sur le terrain .Le type de méthode et de technique à utilisé ne peut être déterminé au premier stade de la recherche. La pré-enquête nous permet de connaître notre terrain d'étude, la population concernée, la nature de travail accompli, la taille de la population d'étude et ses caractéristiques, tout cela influence sur le choix de la méthode et de la technique.

D'après **MADELEINE GRAWITZ** les techniques sont « un ensemble de procédures opératoires rigoureuses, bien définies transmissibles susceptibles d'être appliqués à nouveau les mêmes conditions adoptées au genre de problème et de phénomènes en cause ». ⁴⁷

Pour **MAURICE ANGERS** « les techniques représentent un ensemble de procédés et d'instrument d'investigation utilisés méthodologiquement ». ⁴⁸

Notre technique de collecte de données était l'entretien semi directif qui est un outil de travail important et un moyen de communication. L'entretien semi directif est l'outil le plus adéquat pour notre recherche car il est efficace pour plusieurs caractéristiques et le plus important c'est d'être en face de l'enquêté.

« L'entretien est une discussion entre au moins deux personnes il s'agit d'une tête à tête et d'un rapport oral entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations ». ⁴⁹

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

8-La population d'étude

D'après M ; Angers, la population d'étude « est un ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques qui correspondent aux objectifs de la recherche ». ⁵⁰

⁴⁷ - MADELEINE GRAWITZ. Méthodes des sciences sociales. 11^{ème} ED. Paris. 2002. P 352

⁴⁸ - MAURICE ANGERS, Initiation pratique a la méthodologie des sciences Humaines. Ed CASBAH. Alger, 1996. P : 66

⁴⁹ -GRAWITZ Madeleine. Lexique des sciences sociales, 11^{ème} édition. DALLOZ. Paris, 2001. P : 643.

⁵⁰ - Op.cit. PP : 228, 229.

Nous avons visé les femmes cadres de l'entreprise Bejaïa Logistique et celles de la SARL IBRAHIM et Fils (IFRI), est bénéficié au minimum d'un stage de formation.

Dans notre enquête on a interrogé 20 femmes cadre dans la population mère est non reconnue

9-La prés-enquête

Dans tout projet de recherche, surtout en sciences sociales, la pré-enquête est très importante, elle constitue la première étape de la recherche, est une phase importante à laquelle il faut recourir, car elle nous oriente vers des pistes et questions.

Durant cette phase qui s'est déroulée du 20 /12/2016 au 20/02/2017 au sein de l'entreprise BL et IFRI nous nous sommes attelés à effectuer quelques visites d'imprégnations du terrain, ou nous sommes présentées de solliciter les responsables de l'entreprise pour nous faciliter la tâche de réalisation de l'enquête et prendre connaissance des éventuelles difficultés du terrain, et de faire passer certaines questions jugées intéressantes pour parfaire aussi bien notre technique de collecte des informations que la problématique de recherche.

Dans cette période on a procédé à l'observation de l'environnement interne de l'entreprise, on a réalisé des entretiens avec le responsable des ressources humaines pour obtenir des informations concernant l'organisme et son fonctionnement, son organigramme et ses objectifs, ainsi nous avons dégagé notre entretien.

10-Les difficultés rencontrées

Dans notre étude de terrain, et durant notre recherche on rencontrés les problèmes suivants :

- Le nombre faible de notre population d'enquête qui nous a poussé de se déplacer vers une autre unité qui appartient à la même entreprise qui est la SARL IBRAHIM et FILS.
- La non disponibilité des femmes cadres à cause des missions effectuées à l'extérieur de l'entreprise.
- Un grand manque d'ouvrages dans notre bibliothèque qui traitent notre sujet de recherche.
- Certaines femmes responsables pensent que nos questions sont d'ordres personnels, voire même intime.
- La politique de l'entreprise nous interdit d'utiliser le dictaphone ce qui rend notre entretien difficile.

Chapitre II

**L'évolution de l'activité féminine et
les enjeux de la conciliation entre la
vie familiale et professionnelle**

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Section 01 : Histoire et évolution du statut de la femme

I- Evolution de l'activité féminine

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

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

*« la participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus reconnue comme un concept central ».*¹

1- Histoire de travail féminin dans le monde

La participation de la femme au monde de travail n'est pas un phénomène nouveau a côté de sexe masculin. La femme a toujours eu un rôle important pendant que l'homme travaillait , elle assurait la totalité des tâches domestique, la récolte de bois ,ainsi que le portage de l'eau et les tâches ménagères, cuisine, elle était responsable des soins et de l'éducation des enfants pour des années , cependant l'étude de travail des femmes et son évolution a été fait a travers dès le haut Moyen âge, lorsqu'il est pratiqué hors du foyer, est considéré comme une simple assistance à l'époux : par exemple , les travaux agricoles. Néanmoins, certains emplois spécifiquement féminins bénéficient d'un statut et d'une reconnaissance particulière, comme c'est le cas de la sage-femme. Comme il est souligné **BATTAGLIOLA Françoise** : « l'activité artisanal est contrôlée par les corporations qui règlement 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 leurs interdisant de dépasser un certain volume de production»². Est quelque métiers sont exercés uniquement par les femmes, principalement dans le travail de la sois ou la fabrication de vêtements(les lingères brodeuses, bonnetières, modistes...)

Puis vienne La révolution industrielle ce système périlclite avec l'avènement de la société industrielle consécutive à la révolution industrielle, caractérisée par le développement du

¹ - GANGLOFF Bernard. Les compétences professionnelles. Edition L'Harmattan. Paris, 2000. P : 19.

² -BATTAGLIOLA Françoise. Histoire de travail des femmes. Edition la découverte. Paris, 2004. PP 8,9.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

machinisme qui laisse la place à un travail mécanisé dans des manufactures. Les femmes entrent dans les usines, notamment dans le secteur textile, bastion de travail traditionnel de l'emploi féminin. L'appel à la main-d'œuvre féminin relève de plusieurs facteurs : tout d'abord, la mécanisation a concerné des productions assurées par les femmes à domicile comme la filature.

Dans cette période on constate que les femmes moins exigeantes sur les salaires et peut-être conscientes de l'utilité d'une syndicalisation entraînent de s'affirmer dans le milieu masculin, elles sont souvent exploitées, d'après **BOUTEFNOUCHET Mostefa** : «la femme occidentale continuait à travailler en usine plus que l'homme, à être moins payée et à remplir la double vocation (foyer, usine)». ³ Et il c'est continué **Entre les deux guerres mondiales** : Au début de la première guerre mondiale, les femmes participent massivement à l'effort de guerre, notamment dans les services médicaux, dans cette période la femme était obligée de s'intégrer dans l'usine qui était plus difficile que celui des services, l'un des premiers métiers concernant les femmes dans cette période : c'est le métier de la médecine, peut-être parce que la profession d'infirmière (et plus encore sage-femme) est traditionnellement réservée aux femmes.

Après la guerre entre 1945-1975 une importante production de connaissances sur l'activité professionnelle des femmes voit le jour bénéficiant de la création d'institutions de recherche. Ces travaux reflètent les questions qui ont fait surgir l'appel à la main d'œuvre féminine liée aux mutations de l'appareil productif et à la salarisation massive des femmes mariées et mères de famille comme soulignent les travaux qui ont été faits ont mis l'accent sur la croissance de l'activité féminine et son rôle moteur dans l'émancipation des femmes, 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 et dans le sphère familiale où le travail domestique, effectué par les femmes, engendre « la double journée des mères de famille » ⁴.

La femme a pu bouleverser son existence par l'évolution de son statut au sein de sa société et cela lui a permis de créer sa propre entreprise et d'accéder aux postes de responsabilité dans d'autres, mais cela ne l'écarte pas de ses responsabilités familiales ni des tâches domestiques

³ - BOUTEFNOUCHET Mostefa. Société et modernité, les principes de changement sociale. SNED. Alger, 2004. P : 225.

⁴ - Ibid. P 79.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

car la femme demeure mère et épouse par conséquent l'adaptation est plus pénible et difficile, puisque elle doit assumer ses engagements professionnels et ses responsabilités familiales car les deux sphères sont liées l'un à l'autre et ceci est valable pour l'ensemble des femmes quel que soit leurs statuts professionnels.

2- La femme et le changement social

Le changement social est un processus essentiel dans la société produit par plusieurs mouvements sociaux, qui représente des indicateurs d'orientations. Ce changement social et parmi ces mouvements on trouve un mouvement social sous le nom féminisme. Selon BOUTEFNOUCHET Mostefa : « le féminisme est un mouvement social caractéristique des sociétés industrielles occidentales ».

« 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 ».⁵ Ce concept aussi une idéologie dont le contenu est la fin de pouvoir de l'homme, le patriarcat est considéré par le féminisme comme état de supériorité politique des hommes en général, c'est un comportement d'exclusion de la femme de la vie publique. Historiquement ce mouvement est revendicatif, la première revendication sérieuse de la femme concernait le droit d'égalité de l'éducation en exigeant l'ouverture d'école des filles par conséquent la lutte des féministes durant le 19^{ème} siècle s'orienta spécifiquement vers l'ouverture d'écoles pour filles et de collège pour jeunes femmes. Puis, revendication sociale ; l'âge de mariage de la jeune fille à 15ans, la revendication est plus directement liée à l'exercice de la démocratie, par l'exigence féministe du droit de vote, et par la suite les droits liés aux domaines de travail tel que le salaire, et l'égalité des mêmes droits de vote entre femmes, hommes.

D'après BOUTEFNOUCHET Mostefa⁶ : le féminisme se structure dans le monde de patriarcat qui lui-même produit une conception de la féminité que le féminisme rejette, mais qui marque l'ensemble de l'évolution du statut de la femme tant au qu'au travail.

Cette idéologie patriarcale passe par trois étapes ou périodes : de 1842 jusqu'à 1914, de 1914 jusqu'à 1960, de 1960 à nos jours.

⁵ -Ibid. P: 224.

⁶ - Ibid. PP: 229, 230, 231.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

En 1842, sur le marché de travail. L'accord des mines en Angleterre, met fin au travail des femmes et des enfants de moins de 12 ans. A la suite de cet accord diverses réglementations apparurent portant des conditions de travail, la femme n'exerce plus des tâches dangereuses ou des travaux de force. Dans cette période le travail des femmes étaient surtout encouragé dans le secteur de l'éducation, de la santé et dans les services publics.

En 1914, les besoins en main d'œuvre de l'économie de guerre a permis le retour de la femme au travail, mais cette fois elle a maintenu son travail après la guerre et le mariage, dans le secteur de nettoyage, les textiles et l'habillement, l'enseignement primaire...etc.

Avec la division du travail la femme reçoit l'équivalent de la moitié du salaire d'un homme au travail. Le planning familial apparut, entre les deux guerres mondiales, parmi la population de la femme au travail : pour maintenir leur activité professionnelle et percevoir un salaire, les femmes réduisent ou espacèrent les naissances.

L'idéologie de l'Etat et l'organisation familiale pour l'organisation de la société en occident définissant le nouveau statut de la femme en matière de contraception provoqua une vague féministe nouvelle, la femme exigea deux choses, la reconnaissance du statut de la femme au foyer, et l'égalité du salaire de femme au travail.

A partir des années soixante dix en Europe ; fut votée par le parlement la loi sur la paye égale entre l'homme et la femme, et le travail de la femme, souvent ne pouvait pas être comparé à celui de l'homme, la difficulté de comparaison entraînant la difficulté d'évaluation du salaire. Cette tendance à l'égalité du salaire apparut, dans les années soixante-dix en Europe à travers la réglementation, mais le salaire de la femme est considéré un second salaire à côté de celui de son époux et la loi considère l'homme seul responsable familial. En disons que le féminisme et patriarcat sont les deux faces d'une même pièce, l'une ne va pas sans l'autre. Le féminisme grandit à l'ombre du patriarcat qui en vit les désirs d'émancipation.

La société algérienne comme toutes les autres sociétés dans le monde a connu plusieurs changements dans plusieurs domaines à partir du combat identitaire des femmes, et leur participation à la guerre de libération nationale, participation qui a démontré leur entière humanité, la scolarisation massive des jeunes femmes, leurs revendications du droit au travail leur participation à la vie politique à travers l'exercice du droit de vote, sont les expériences

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

évidentes de leurs revendications à l'existence sociale. En titre d'exemple la loi qui permet à la femme d'effectuer un travail rémunéré à côté de sexe masculin.

Depuis plus d'une cinquantaine d'années la place et le rôle des femmes en Algérie ont connu des profondes mutations, la participation des femmes à la vie économique, sociale et politique droit de vote. Reconnaît aux égalités des chances et de traitement en matière emploi et profession, ainsi que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

3- la place de la femme au sein de la société algérienne

La famille patriarcale traditionnelle est une famille de type communautaire, dans la mesure où tous les enfants quelque soit leurs âges, ou leurs capacités financières, demeurent avec le père, fils est substitut du père est comme crainte et respect de la réglementation de cette famille basée sur la prépondérance du père et de fils sur le reste des femmes du groupe, et par la gestion plus ou moins commune du patrimoine familiale, elle exerçait d'autre part un contrôle étroit sur les jeunes filles adultes célibataires et une domination sur les femmes. Ces dernières étaient fragilisées dans la cellule familiale par la polygamie et la répudiation. Le système matrimonial avait comme fondement le mariage dans le consentement des concernés très souvent précoce et pubertaire, que le choix du clan passe donc, pour le père, par la nécessité de choisir lui-même le future époux, la fille n'a pas la capacité de choisit son époux, ni de décider du moment de son mariage.

Il s'agit là de la pratique de ce qu'on appelle les mariages précoces qui sont dans la pensée traditionnelle l, le concept d'adolescence n'existe pas. La cohabitation avec le patriarche se fait même au-delà du mariage puisque les fils intègrent leurs épouses au clan de la famille. Seules les filles ont vocation à quitter le clan familiale au moment de leurs mariages.

La polygamie bien que limité aux hommes socialement nantis, était une pratique courante et la répudiation était la forme domination de la rupture d'union, d'où une très grande précarité des femmes dans la cellule familiale était privilégiées. Les unions se font généralement entre cousins paternels, la cousine paternelle épousant le fils du frère de son père.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

a) La famille néo-patriarcale

«La famille néo-patriarcale étendue est une famille traditionnelle qui s'est déplacée récemment en ville, c'est déplacé en zone rurale vers les centres urbaine, ou la cohabitation du couple avec les enfants célibataire et mariés et les petits enfants. Elle est née au départ de l'éclatement de l'indivision du patrimoine familial, et aussi c'est l'un des fils qui s'est déplacé en ville avec ses enfants et son épouse pour travailler et y vivre, c'est avec le mariage de fils que la famille se constitue en famille néo-patriarcale. Ceci peut du à deux facteurs : d'une part l'enrichissement du chef de famille qui amène ses enfants devenues adultes à travailler avec lui et parfois à abandonner leurs études. Dans ce type de famille les belles-filles ont en général, un niveau bas. Elle ne travail pas à l'extérieurs. A l'intérieur de la maison elles prennent en charge l'ensemble des activités domestiques sous la supervision de la belle-mère, même si rendre visite à leurs familles respectives, selon les rites et les règles édictés par la tradition».⁷ C'est avec plusieurs types de modèles de famille peuvent apparaître et coexister en ville.

b) La famille conjugale

Parmi ces modèles, nous pouvons citer aussi celui de la famille conjugale, l'homme exerce une profession libérale et a une liberté totale de choix de son conjoint. De plus le couple vit sur un pied d'égalité avec un mode de vie proche du modèle occidentale. Cependant, ce type de modèle reste, en Algérie peu répandu. A côté de ce modèle, on trouve également celui de la famille nucléaire dépendante : ici le choix de l'épouse se fait par l'intervention du groupe de parenté.

c) La famille para-conjugale

«Est une famille où les deux partenaires n'ont pas été amenés au départ à passer par les réseaux familiaux pour établir leurs relations conjugales, et qu'ils se sont connus et choisis et ont décidé librement de se marier».⁸ Dans ce type de famille, le fils choisit son épouse, et son choix est respecté par la belle-famille. L'autorité traditionnelle de la belle-mère est réduite, la bru gagne une part de liberté du fait que son mari l'a choisie lui-même.

⁷ - KHOUDJA Souad. A comme algériennes. ENAL. Alger, 1991. P: 48.

⁸ -Ibid. P: 53.

II- Les instruments de l'émancipation de la femme en Algérie

a)- La scolarisation

En Algérie comme dans le monde, la scolarisation est un facteur essentiel d'émancipation de la femme, c'est qu'elle modifie non seulement le comportement des personnes qui ont reçu une instruction, mais les attitudes des autres envers elle. Et 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 à donne la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons par l'accomplissement des activités salariées. La scolarisation permet à la population féminine d'occuper une place importante dans la population scolaire.

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

Après l'indépendance, l'alphabétisation des filles a pris un chemin ascendant et d'après « BOUTEFNOUCHET » cette augmentation du taux de scolarisation des filles est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, notamment pour leurs filles.

« la scolarisation donne un moyen d'affronter concrètement et correctement la vie publique, parce qu'elle lui donne la possibilité de s'ouvrir de nouveaux horizons lui permettant de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement social avec l'établissement d'une relation avec le réel, la scolarisation avancée jusqu'à un niveau moyen ou supérieur, par les débouchés culturels et professionnels qu'elle ouvre, constitue un des éléments les plus importants de l'émancipation des femmes qui se trouvent ainsi mieux armées pour lutter pour l'acquisition de leurs droits »⁹.

La scolarisation est admit l'un des domaines ou la femme acquis ses droits a côté de l'homme et son émancipation car elle a un élément important qui se trouve mieux armées pour l'acquisition de son droits. Donc la scolarisation massive des filles qui est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants avec les études, la fille,

⁹ -Ibid. P: 91.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

ou la femme, s'impose au sein de la société globale en jouant un rôle socioculturel, et socio-économique très important.

b)- Le travail

Le travail de la femme devenu aujourd'hui, incontestablement, « pour une femme travailler, c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones échanger sont travail contre un salaire qui le valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale»¹⁰.

Le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production, puisque avant, tout est organisée au sein de la maison, qui est considérée comme unité de production.

Dans les sociétés patriarcales anciennes comme l'Algérie, c'est le père qui gère tout et joue le rôle du gestionnaire et divise les rôles et les tâches et les membres de la famille ils n'ont qu'à exécuter.

Après le changement de quelques paramètres, il y avait une séparation de lieu de production et de lieu de résidence, le salariat, l'apparition d'un marché du travail, cela a donné un autre mode de vie, les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail, dans ce cas c'est l'identité de l'homme qui est en jeux ce qui donne vision que l'homme est incapable d'assumer son rôle de pouvoir puisque ce dernier construit l'identité de l'homme dans la société traditionnelle, être un homme c'est avoir un pouvoir absolu sur les femmes et son travail à l'extérieur du foyer constitue « lhachma ».¹¹

Il y avait donc l'émergence de quelques éléments qui ont fait changer un peu la vision de la société vers le travail de la femme, c'est la scolarisation, la guerre de libération nationale, puisque il est considéré comme subvention à ces besoins économique, s'épanouir, la femme s'est retrouvée en face de deux normes qu'elle doit suivre, une vienne du travail, et l'autre vienne de foyer et de la société traditionnelle, donc il y avait une transition vers l'autres valeurs et une nouvelle division du travail apparaissent entre hommes et femmes. Le travail fait par les femmes dépend de sa qualification, et ces efforts, mais bien sûr son niveau et sa

¹⁰ -Ibid. P: 91.

¹¹-Ibid. P: 113.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

scolarisation, la femme malgré le développement de la société et son évolution, elle souffre des inégalités et la non reconnaissance de ses efforts, statut et rôle au foyer, comme au travail¹².

On peut ajouter aux deux moyens, un autre moyen qui est l'espacement des naissances.

c)- L'espacement des naissances

Outre la scolarisation et l'exercice éventuel d'une activité rémunérée, la maîtrise de sa fécondité par la femme demeure un élément incontournable de son émancipation.

La femme dans la société traditionnelle utilisait, en fait sa fécondité comme instrument de négociation de sa place dans la famille. Ceci signifie que la famille élargie traditionnelle est le lieu de rapports de pouvoir établis entre les membres qui la constituent : belle-mère, beau-père, fils.

Aujourd'hui, on remarque une baisse de la fécondité peut s'expliquer par un plus grand recours à la contraception et également par le recule de l'âge du mariage qui est de 23,8ans pour les femmes est 27,2ans pour les hommes. La femme redéfinit son statut et son nouveau rôle dans la société et au sein de la famille, elle a opté à la planification de sa fécondité, plus la femme participe aux décisions importantes relevant de la gestion quotidienne de son foyer, plus elle a tendance à limiter le nombre de ses enfants « la femme établit un rapport étroit entre son degré de pouvoir au sein de la famille et de maîtrise de sa fécondité ».¹³

Donc la scolarisation des femmes, leurs accès à l'activité salariée ont données à cette dernière une vision plus logique car il devient évident que la femme peut penser à espacer ses naissances et que seuls la révision ou l'abrogation du code de la famille permettront réellement de stabiliser la famille algérienne et rendre efficace une politique d'espacement des naissances, « la multiplication des logements pour permettre aux couples de vivre séparément de la belle famille devient une nécessité pour leur faciliter la structure d'une vraie vie de couple ».

Les domaines de travail de la femme cadre est déterminé selon leurs diplômes obtenus pendant leur scolarité dans leurs études, par exemple le diplôme universitaire, est un moyen très important d'accès à des postes de responsabilités, qui exige un niveau d'instruction élevé.

¹² -Ibid. PP: 114-116.

¹³ -Ibid. P: 139.

III- La Société Locale Entre La Tradition Et Le Changement

I- La structure familiale : le patriarcat

La famille élargie ou étendue est la cellule de base de la société Kabyle traditionnelle, elle ne se réduit pas aux époux et à leur descendance mais elle rassemble tous les agnats, sous un seul chef. Elle comprend le père, la mère, les fils leurs femmes, leurs enfants, leurs petits-enfants, les oncles les tantes, ¹⁴les neveux et les cousins.

Le chef de famille est grand père s'il est encore vigoureux ou son fils aîné s'il a disparu, celui-ci donne à chaque ménage et à chaque célibataire sa place précise au sein de la communauté¹⁵ par la répartition des travaux¹⁶ entre les différentes cellules du groupe domestique qui représente une unité de production, de consommation et de résidence. Les maisons des descendants d'un même aïeul se trouvent groupées sous une cour commune. Ce chef s'occupe aussi de la gestion du budget, des achats, il fixe et préside toutes les cérémonies familiales, telles, que le mariage. Son rôle principal est de maintenir la cohésion de son groupe familial. «La solidarité interfamiliale repose sur l'exploitation commune du patrimoine, elle est renforcé par la propriété indivise que le père a hérité de ses descendants et qu'il transmettra dans l'indivision à ses descendants mâles».¹⁷ Le droit coutumier protège le patrimoine foncier la *Chafâa*, droit de retrait et de préemption qui permet d'écarter un étranger d'une propriété familiale. La filiation est patrilinéaire, elle est transmise par le père à ses enfants. L'héritage se transmet en ligne paternelle. « La filiation patrilinéaire réserve aux seuls hommes la transmission du nom et des biens ».¹⁸ Il est important de signaler aussi que contrairement aux sociétés musulmanes qui appliquent les préceptes de l'islam, en matière d'héritage de la femme qui a droit à moitié de la part du garçon : « Au mâle, portion

¹⁴ -BOURDIEU Pierre. Sociologie de l'Algérie. ED PUF. Paris, 2006. P: 13.

¹⁵ -Ibid. P14.

¹⁶ -ADDI, El Houari. Les mutations de la société algérienne, famille et lien social dans l'Algérie contemporaine. Découverte. Paris, 1999. P : 41.

¹⁷ -Ibid. P42.

¹⁸ -LACOSTE Dujardin Camille, VIROLLE Marie. Femmes et hommes au Maghreb et en immigration; la frontière du genre en question ; étude sociologique et anthropologique. PUBISUD. Paris, 1998. P21.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

semblable a celle de deux filles ; si les héritiers sont au-dessus de deux, à elle les deux tiers de ce qu'a laissé le défunt... »¹⁹.

Les Kabyles en 1748, décidèrent par délibération de renoncer à ce privilège au profit des femmes, pour les priver de l'héritage. L'exhérédation de la femme répond au principe agnatique selon laquelle la succession naît du lien de parenté par les hommes et existe au profil exclusif de ces derniers.

Pour sa sécurité elles lui ont accordé l'usufruit des terres, en plus le fait que le code d'honneur impose à l'homme de prendre en charge et de subvenir aux besoins de ses parents orphelins, veufs, ou répudiées²⁰. Pour donner une définition consiste et explicative du concept "patriarcat", on se réfère a l'expression utilisé par Nafissa ZERDOUMI : « l'homme est le maître absolu ». ²¹

IV- La femme kabyle au sein de la famille traditionnelle :

Pour bien comprendre la position de la femme kabyle au sein de la famille traditionnelle nous allons aborder cette partie du chapitre à travers deux point ; sa naissance et l'éducation que lui est inculquée ;

a- La naissance de la fille

La venue d'une petite fille dans un foyer kabyle n'est pas fêtée n'est pas reçue avec de la joie exprimée par l'ensemble du groupe familiale comme ce fut le cas à la naissance des garçons, accueilli par la sage-femme par des you-you, le silence annonce l'arrivé d'une fille. La maisonnée est attristée, « on dirait que les poutres mêmes se lamentent pas ; tout est froid »²². Cela ne se limite pas uniquement à la Kabylie puisque la même chose est constatée dans toute la société traditionnelle algérienne. Nafissa ZERDOUMI a écrit à ce propos : « le

¹⁹-« Les abeilles », XVII 43, cité par BENOUNE Mahfoud. Les algériennes victimes de la société néo patriarcale. MARINOOR. Algérie, 1999. P : 31.

²⁰ -BOURDIEU. Sociologie de l'Algérie. Op.cit. P14.

²¹ -ZERDOUMI Nafissa. Enfants d'hier et d'aujourd'hui : l'éducation de l'enfant au milieu traditionnel algérien. MASPERO. Paris, 1970. P : 33.

²² - GENEVOIS Henri, cité par LACOSTE Dujardin. Des mères contre les femmes, maternité et patriarcat au Maghreb. Découverte. Paris. PP : 59 et 60.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

père, qui a assisté de très loin à l'accouchement, est averti de la délivrance soit par des you-you, soit par le silence. S'il entend les you-you, il se précipite chez le boucher pour ramener des testicules du mouton pour ça femme, sinon il sort, parfois va au café maure se reconforter avec un bon café »²³. Cette préférence pour le garçon s'explique, par le fait que celui-ci assure la pérennité du lignage, il représente une force de travail un renforcement de clan en cas de litige ou de différent avec d'autres groupes. Puisque cette société est animée par un esprit d'association et de solidarité, écrivent HANOTEAU et LEOURNEUX.²⁴ « Cette union et solidarité entre les membres ne se manifestent pas uniquement dans la famille, par la vie en commun ; elles peuvent se traduire de façon brutale et sanglante par la vengeance. Lorsqu'un crime est commis sur un membre d'une famille, tous ses proches sont intéressés à la vengeance qui ne s'étendra que par la mise à mort du meurtrier ou de quelqu'un des siens ²⁵ la dette de sang est prévue par la coutume.

La solidarité familiale va donc, jusqu'à ses extrêmes limites pour assurer au groupe le maximum de force et de puissance²⁶ qui ne peuvent exister sans un nombre important d'hommes. Contrairement à la fille qui est perçue que comme un fardeau et une bouche de plus à nourrir, elle constitue la vase fragile qui risque à tout instant de se briser²⁷ et de souiller ainsi l'honneur et la réputation des seins. Cela est bien illustré dans les propos que tiens le maître de maison « il est née un membre de plus à la famille, avec qui je ne remplirai pas la maison, avec je ne combattrai pas mes ennemis ». Dans la culture Kabyle la fillette n'est autre qu'une resserre de poudre, elle fait le tourment de sa famille de sa naissance jusqu'au jour de son mariage.²⁸

Dans ce même contexte il est tout à fait normal qu'une femme soit répudiée parce qu'elle n'a eu que des filles tout comme une femme stérile.²⁹

²³ -ZERDOUMI Nafissa, Op.cit. P 10.

²⁴ -CF. HANOTEAU et LETOURNEUX.

²⁵ -BOUSQUET Lefèvre Laure. La femme kabyle. MASPERO Paris, 1952. PP : 30 et 31.

²⁶-, Ibid. P33.

²⁷ -BASAGANA Roman, SAYAD Ali. Habitat traditionnel et structures familiales en Kabylie. Mémoires du CRAPE. Alger, 1974. P :71.

²⁸ -LACOSTE Dujardin Camille. Op.cit. P58.

²⁹ -Ibid., P61.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

b- L'éducation de la fille

La fille est considérée comme étant un bien appartenant aux hommes du groupe familiale, elle doit obéissance et soumission au père, aux frères puis au mari et même au et même au fils³⁰ elle est née pour servir exclusivement l'homme. Son éducation est inculquée une fidèle et bonne épouse pour devenir enfin une mère aimante. La petite fille est dressée de telle façon à tous supporter et à ne jamais se plaindre, la famille encourage les garçons à frapper leurs petites sœurs dans le cadre des jeux familiaux, en cas de plainte celle-ci est sévèrement punie³¹. Ce genre de comportement enseigne à la fille dès l'enfance la suprématie de l'homme et son statut de dominée.

Son éducation est confiée aux soins de la maman qui lui apprend toutes les tâches domestique, les travaux artisanaux, mais pas seulement dès son âge elle lui fait prendre conscience de sa fragilité et de sa vulnérabilité.

Elle porte en elle l'honneur de tout un clan et insiste sur la conséquence néfaste de sa perte. Celle de souiller à tout jamais ; la réputation et le nom de sa famille. Cette obsession pour la virginité de la fille est justifiée parce que c'est le seul garant de la pureté de la descendance. « Pour qu'une famille puisse se perpétuer, il faut qu'elle soit certaine que ses enfants sont bien les siens d'une manière sûre ». ³²

Même après son mariage la femme subit les mêmes craintes après la hantise de la virginité succède la crainte de la stérilité³³. Etant donné que sa fonction première est la reproduction en particulier donnée des enfants mâles pour le renforcement du groupe agnatique et pour la continuité de la lignée.

Pour sauvegarder son intégrité physique, elle doit se tenir la plus éloignée de l'homme, d'où la distinction des espaces entre les deux sexes. L'intérieur pour les femmes, c'est la porte de clôture qui représente non seulement la démarcation naturelle séparant l'intimité de la maison. Mais encore la frontière symbolique de l'univers des hommes que la femme ignore³⁴. La petite fille est très vite mise en garde par sa mère et par toutes les femmes de la famille du danger que constitue pour elle, le moindre contact avec les garçons.

³⁰ -BENOUNE Mahfoud. Op.cit. P44.

³¹ -BOUDEFNOUCHET Mostefa. Op.cit. P72.

³² -ZERDOUNI Nafissa. Op.cit. P190.

³³ -BOURDIEU. Op.cit. P14.

³⁴ - BASAGANA Roman, SAYAD Ali, Op.cit, P14.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Mostefa BOUTEFNOUCHET, souligne que la société traditionnelle impose aussi à l'homme une conduite particulière et une retenue envers la femme ; celui-ci doit limiter ses contacts avec elles et il ne doit pas s'attarder en sa compagnie, il doit détourner son regard, s'il se trouve face à face avec une étrangère à la famille. Cet auteur résume cet état de fait par ces propos : « la femme se doit de préserver son intégrité physique, mais l'homme par une série de mesures, l'y aide et les protège des situations dangereuses ». ³⁵ Le maghrébin considère que : « son honneur réside dans la chasteté de sa femme, de ses sœurs, et de ses filles » ³⁶

La femme a un rôle à jouer ; celui d'assurer l'entretien de la maison, et celui de gérer et de préserver les réserves alimentaires en les faisant durer le plus longtemps possible. Elle n'est pas tout à fait exclue de l'extérieur puisque la femme Kabyle participe aux travaux agricoles dans les champs.

La position de la femme Kabyle dans la société traditionnelle est effacée et infime ³⁷.

BOURDIEU la résume dans ces propos : « la femme est considérée comme un moyen d'accroître la famille et d'en resserrer les liens ». ³⁸ La femme telle que nous l'avons déjà soulignée assure la reproduction physique, celles-ci sont données en mariage à d'autres clans et les familles entrent en alliance avec d'autres. Pierre BOURDIEU dit dans ses propos que : « le mariage ne libère pas la femme de l'autorité absolue de son père que pour la livrer à l'entière domination de son mari ou plus exactement du groupe de son mari ». ³⁹

Mais cette position se renforce dès lors que la femme atteint un âge où elle a satisfait aux principes que lui dicte la société celui d'avoir donné une forte progéniture en particulier des garçons, devenus adultes se marient. « Elle devient ainsi une mère comblée par l'affection de ces enfants mariés et de la sollicitude de ses belles filles, et du respect des autres membres de la famille aussi bien des hommes que des femmes et acquiert alors un statut privilégié de femme écoutée pouvant prendre certaines décisions dans la famille ». ⁴⁰

³⁵ -BOUTEFNOUCHET. Op.cit. P73.

³⁶ - HANTEAU et LETOURNEUX, Op.cit. P 108.

³⁷ - Ibid. P 108.

³⁸ -Cité par ADDI El Houari, Op.cit. p18.

³⁹ -BOURDIEU. Sociologie de l'Algérie, Op. Cit.P15.

⁴⁰ -BOUTEFNOUCHET Mostefa, Op.cit.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

V- L'accès de la femme au travail salarié

Suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance, tel que l'urbanisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié ou on trouve le nombre des femmes occupés a pris une évolution remarquable. Et d'après BENNOUNE «cette évolution est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation est le processus de développement».⁴¹

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

A l'égard de cette nouvelle condition des femmes marquées par leurs accès au travail rémunéré, ce dernier est devenu une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins économique, en aidant financièrement leurs parents ou leurs époux, et concrétiser l'image qu'elles vouaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale.

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

1-Les femmes diplômées et l'accès au marché de l'emploi

« La scolarisation des filles et des garçons, tout comme l'affectation des emplois aux uns et aux autres, se fait de manière séparée de même que les tâches, les emplois et les salaires différencient les hommes des femmes, de même les écoles et les matières enseignées sont différentes pour les garçon et pour les filles »⁴².

L'accès des femmes à l'éducation constitue l'une des composantes du développement durable qui a attiré des pays à travers le monde et selon le rapport mondial sur le développement humain de 1995, la plus part des pays ont placé en priorité de leur préoccupation,

⁴¹ - BENNOUNE Mahfoud. Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale. Ed, MARINNOR. Alger, 1999. P : 86.

⁴² -ALALUF Mateo. Les femmes et professions scientifiques: diplôme universitaire et accès à l'emploi, édition de l'université de Bruxelles, Belgique, 2004, p14.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

l'enseignement pour tous, le bilan de cette stratégie indique une augmentation du taux de scolarisation durant le début des années 1990.

Le rapport de 2000 indique qu'en moyenne le taux d'alphabétisme des femmes âgées de 15 ans et plus, est passé de 86% en 1990 à 74,7% en 2000⁴³.

L'amélioration du travail d'instruction des femmes, leur a permis d'accéder au marché du travail avec qualification égales à celle de l'homme, le pourcentage des femmes dans la population active est en croissance en passant de 46% en 1995 à 55% en 2002⁴⁴.

L'accès des femmes Algériennes, la réussite sociale est liée étroitement à la réussite scolaire, c'est pour ça on trouve les familles Algériennes poussent et encourage leurs filles a faire des études à titre d'exemple « De 1977 à 2002, l'université d'Alger un taux d'étudiantes s'accroît en cette période de 52% à plus de 16% et un taux de réussite supérieur à celui des étudiants, ces futures diplômées sont confrontées à une autre réalité de marché du travail, la présence des femmes est liée à quelques secteurs comme l'enseignement, la santé, la justice et moins dans d'autre et une absence total dans quelques activités économiques comme celle relatives à l'accès aux postes supérieurs⁴⁵.

Si on parle des chiffres sur l'éducation féminine son encadrement en a « entre 45% à 48% au primaire et 71% au moyen et un pourcentage de 61% du cycle secondaire ». Ce qui concerne l'enseignement supérieure, depuis l'indépendance la présence féminine est de plus en plus en croissance dans presque toutes les filières particulièrement scientifique et technologiques, puisque avant il y avait une absence féminine pour ces filières et pour ce qui concerne les diplômés le taux féminin est supérieur à celui du masculin⁴⁶.

On peut dire que la femme même si elle est diplômées plus que l'homme mais elle n'a pas toutes les possibilités d'avoir des postes de travail tel que l'homme, malgré ça la femme a pu entrer dans plusieurs domaines, dits masculin.

⁴³ -BENGUERNA Mohamed. Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès a l'emploi a l'exercice de responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, N° 47, 2005, PP 10-11.

⁴⁴ -Ibid. P11.

⁴⁵ - BENGUERNA Mohamed. Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès a l'emploi a l'exercice de la responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliqué pour le développement, N°47, 2005, P61.

⁴⁶ -Ibid. P63.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Les femmes en effet se présentent de plus en plus sur le marché du travail, brisant tous les tabous et l'ambiguïté et comportement d'activité dans le passé.

Cette arrivée massive des femmes sur le marché du travail durant la dernière décennie peut s'expliquer principalement par :

- La progression de la pauvreté, ce qui a obligé la femme à chercher une source de revenu.
- L'évaluation du niveau d'éducation et le changement de la vision de la femme au mariage et le recul de l'âge de mariage ou la femme maintenant préfère avancer dans ses études et travailler, puis penser au mariage.

2- Taux d'activité féminine en Algérie

Tableau N°01 : progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'à 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.

3- les mouvements féministes et l'évolution du statut de la femme⁴⁷

1979 : débute la première manifestation de la femme devant l'assemblée populaire national(APN) contre l'adoption du projet du code de la famille.

Le 08 mars 1979 : constitution de la première association indépendante des femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.

Décembre 1981 : publication du premier manifeste des femmes.

⁴⁷ -KHOUDJA Souad, Op.cit. P : 205.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

En 1989 : création de la première association pour l'égalité devant la loi des hommes et des femmes (qui est la première association des femmes reconnue officiellement).

En 1990 : A partir de cette date plus de 15 associations des femmes ont été créées.

1993 : création du collectif Maghreb égalité, résultat de la conférence mondiale des femmes à Pékin, adaptation de 100 mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.

En 1995 : participation à Pékin au parlement symbolique des femmes adaptation de 100 mesures en faveur des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et la politique.

En 1996 : rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.

VI- L'aménagement du temps de travail et la gestion d'une double journée

a) L'aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail renvoie à une double préoccupation de flexibilité de la production d'une part et de préservation de l'emploi d'une autre part. C'est une opération qui répond aux besoins des salariés « que ce soit par l'obtention d'un meilleur salaire, ou, par un droit étendu aux loisirs». ⁴⁸ En leur permettant plus de temps de travail, il a plusieurs dimensions, d'abord il a été évoqué en termes d'étalement des horaires et des congés en suite il s'est inscrit dans l'aspiration de certains salariés notamment les femmes à disposer d'horaires variables, facilitant la conciliation entre les charges familiales et professionnelles.

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

Vers les années soixante et avec l'apparition des temps modernes, c'est les syndicats qui réclamaient un droit aux loisirs, c'est l'époque où les gains de la production permettaient l'amélioration de la condition salariale des ouvriers. Dans les années quatre-vingt, les aménagements du temps de travail étaient une mesure mise en avant par les gouvernements

⁴⁸ - DE COSTER Michel. La sociologie du travail et gestion des ressources humaines, 3^{ème} Edition DE BOECK, Université Bruxelles, 1999. P : 248.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

afin d'absorber ses problèmes de chômage. En plus de ces évolutions, l'aménagement du temps de travail a plusieurs formes particulières qui sont : l'annualisation du temps de travail, les horaires flexibles, le travail posté, la télétravail, la réduction du temps de travail et le travail à temps partiel.

«Tous les accords sur la réduction du temps de travail permettent de nouveaux aménagements bénéfiques à l'entreprise et aux salariés». ⁴⁹ Notamment aux femmes salariées, en leur permettant ainsi plus de temps libre à consacrer aux occupations familiales.

b) Les femmes salariées face une double journée

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

Dans ce contexte, « ce travail invisible qui n'est ni valorisant, ni comptabilisé provoque une surcharge et une pénibilité, qui se traduit pour les travailleuses par des pressions psychologiques et physiques quotidiennes ». ⁵⁰

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

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

⁴⁹ -CITAU Jean Pierre. Gestion des ressources humaines », 36^{ème} Edition Armand Colin. Paris, 2000. P : 16.

⁵⁰ - <http://WWW.Globebet.Org/horizon-local/1997>, consulter le 20/11/2016.

VII- la femme cadre et les domaines d'activité professionnelle

1- La femme cadre

La moitié des femmes cadres dans le monde des cadres est réalisé par la réussite des femmes dans la scolarisation, la fin de 20^{ème} siècle représente un lieu d'épanouissement d'un nouveau féminisme, elles accèdent ses emplois manière croissante, elle représente le quart des cadres d'entreprise et administration et leur entrer dans ce monde est globalement valorisé, se fait par la porte des fonctions d'assistante ou d'expertise et un peut par elle de commandement.

Les femmes ont fortement contribué des développements des emplois des cadres, cette pensée est spectaculaire dans la catégorie des cadres administratifs et commerciaux, leurs émergences dans le sphère de l'économie a bouleversé l'ensemble des schémas traditionnels, sociaux, économiques et culturels, les femmes cadres qui accèdent à des responsabilités dans le monde industrielle permettant d'imprimer leurs marques sur le monde de management et d'influencer les comportements d'une façon générale.

Les femmes managers entraineront dans leurs sillage de nouveau mode d'organisation et d'appréhension des problèmes ont la force de créativité, capacité à organiser des réseaux, sens de client et de la qualité, talent à assurer des situations complexes, capacité à ce fixé des objectives et à se donner les moyennes de les réalisé en mesurant les risques, leurs démarches novatrices est porteuse non seulement de changement mais d'une value exceptionnels en terme de talents et d'engagement professionnels qui embouchera sur un nouvel équilibre et aussi un enrichissement financier de l'entreprise, la femme en disposition de responsabilité défendirent leurs légitimité à être femme, mères au même temps que d'excellente managers.

Ces femmes cadres (managers) expriment une volonté de faire et d'agir en abordant leurs travail dans une dynamique de plaisir et d'épanouissement, ce qui ne les empêchent pas responsabilités sur leurs bas, en fonction de leurs capacités, de leurs énergie, de leurs inventivités et de leurs créativités elles sont en mesure grâce à leurs valeurs de progresser et de faire progresser l'ensemble de la société.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

2- les domaines d'activités professionnelles de la femme cadre⁵¹

Le diplôme universitaire obtenu par la femme cadre grâce à sa réussite dans leurs études, a ouvert les postes d'accès à des emplois variés et aussi différents domaines de travail et activités. Dans la plupart des cas la filière d'étude de la femme détermine le domaine de son travail.

La proportion des femmes cadres et cadres supérieures s'élève à plus de 40% de l'effectif féminin occupé, concernant l'administration l'encadrement féminin représente environ de 32% et la maîtrise 36,6%. Ces pourcentages sont significatifs de la force féminisation de certaines professions à haute qualification telle que l'enseignement 94% environ, la magistrature 35%, la santé (70% médical et paramédical). Les filières médicales ont constitué en 200, le bastion des filles avec 58,9% de l'effectif total de cette filière.

Le taux des filles dans les filières de science exacte, mathématique, technologique...etc.

Demeure faible par rapport au taux des garçons enregistré dans ses filières d'études universitaires, ce qui reflète par la suite une faible présence de ces filles dans les professions issues de ces filières dans les entreprises. Mais il y a une certaine évolution les filles fréquentent à des degrés différents l'ensemble des filières, par exemple en 1990, aucune étudiante n'était inscrite en sciences appliquées, et en géologie, mais leur part atteint en 2003/ 29,2%.

Ce sont les orientations universitaires des femmes et des filles qui sont généralement influencées par les considérations sociales et familiales qui déterminent par la suite les champs d'activités professionnelles de la femme cadre.

3- L'accès des femmes aux postes de décision dans l'entreprise⁵²

Les femmes cadres sont plus en plus nombreuses dans les entreprises. Car elles occupent un peu moins d'un tiers des postes d'encadrements dans les entreprises du secteur privé et semi-public alors qu'elles sont majoritaires au sein de l'université.

La féminisation des postes de cadres est en augmentation dans tous les secteurs. Le secteur de la construction enregistre la plus faible proportion de femmes cadres (13,5%) tandis qu'elle est la plus élevée dans le secteur des services (34,2%). Sous-représentées chez les cadres, les femmes sont encore davantage parmi les dirigeants salariés

⁵¹ -[http://www.google.fr.accès des femmes aux postes de décisions.htm](http://www.google.fr.accès%20des%20femmes%20aux%20postes%20de%20décisions.htm).

⁵² -[http://www.googel.fr. Les femmes cadres sont l'avenir de l'entreprise.htm](http://www.googel.fr.Les%20femmes%20cadres%20sont%20l%27avenir%20de%20l%27entreprise.htm)

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

d'entreprise (17,1%). Cette proportion stagne et varie selon le secteur d'activité, de 7,2% dans la construction à 21,3% dans le commerce. Elle diminue avec l'augmentation de la taille ou du chiffre d'affaires des entreprises. En moyenne, dans l'Union européenne, seuls un tiers des cadres de directions et dirigeants d'entreprises privées sont des femmes (32,3%). C'est à Chypre et à Malte qu'il y a le moins de femmes cadres et dirigeantes (respectivement 9.7% et 13,3%). Cinq Etats membres, dont la France, sont au-dessus de la moyenne européenne.

VIII- Les apports du travail de la femme

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 ont des conditions moyennes, elle s'inscrit d'emblée, et sans qu'on ne lui demande dans une participation active au budget de la famille. Dans plusieurs cas, quand la famille est dans le dénuement, la jeune fille prend en charge la famille.

D'un autre côté, même si la famille ne souffrent pas d'un défaut quelconque, la jeune fille apporte un plus qui améliore le niveau de vie des siens. Son apport, qu'il soit régulier ou occasionnel est visible et constitue une bouée de sauvetage en cas d'imprévis.

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, qui souvent se rencontrent et se mettent d'accord pour mener une vie basées sur l'entente, le respect mutuel et l'entraide financière. On peut même avancer que dans beaucoup de cas, le travail de la femme constitue pour un premier à tout pour retrouver un mari.

Pour les hommes, le mariage avec une femme qui travaille, c'est déjà l'assurance d'acquérir un logement.

Une fois chez elle, la femme s'occupe d'avantage, des frais du foyer, elle ne pense qu'améliorer le quotidien. Elle prend en charge tout le confort qu'elle se soit apporté à une maison. Ses enfants bénéficient d'une meilleure alimentation, d'une bonne scolarisation et des soins complets chez les médecins privés. Les vacances aussi sont des moments de vrais loisirs.

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 de médiation ou les relations humaines priment sont confiés aux femmes, car y excellent de par leurs dons à gérer tout ce qui relève du social. L'organisation même de la société que ce soit au niveau local du temps, ou des activités parallèles s'améliorent au regard de la créativité féminine. On objectera sans doute que ces paramètres ne sont que complémentaires dans la réussite de l'entreprise, mais il ne faut pas oublier que dans le monde du travail, la robotisation, la rémunération des tâches ont simplifié et facilité le travail.

2)- Les inconvénients du travail de la femme

2-1- Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même

Si 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 demande un investissement de tous les instants, la femme se dépense dans son travail et accumule un grand stress à la fin de journée, la femme quand elle pense que rentre a la maison, ce choix qu'elle fait provient de plusieurs causes. Premièrement, dans la société encore conservatrice, la jeune fille rendre compte à ses parents de son retard, et plus tard, a son mari.

Deuxièmes il n ya pas d'espace qui respectent les spécificités des femmes et qui leurs favorisent des ententes en harmonie.

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

2-2- 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 dans ce cas paraîtront de l'ordre l'affectif, mais il importe de les citer par ce qu'ils peuvent dans certains cas peser dans la balance. Toujours est-il que cette

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

dont la carrière a abouti, elle constitue en quelque sorte un souci dans la mesure où ses parents ne pensent pas qu'à la « caser ». Le fait qu'elle sorte du domaine sécurisant des études, les plonge dans des angoisses au quotidien. Leurs inquiétudes ne s'apaisent que lorsqu'elle regagne le foyer.

2-3- les inconvénients de travail de la femme vis-à-vis de son ménage

La femme mariée subit doublement les problèmes du travail. En plus le stress du travail, elle retrouve son ménage, et doit s'occuper de son mari et de ses enfants, elle doit s'organiser en conséquence, et cela requiert de sa part des efforts, voir des concessions. En effet, ne pouvons 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 à toute la famille, surtout aux enfants de refaire le point de revoir les repères sociaux et effectives, la femme se retrouve devant deux alternatives la première consiste à préparer les repas à l'avance, souvent la veille, et de réchauffer à la hâte, au moment du déjeuner, ceci bien sûr influe sur les habitudes alimentaires de la famille, ou qui donne à ses enfants de quoi manger à l'extérieur.

Le soir, la femme reprend le contrôle de la maison, mais elle est épuisée, et de mauvaise humeur, elle doit encore revoir le travail des enfants préparer leurs vêtements, s'occuper de leurs propreté avant de se préparer au lendemain, elle est dans un cercle vicieux qui ne lui laisse pas le temps de vaquer à des activités personnelles.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Section 02 : La conciliation entre la vie familiale et professionnelle des femmes cadres

I- Conciliation entre vie domestique et professionnelle

L'argent peut servir à gagner du temps, par exemple en payant d'autres personnes pour réaliser certaines tâches, il est difficile d'agir directement sur le temps dont disposent les individus.

Au-delà des familles, la question de la conciliation peut se penser dans une perspective plus large et concerner toute personne ayant une activité professionnelle qu'elle ait ou non des enfants à charge. La notion de vie domestique s'étend alors à celle de vie privée et l'analyse porte sur la facilité à concilier une activité professionnelle et des activités non professionnelles de toute nature : famille toujours mais aussi loisirs, formation, engagements bénévoles, contacts sociaux, etc.....

Cette approche s'appuie sur l'importance croissante accordée au « temps personnel » à côté des temps professionnel et familiaux. Afin de comparer globalement la situation des femmes et celle des hommes, nous avons choisi d'inscrire nos analyses dans cette seconde conception, en tenant toutefois régulièrement compte de la présence d'enfant pour préciser certains constats.

La question de la conciliation entre vie domestique et vie professionnelle est un élément important de l'égalité entre femmes et hommes. En effet, elle fait le lien entre deux domaines de l'existence fortement sexuée. En outre, elle apparaît comme une des conditions d'une réduction des obstacles à l'activité professionnelle des femmes, et donc de l'atténuation de la sexualisation de ces deux domaines de l'existence. Elle est principalement pensée en termes de facilité à concilier une activité professionnelle avec la charge des jeunes enfants. Elle concerne dans cette perspective les seules personnes combinant ces deux éléments. C'est en effet à leur niveau que les difficultés de conciliation sont les plus aiguës et qu'elles sont perçues comme un véritable problème social. Pour prouver les nombreux débats d'experts ouverts sur cette question et les demandes mesures politiques visant à réduire ces difficultés, au niveau Suisse comme au niveau Européen.

La plupart des réponses proposées actuellement vont dans le sens d'un accroissement de l'offre de prise en charge des enfants (depuis les crèches pour les plus jeunes jusqu'aux lieux

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

d'accueil extra scolaire pour les plus âgés) et d'aménagement dans l'organisation du travail au sein des entreprises, en particulier l'adaptabilité des horaires de travail. La lutte contre l'obsolescence des compétences des parents ayant durablement quitté la vie active pour s'occuper de leurs enfants est aussi un axe examiné, comme la question des horaires et vacances scolaires. Un meilleur équilibre de la répartition des tâches domestique est un dernier cheval de bataille, joué plus généralement sur l'échiquier de l'égalité globale entre femmes et hommes. Mais plusieurs difficultés entravent l'amélioration de la conciliation entre vie domestique et professionnelle, comme la diversité des niveaux d'intervention (services publics, entreprises, ménages) et le fait que la conciliation soit davantage un problème de manque de temps que de manque d'argent.

1- Une approche intégrée de la conciliation

Compte de tenir de la complexité et de la grande diversité des politiques qui interviennent dans ce domaine, il est indispensable d'adopter une approche intégrée associant les dimensions de vie familiale, privée et professionnelle. Jusqu'à présent l'approche adoptée était essentiellement axé sur le travail. Il est grand temps de développer les aspects vie familiale et vie privée.

La COFACE est convaincue que la conciliation de la vie familiale et la vie professionnelle doit être intégrée dans toutes les politiques pertinentes (emploi, services sociaux, sécurité sociale, éducation...etc.) aux niveaux européen et mondial. Au niveau local, tous les acteurs concernés doivent être associés à la conception des politiques respectueuses de la famille.

2- Point de vue la conception de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de d'entreprise

a) Définition des politiques de conciliation dans l'entreprise

Les politiques de conciliation peuvent être définies comme les conditions d'emploi, les objectifs fixés et les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée.

Une politique de conciliation entre activité professionnelle et familiale touche à la culture de l'entreprise, à son mode de gestion et à son organisation. Elle se base sur un esprit de partenariat entre employeurs et employée, la prise en compte par la direction des attentes

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

personnelles des collaboratrices et collaborateurs et l'intéressement du personnel aux priorités de l'entreprise.⁵³

b) L'importance de l'adoption d'une politique de conciliation dans l'entreprise

Les entreprises qui peuvent des mesures dans ce sens ont de nombreux gains à en tirer : elles s'adaptent à l'évolution des exigences dans le monde du travail et tirent parti de façon optimale des ressources de chaque individu. De nombreuses études faites en entreprise démontrent une augmentation de la motivation de la part du personnel qui dispose d'une autonomie dans l'organisation.

Qui intéresse de plus en plus des entreprises aux fins pour promouvoir une image, maintenir un niveau de productivité élevé, et une plus grande implication de la part de ses employées attractives pour les hauts potentiels.

II- Les formes et modalités de la conciliation

Les politiques de conciliation visent donc à aider les parents à faire face à leurs obligations et aspirations professionnelles comme leurs obligations et aspirations familiales.

Au sens propre, la conciliation s'entend comme l'articulation de temps et de responsabilités différents dans une même journée. Les leviers que les pouvoirs publics et les entreprises peuvent alors mobiliser pour la facilité de son ménagement des horaires de travail, la mise à disposition d'une offre de service aux familles, notamment pour la garde d'enfant, qu'elle soit collective ou non, et la solvabilisation des familles a fin de rendre les différents services accessible à tous les ménages.

Mais, il existe une autre forme de conciliation, parfois qualifiée de conciliation par Deffant, ou il ne s'agit pas de favoriser la gestion de plusieurs temps dans une même journée, mais de rendre possible l'alternance entre des périodes totalement non travaillées et des périodes travaillées c'est à travers les congés maternité, paternité et surtout parentaux que les pouvoirs publics permettent son développement.

⁵³- Koli MOHAMED et JAMOSSI DORRA. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail. Tunisie, 2007, disponible sur le lieu <http://www.mémoire online.com>.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est devenue un enjeu majeur pour le pouvoir publics.

1- Le cadre économique et sociale

La situation économique est marqué par le développement des formes nouvelles d'emploi, notamment des emplois de temps partiel, et par le débat sur le partage du travail, ces nouvelles formes d'emploi concernent principalement les formes, elles ont une incidence plus forte sur le temps des femmes que sur celui des hommes, par ailleurs, les pratiques relatives aux responsabilités familiales et domestiques n'évalué lentement dans sens se partager parentaux concerné presque exclusivement les femmes⁵⁴.

2- Aménagement du temps de travail et la conciliation

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

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

Ainsi, dans la pratique, ces deux processus conciliation des sphères professionnelles et familiales et développement des formes d'emploi à temps partielles et peuvent, en se combinant, aboutir à un cumul des inégalités touchant tout particulièrement certaines catégories des femmes.⁵⁵

⁵⁴ -JACQUELINE Laufer. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La Découverte, Coll. « Repères », PARIS, p 164.

⁵⁵- Ibid. P 165.

3-Conciliation et accueil des jeunes enfants

Parmi les tâches familiales, le temps consacré aux enfants en bas âge, mais aussi à ceux d'âge scolaire en dehors des heures d'écoles, il est important.

Alors que l'aide à la garde et les services chez l'employeur sont le premier souhait des parents canadiens ayant des enfants moins de trois ans, on constate qu'à peine plus de quatre des travailleurs canadiens déclarent que leurs employeurs offrent un service à cet égard en 2002. Il faut souligner que la question de L'EMTE à cet égard est généralement plus que qu'elle demande si l'employeur offre « de l'aide pour le gardiennage d'enfant soit par un centre sur la place, ou par les biais de fournisseur ou par des arrangements informels ».

Le dernier élément est ou on conviendra, font on peut engager pour l'employeur ; cependant, on voit mal qu'elle type d'arrangement informel pourrait convenir aux parents sur une base régulière, car il faut bien faire garder ses enfants tous les jours que l'on travaille à l'extérieur..., de ce fait ces pourcentages renvoient sans doute à un centre sûr place ou à un fournisseur externe et les arrangements informels en matière de garde doivent être assez peu fréquents, ou alors simplement occasionnels.

Sur le plan de la prise en charge de la garde des enfants, le Québec se distingue nettement du Canada, en raison de l'importance du réseau des centres de la petite enfance.

Au Québec, les enfants entrent à l'école à l'âge cinq ans : Le problème de monde de garde de la petite enfance se pose donc généralement des 0 à 5 ans mais à partir de 6 ans, les enfants peuvent être accueillis dans les centres de la petite enfance. Beaucoup plus à partir de 12 ans, le congé parental étant d'environ 12 semaines et pouvant être partagé entre père et mère. De plus les politiques de Québec visent à inciter les hommes à s'impliquer dans la vie familiale avec un congé parental de trois à cinq semaines réservé au père.

En 2000, ils étaient 40% à participer et en 2007, 60%, alors que le congé parental canadien qui ne réserve pas du temps aux pères, n'est utilisé que par 15% des pères.

Le modèle québécois semble donc sensiblement plus performant que plusieurs autres sur le plan de la garde des jeunes enfants. Nous pouvons comparer le mode prise en charge des jeunes enfants avec le modèle français.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

On observe que le taux d'activité des femmes dont le plus jeune enfant à moins de trois ans est plus élevé au Québec qu'en France : 73,3% au Québec contre seulement 60,2% en France, sans doute en bonne partie en raison de l'accueil des enfants de 3ans.⁵⁶

La comparaison avec les autres provinces canadienne fait aussi ressortir le rôle apprennent déterminant des CPE dans l'augmentation de l'activité féminine : le taux d'activité des femmes de 24 à 44 ans atteint 84% au Québec en 2007 contre 82,6% dans le reste du Canada, et 82,3% chez les françaises de 25 à 49 ans.

III- Les politiques de conciliation sont essentielles pour prévenir et lutter contre la prévention et l'exclusion sociale

Il existe un lien évident et direct entre les difficultés à concilier vie familiale, vie privée et vie professionnelle et la pauvreté et l'exclusion sociale. De nombreuses personnes (essentiellement des femmes) sont contraintes d'arrêter de travailler temporairement ou d'accepter un travail à temps partiel parce qu'elles ne réussissent pas concilier la prise en charge d'un enfant ou d'un proche dépendant avec leurs obligations professionnelles

Dés lors, en l'absence de couverture sociale et de revenus mensuels adéquats, les personnes vulnérables sont exposées à un risque de pauvreté et d'exclusion sociale.⁵⁷

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est d'autant plus important pour les familles monoparentales et les familles nombreuses. Pour les familles vulnérables, le temps consacré à l'éducation des enfants est sacré car il est essentiel pour enrayer la transmission de la pauvreté entre les générations.

a) Sphère professionnelle, sphère privée et les enjeux de la conciliation

La carrière professionnelle des femmes notamment les mères de famille, est barbouillée par des interruptions telles que les mises en disponibilité, l'origine de ces interruptions sont expliquée par l'arrivée d'un bébé dans la famille, en premier lieu en commence par un congé de maternité puis la mise en disponibilité car c'est à la femme à elle seule de s'occuper de son

⁵⁶ AGNES Marie et autre. Conciliation travail famille (le rôle des acteurs France- Québec), presses. Québec, 2009, P 286.

⁵⁷ ALAIN DALOTEL, PAULE MINCHE. Communiste et féministe, 1839-1901, P 147.

Chapitre II : L'évolution de l'activité féminine et les enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

enfant, en plus de ça, la gestion du foyer comme si elle lui revient de droit et demeure une préoccupation constante et intégrée comme une donnée de vie.

La femme est obligée par ses responsabilités de se déplacer régulièrement et assister à des réunions tardives s'ajoute à elles des obligations domestiques car la gestion de la vie professionnelle passe également par la gestion de la vie domestique, l'éducation des enfants, le travail domestique font partie des préoccupations, mais on constate tout de même que : « les femmes n'atteignent que très peu des postes de direction et de haute responsabilité ». On peut expliquer leur refus de s'investir à plein temps dans une fonction à responsabilité par leur désir de relier vie domestique et vie professionnelle.

Chapitre III

Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

I- Les conditions de travail au sein de l'entreprise

A.LAVILLE et C.TEIGER, ergonomes, sur la question de l'usage qui est fait du concept soulève le problème de l'aspect composite des conditions de travail en 1981. Ils écrivent : le terme conditions de travail ; les éléments qu'il recouvre sont très divers, il peut s'agir des conditions matérielles d'exécution du travail : espace de travail, charge physiques ou mentales imposées, ambiance physique (bruit, chaleur ou froid, toxiques, poussières...) ; il peut s'agir des conditions temporelles dans lesquelles le travail doit être exécuté (cadence, durée et horaires de travail)¹ .

Mais on peut aussi y inclure certaines conditions de la vie hors travail : temps et moyens de transports, logement ; on peut aussi étendre les conditions de travail aux éléments faisant partie des relations professionnelles aux qualifications, aux salaires... Suivant la classe sociale et la fonction dans l'entreprise (direction, cadre, maîtrise, ouvriers), suivant l'intérêt qu'on défend (patronat, syndicat) le terme conditions de travail peut recouvrir des éléments déférents.²

1- Un aperçu historique

Le premier usage officiel et international de la notion de « conditions de travail » est formulé dans le traité Versailles, conclu en janvier 1919 pour entériner la paix suite à la première guerre mondiale et fondant la Société des Nations. Plusieurs institutions internationales sont alors créées. La partie 18 du traité est entièrement consacrée à la fondation de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en fixe le programme dans son préambule. Après avoir postuler que « la Société des Nation a pour but d'établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale », préambule est presque entièrement consacré aux conditions de travail et à leurs explication.

En effet, il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelle sont mises en danger, et de la semaine de travail, et attendu qu'il est

¹ - A. Laville, C. Teiger, J. Duraffourg et M. Raquillet. Charge de travail et vieillissement. Rapport du Laboratoire d'Ergonomie du CNAM n° 40, 1973

² -Prévôt-Carpentier Muriel. Les conditions de travail proposition de modélisation pour l'usage. Entre épistémologie et philosophie sociale, un mode de traitement égologique du concept, Thèse pour l'obtention du doctorat de Aix-Marseille université école doctorale «cognition, langage, éducation» CEPERC-CNRS, UMR 7304 Epistémologie et Ergologie Comparatives Discipline : Philosophie, 12 décembre 2013.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

urgent d'améliorer ces conditions : par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maxima de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenable , la protection des travailleurs contre les maladies générale ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues .

L'aspect économique et la notion de concurrence sont don également présents dans la conception des conditions de travail, même si le premier principe dirigeant de l'OIT, qui sera réaffirmé en 1944 comme fondateur, le tempère clairement : « le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article du commerce ». Le travail et ses conditions dépassent les uniques enjeux du domaine économique.

Les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

a- La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs : d'une part, un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; En particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail. D'autre part, une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent pacte ;

Tout travailleur a le droit à des conditions de travail qui respecte sa santé, sa sécurité et sa dignité. Egalement, tout travailleur à droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.³

b- La sécurité et l'hygiène du travail.

c- La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes.

³ -« Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne», Journal officiel des communautés européennes Luxembourg, 18 décembre 2000. P 15.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

d- Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours férie.

2- L'évolution des conditions de travail au sein de l'entreprise

Entre le début de 20^e et le début du 21^e siècle, l'évolution des conditions de travail semblent être améliorées avec la disparition progressive des tâches insalubre et l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

D'autre part, de profondes mutations dans la structure de l'emploi ont eu des répercussions sur l'organisation du travail, avec notamment la montée en puissance des services, pourtant les progrès ne sont pas automatiques, et c'est par l'intervention de l'ensemble des acteurs concernés qu'interviennent ces modifications, à travers l'espace sociopolitique.

A partir des années 1970, la dématérialisation du travail intervenue semble limitée. D'un côté, des contraintes physiques sont écartées, des conditions de sécurité sont améliorées, les tâches les plus contraignantes peuvent être écartées (peinture par exemple), mais d'un autre coté, cela exige des équipements lourds et couteux et donc une maintenance importante. Les conséquences sont donc à nuancer puisque cela entraine une hausse des horaires de nuit, de nouvelles postures contraignantes.

L'insertion de l'outil informatique est également un exemple des effets ambivalents que le progrès peut apporter, d'un côté celui-ci apporte un certain degré d'autonomie, d'un autre coté le travailleur et réduit à des contraintes physiques (pour les ouvriers par exemple), il est également mis directement en contact avec le marché, ce qui représente une nouvelle contrainte psychologique.

La qualité des conditions de travail résulte des choix et des moyens de l'employé ou du travailleur indépendant. Ces choix sont influencés par se perception du contexte (règlements, normes, situation du travail, cout relatif de différentes options, etc...), par ses valeurs et son éthique personnelle.

Les employés peuvent intervenir en faveur d'une amélioration des conditions de travail à travers la relation syndicale, et pour les grandes entreprises de travail à travers des responsables du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que par des mouvements sociaux, un rapport de force favorable aux salariés ou l'employeur peut avoir

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

pour conséquence une amélioration ou une dégradation des conditions de travail, à l'inverse, une désorganisation des salariés coupées à un contexte

3-Les variantes sociales des conditions de travail

Les conditions de travail sont souvent utilisées dans les politiques, ce qui permet notamment de forger une identité collective.

a- Les ouvriers et les cadres :

Bien qu'en déclin avec la montée en puissance des services de l'économie, les ouvriers restent soumis à des conditions pénibles sur le plan physique (port de charges lourdes, travail dans la saleté...), le machinisme accru s'accompagne d'ailleurs de contraintes.

Supplémentaires pour eux, notamment, par l'importance du travail de nuit (le capital est rentabilisé au maximum au détriment du confort des ouvriers), ceux-ci restent également soumis à une hiérarchie forte.

Les cadres se distinguent en particulier par une protection physique vis-à-vis de l'environnement, lieu de travail est propre, ils ont peu d'efforts physiques à réaliser (sauf éventuellement au niveau visuel)

Ils disposent d'une forte autonomie pour réaliser leur objectifs, ils s'agissent d'une catégorie ambivalente ou la relative liberté dont ils disposent se payent avec un avertissement personnel assez lourd, notamment en terme d'horaire (flexibles, ils doivent s'adapter aux demande des clients, à l'activité exceptionnelle...)

b- Le service public

De nombreux cadres et peu d'ouvriers avec de nombreuses professions en contact avec le public (enseignants, politique...), avec des horaires typiques plus responsables, la variabilité des horaires est plus grande dans les services publics, mais elle est mieux régulée. Le problème se situe dans les tensions qui peuvent apparaître dans le contact avec usage (population pauvre de plus en plus nombreuse).

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

c- Les indépendances

Lorsque les professions se rapprochent, les conditions de travail sont semblables. De point de vue des conditions de travail, les petits exploitants sont en première ligne au marché, ils peuvent bénéficier de l'organisation de l'entreprise pour éviter le contact direct avec la clientèle mais les contraintes sur les horaires sont acceptées comme faisant du travail⁴.

4- Les premières recherches théoriques d'analyse des conditions de travail

La problématique des conditions de travail telle qu'on la retrouve aujourd'hui dans la littérature scientifique dans les méthodes d'analyse qui la rendent accessible à un large public, se trouvent influencées par le premier courant de pensée d'ordre psychologique, parti de mouvement des relations humaines aux Etats-Unis pour aboutir à la démocratie industrielle, enfin la nouvelle discipline : l'ergonomie (cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adapter le travail à l'homme, c'est-à-dire de concevoir des postes de travail, des installations, des systèmes ou ils travaillent avec un maximum de confort, de sécurité et d'efficacité).

1- Le courant psychosociologique américain :

Quatre grands théoriciens ont marqué de 1930 à 1970 les travaux visant l'amélioration des conditions de travail : Elton Mayo, A. Maslow, D. Mc Gregor et F. Herzberg.

a- Elton Mayo :

En 1927, E. Mayo allait par ses expériences démontrer l'influence des facteurs psychologiques sur la performance des travailleurs ; l'expérience montre que le simple fait de s'intéresser à ces travailleurs, de leur parler, de les traiter avec égard, permettait d'améliorer les performances. On découvrait ainsi une équation qui allait devenir célèbre :

⁴ -Marie-France CRISTOFRI, bilan des sources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel, centre d'étude de l'emploi, octobre, 2003

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

que la satisfaction des besoins psychologiques des travailleurs permettait d'améliorer la rentabilité du système de production⁵.

b- Harold Maslow (1908- 1970) :

Le premier postule une hiérarchie des besoins. La hiérarchisation des besoins est une théorie qui repose sur une hypothèse que la source de motivation se renouvelle dès que les besoins du niveau inférieur ont été satisfaits. Cette réflexion a conduit Maslow à proposer un modèle qui est sous forme d'une pyramide en hiérarchisant les besoins en cinq niveaux, et parmi ces besoins en trouve le besoin de sécurité en deuxième lieu qu'il s'agit la sécurité de l'emploi, du niveau d'agressivité dans les relations professionnelles et du sentiment globale d'ordre.

L'organisation peut permettre en avant la pérennité du poste, la sécurité offerte par un cadre réglementaire ou par un statut⁶.

c- Frédéric Herzberg (1923- 2000) :

Les travaux de F. Herzberg l'ont conduit à une découverte importante en matière de psychologie de travail, montrant que les circonstances qui conduisent à l'insatisfaction, est ce n'est pas parce qu'on supprime celles qui conduisent à l'insatisfaction que l'individu sera satisfait et réciproquement.

Les deux types de facteurs qui sont source de satisfaction et de l'insatisfaction :

a- Les facteurs d'hygiène

C'est la base de la bonne santé des relations humaines dans l'entreprise, ce sont les relations avec les supérieurs et avec les collègues, les avantages sociaux, le salaire et conditions matérielles de travail. Il est nécessaires pour la satisfaction du personnel mais pas suffisant.

⁵ - Marie-Noel et autres. Pour une analyse des conditions de travail des ouvriers, Ouvrage publié avec le concours du C.N.R.S, 2 édition revue et modifiée, librairie Armon Colin, Paris, 1975, P : 8.

⁶ - Véronique de Keyser et autre. Analyse les condition du travail, les éditions entreprises moderne. Paris, 1982. PP : 7, 8.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

b- les facteurs moteurs

Ce sont les facteurs de dynamique, il s'agit de possibilités des carrières, des responsabilités, de l'appréciation exprimée des performances et du sentiment de pouvoir se réaliser. Et l'absence ne provoque pas l'insatisfaction, mais s'ils sont mis en œuvre, il déclenche la satisfaction et la motivation au bénéfice de production⁷.

5- Les composantes des conditions de travail

1- L'ergonomie

Cette nouvelle discipline a pu se définir comme traitant l'ensemble des connaissances permettant d'adopter le travail à l'homme, c'est-à-dire de concevoir des postes de travail, des installations des systèmes ou il travaille avec un maximum de confort de sécurité et d'efficacité.

a- L'ergonomie de correction

Il s'agit de l'ergonomie de correction des situations de travail, ergonomie d'enquête et réorganisation, elle répond directement à des anomalies se traduisant le plus souvent soit par une atteinte au confort de travail, à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à un problème de production en qualité, l'action ergonomique montre ici clairement ses succès mais aussi ses limites.

b- L'ergonomie conception

Ergonomie de projet ou d'organisation elle intervient très précocement amont des situations de travail, il s'agit-là d'un temps précieux pour projeter la place de l'homme en travail dans le système future se poser les bonnes questions et trouver les meilleurs rapports cout-efficacité.

Ce type d'intervention exige une grande expérience et une grande objectivité des bureaux d'études et des services d'organisation du travail avec l'appui d'un médecin.

⁷- Plane Jean Michelle. Théorie des organisation, 2ED. DURANT. Paris, 2000. PP : 41, 42, 43.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

L'ergonomie entretient des liens particulièrement étroits avec la psychologie de travail et des organisations du fait que ces deux disciplines partagent le même objet avec des approches et des orientations différentes et complémentaires⁸.

2- L'organisation du travail

L'organisation est primordiale pour réussir à mettre en place de bonne condition de travail, à l'image des routiers (temps pour les déchargements de marchandises), pour la construction de savoir-faire, de prudence dans le bâtiment (de jour montre que la stabilité des effectifs joue positivement).

3- La sécurité

Chaque année l'entreprise connaît de graves accidents de travail ce qui montre l'importance de la sécurité au sein de l'entreprise ainsi que l'application de la réglementation.

4- La réglementation

L'hygiène et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise doivent répondre aux conditions prévues par la réglementation. Il faut que les caisses d'assurances maladies disposent de pouvoirs réglementaire et de contrôle, les entreprises sont alors obligés de faire des formations à la sécurité de leurs personnel. (La politique de prévention).

6- Les enjeux financiers

La sécurité au travail représente d'importants enjeux financiers dans l'entreprise. Les accidents de travail sont très coûteux, et les entreprises se trouvent dans l'obligation de lutter contre ce dernier en mettant un programme de lutte contre les accidents ce qui implique des moyens financiers importants⁹ :

1- Les cotisations pour accidents de travail

Pour les cotisations, il existe un mode de tarification qui s'effectue en fonction du nombre de salariés et de l'importance de risque.

⁸ - CLAUDE Louche. Introduction à la psychologie de travail et des organisations, édition Armand COULIN, Paris, 2007. P : 19.

⁹ - Jean-Marie Peretti. Gestion des ressources humaines, 11^{ème} édition. Vuibert. Paris 2003-2004. PP : 206, 207.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

2- les couts des accidents de travail

La cotisation versée chaque année ne représente qu'une partie du cout effectif d'un accident de travail. Ces couts incluent également :

- Le cout des actions et formalités en cas d'accident.
- Le cout dans les ateliers suite aux accidents.
- Le cout de l'absence et de l'accidenté.
- Le cout des sanctions.

7- les politiques de sécurité

Les accidents de travail représentent pour le salarié et l'entreprise une lourde charge d'où le renforcement de la réglementation et la mise en œuvre de politique actives de sécurité dans les entreprises ont permis de réduire l'ampleur du phénomène.

8- Les organismes intervenants dans l'amélioration des conditions du travail

Pour améliorer les conditions de travail dans une entreprise, on trouve plusieurs organismes qui interviennent et parmi eux :

1- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La création est obligatoire dans les entreprises de 20 salariés, il est présidé par le chef d'établissement, il est composé de représentants du personnel désignés par le comité de l'entreprise assiste des délégués du personnel. Le médecin de travail et d'autres personnes qualifiées (responsable sécurité, responsable formation) assistent avec voix consultative aux séances du comité. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et immédiatement après tout accident. Les responsables de comité (membre CHSCT) sont désignés pour deux ans et ils ont comme mission de :

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
- Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

- Procéder à des inspections régulières des lieux de travail, effectuer des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladies professionnelles.
- Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels.
- Consulter les modifications des conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation des postes liées à l'introduction des nouvelles technologies¹⁰.

2- L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

L'ANACT est un établissement public à caractère administratif, fondé en 1973, qui se trouve sous la tutelle du ministre du travail, et administré par un conseil d'administration comprenant des employeurs et des salariés. Cette agence a pour mission de :

- Aider les entreprises et les organisations personnelles et syndicales dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail.
- Elle s'occupe notamment de l'organisation de travail, de l'introduction de nouvelles technologies, de la conception et de l'aménagement des locaux, équipements.
- Diffuser l'information dans le domaine des conditions de travail, élaborer des guides, moyens d'analyses et supports de formation¹¹.

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale, d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail et des actions menées.
- Un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme. Le comité peut, en cas de risque grave, faire appel à un expert. Les membres de comités bénéficient d'un temps libre consacré à leur fonction, d'une formation spécifique et d'une protection en matière de licenciement.

¹⁰ - Bruno ANSELME, Françoise ALBASINI. Les risques professionnels, édition Nathan. Paris, 2006. P : 149.

¹¹ - Ibid. P : 140.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

3- La commission d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

Elle a pour mission de participer à la sécurité des employés en associant le personnel aux actions de préventions des risques professionnels, et de bénéficier d'une instance de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés) pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, son objectif est d'étudier les risques professionnels d'un secteur à travers les accidents de travail, susciter des actions concrètes et repérer et diffuser des bonnes pratiques.

4- Le syndicat

C'est une association de personnes exerçant ou ayant exercée une même profession ou des métiers similaires ou connexes, son objectif est :

- La défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collective qu'individuelle de ses membres.
- Il peut négocier et signer des contrats collectifs tels les conventions collectives ou les accords collectifs. Un syndicat peut regrouper soit des employeurs, soit des employeurs, soit des salariés¹².

9- Les conséquences des mauvaises conditions de travail

De nombreuse profession sont exposés à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie, ou une intoxication.

Le nombre des salariés faire de l'effort physique ou subis des contraintes physiques augmente, c'est le port de charges lourds, mouvements douloureux ou fatiguant, postures pénibles, déplacements à pied longs ou fréquents, station debout prolongé, qui entraîne un risque d'atteinte à la santé des salariés.

C'est la manutention manuelle de charges et la contrainte physique au travail qui est à l'origine de plus grand nombre de lésions, les salariés qui manipulent des charges lourds, à la longue peuvent se produire des atteintes de la colonne vertébrale, des hernies discales, et des sciatiques, des troubles musculosquelettiques (TMS), ce phénomène est constaté

¹² - <http://www.travail.gov.fr/etude-recherche-statistique/organisation-syndicale>, consulté le 24/03/2017.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

dans l'ensemble des pays industrialisés, comme la manutention manuelle peut aussi entraîner des accidents aigus¹³.

Le bruit au cours de travail est la cause de nombreuses maladies, le risque le plus évident est celui de l'audition, allant jusqu'à la surdité, il peut aussi entraîner des insomnies, des troubles digestifs de la fatigue, rendre irritable, au travail ou après le travail ou cause de l'hypertension artérielle.

Le travailleur peut être victime d'épuisement professionnel ou constaté surtout dans des services sanitaires ou sociaux, et dus à une combinaison de fatigue extrême et d'insatisfaction chronique.

10- L'importance de l'amélioration des conditions de travail

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans le domaine d'activité, et sa capacité à créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas ; l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ses salariés¹⁴.

L'apparition de thème des conditions de travail va nous permettre de s'intéresser au travailleur, à ce qu'il devient par son travail qu'à part sa production. Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel¹⁵.

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence entre l'amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif.

Dans ce cas la prise en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amène à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, turn-over, absentéisme, améliorer la qualité, réduction de rebuts et le

¹³ - GOLLAK Michel et VOLKOF Serge. Les conditions de travail, édition la Découverte. Paris, 2000. PP : 28, 29.

¹⁴ - PIGANIOL Claude. Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, édition. Moderne. Paris, 1980. P : 11.

¹⁵ - ROUSTANG Guy. Le travail autrement, édition. Bordas. Paris, 1982. P : 66.

Chapitre III : Les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'entreprise

volume de la production dépend beaucoup plus de rendement individuel de l'ouvrier et ce dernier dépend de l'intérêt portant à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

Et l'amélioration des conditions de travail est devenue un élément compétitif industriel et sachant bien que ACT pourrait avoir un effet bénéfique sur le confort des travailleurs sans avoir un effet directe sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien par des comportements couteux.

Il y a lieu à signaler la durée hebdomadaire de travail entraîne un accroissement de la productivité et que la qualité des produits s'améliore quand la durée du travail diminue. Les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre don, à chaque fois l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs ses derniers offriront une production très élevée¹⁶.

Face aux problèmes sociaux posés par certaines catégories de salariés, l'élévation des taux d'activité féminine, et le malaise des cadres traduisent une transformation de la demande, l'enquête (allergie au travail) montre que les jeunes aspirent travaillant pour avoir un temps pour vivre, ils souhaitent une entreprise plus humaine, épanouissante et plus égalitaire et être utile pour la communauté. Et l'entreprise ne doit pas avoir le rendement financier comme un seul objectif, mais il faut satisfaire les besoins de l'homme et non pas l'inciter à consommer d'avantage¹⁷.

¹⁶ - AMADIEU Jean Françoise. Organisation et travail. Vuibert. Paris, 1993. P : 88.

¹⁷ - PIGANOIL Claude. Op.cit. P : 12.

Chapitre IV

Le cadre pratique de la recherche

Section01 : L'entreprise Bejaia Logistique**Préambule**

Dans le cadre de la préparation du projet de fin de cycle, un stage a été effectué au sein du service Ressources Humains de l'entreprise SARL BEJAIA LOGISTIQUE (BL) et SARL IBRAHIM ET FILS (IFRI) durant la période allant du 20/12/2016 au 20/02/2017. Dans ce chapitre, nous présentons ces organismes d'accueil plus précisément, BL et IFRI sont présentées à travers leurs historiques, leurs missions, les activités de leurs personnels ainsi que les objectifs qu'elles ont fixés et les équipements dont elles disposent.

1- présentation de BL

BL est une très récente entreprise de transport, inscrite au registre de commerce sous le numéro 07B0185663. Elle assure le transport public de marchandises en disposant d'un important parc de transport. En outre, elle propose la prestation de location des engins et des matériels pour bâtiment travaux publics.

Elle possède un capital de 70 000 000DA et a réalisé en 2015 un chiffre d'affaires et de l'ordre de 1 728618 000DA.

Elle est implantée dans la zone industrielle AHRIK IGHZER AMOKRANE, elle-même située dans la commune d'OUZELLAGUEN. Ce territoire appartient à la wilaya de Bejaïa, elle-même se trouve au nord de l'Algérie.

2- Historique de l'entreprise

A l'origine, la SARL BEJAIA LOGISTIQUE était intégrée comme un service de parc de transport dans une entreprise de production d'eau minérale et boissons diverses dénommée « SARL IBRAHIM ET FILS IFRI ». Ce service de transport a vu le jour en 2002 et devait assurer le transport des marchandises produits par l'entreprise mère vers toutes les destinations situées à l'intérieur du pays.

Quelques années plus tard, l'entreprise « SARL IBRAHIM ET FILS IFRI » a été touchée par des difficultés et s'est trouvée dans une situation délicate. Préoccupée par les contraintes du transport plus que pa0

r l'amélioration de sa production (eau minérale et autres boissons), elle a alors autorisé les responsables du parc de véhicules à activer avec d'autres clients, ne serait-ce que pour répondre aux besoins de maintenance de ses moyens de transport qui coutent très cher, surtout en période hivernale. Elle espérait ainsi maintenir le parc en fonctionnement et pouvoir diffuser sa gamme de produits sur son marché historique et donc faire face à la concurrence, qui est très importante.

Plus tard, la SARL IFRI décida de décentraliser de transport et de l'externaliser pour alléger les charges liées aux ressources humaines et se focaliser uniquement sur son métier de base. Les gérants ont créé une entreprise de transport avec son propre statut : il s'agit de l'entreprise BEJAIA LOGSTIQUE (BL). Plus exactement, BL a vu le jour au mois d'octobre de l'année 2008.

BL s'est d'abord chargée du transport exclusif de son entreprise mère mais au fil des années elle s'est développée pour disposer d'autres clients et réaliser ainsi de grands bénéfices. Aujourd'hui, BL s'est transformée en seulement quelques années d'une petite entreprise en 2008 à une moyenne entreprise puis à une grande entreprise actuellement.

3- Organisation des ressources humaines de BL

BL est structurée en 3 services : l'administration, la maintenance, et le parc.

Au total, 415 employés ont été enregistrés au cours du mois de janvier 2016. Malgré son grand effectif, l'entreprise BL ne dispose pas d'un directeur des Ressources Humaines pour gérer le personnel. C'est le directeur, représenté par le gérant « IBRAHIM » qui assure cette mission.

Les effectifs se répartissent comme suit :

Tableau N°1 : Répartition des salariés de BL selon le statut et le service

Structure	Contrat à Durée Indéterminée	Contrat à Durée Déterminée	Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle	Apprentis	Total	Taux
Direction	1	0	0	0	1	00,24
Administration	16	3	2	1	22	5,30
Maintenance	52	12	2	7	73	17,59
Parc	211	106	1	1	319	76,87
Total	280	121	5	9	415	100,00

Source :(document interne de l'entreprise)

4- Activités et missions de l'entreprise BL

1- Activité : Les principes activités de la SARL BL sont les suivantes :

- Transport public de marchandises ;
- Location d'engins de travaux publics ;
- Location des véhicules touristique avec ou sans chauffeur ;
- Location de matériel pour bâtiments et travaux publics ;
- Vente de pneus en gros ;

2- Missions : l'entreprise réalise diverses missions liées aux activités qu'elle pratique quotidiennement dont :

- Assurer l'arrivé en bon état des marchandises transportées ;
- Mettre en place des programmes d'investissement ;
- Fidéliser ses clients et essayer d'en acquérir d'autres ;
- Améliorer son système de distribution ;
- Assurer un bon climat de travail pour les employés ;
- Gérer le développement des RH et les moyens matériels nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ;
- Assurer une représentativité nationale et faire face aux concurrents ;
- Tenter d'élargir le réseau d'activités à l'extérieur du pays.

5- Les objectifs stratégiques de BL

La stratégie à long et moyen terme de BL s'appuie sur quatre axes énoncés comme suit :

1- La croissance :

- Avoir plus de postes sur le marché international ;
- Assurer la durabilité de l'entreprise.

2- La sécurité et l'environnement :

- Assurer la sécurité des personnes et des biens en rapport avec les activités réalisées ;
- Avoir un impact positif sur l'environnement (diminuer au maximum les rejets toxiques ou déchets polluants)

3- Les clients :

- Avoir une image de marque, par la mise en place d'un bon plan marketing ;
 - Etre compétitif sur le marché en améliorant le rapport qualité/prix.
- 4- **Les coûts** : diminuer les coûts au niveaux de tous les processus et améliorer leur valeur ajoutée.

5- **Organigramme de l'entreprise BL**

La structure organisationnelle de BL repose sur un modèle hiérarchique classique.

L'organigramme schématise l'organisation de la direction générale et des différents services de l'entreprise.

Section02 : Présentation de la SARL IBRAHIM et FILS**Présentation de la société IFRI****Préambule**

En Algérie, le marché des eaux minérales et des jus est caractérisé par une forte concurrence, ce qui rend le client plus exigeant et difficile à convaincre. Pour cela une bonne mise en place de la force de vente s'avère nécessaire. Toutefois notre étude porte sur l'analyse de la force de vente au sein d'IFRI.

1- Historique de la SARL IFRI

L'entreprise IFRI est située à IGHZER AMOKRANE, chef-lieu de commune et de d'aira (sous-préfecture) d'IFRI-OZLLAGUEN, dans la wilaya de Bejaia, dans le nord de l'Algérie.

Elle est implantée à l'entrée de la vallée de la SOUMMAME, en contrebas du massif montagneux du Djurdjura qui constitue son réservoir naturel d'eau. Pionnier dans l'utilisation de PET (polyéthylène téréphtalate) au niveau national, IFRI inaugure son premier atelier d'embouteillage le 20 juillet 1996.

A cette date, plus de 20million de bouteille sont commercialisées sur l'ensemble du territoire national. Ce chiffre atteint 48 million unités en 1999 puis 252 million de litres en 2004 avant de franchir le cap des 500 million de litres en 2005 (emballage PET et verre). Un succès qui s'explique aussi bien par la qualité naturel de l'eau qui allie pureté et légèreté que par une démarche méthodologique, scientifique et rigoureuse dans les techniques de production. Ce succès s'explique par l'expérience acquise dans le domaine des boissons gazeuses car les Etablissements (SARL Ibrahim IFRI) sont producteur de limonades diverses et de sirop depuis 1986.

Après un long parcours l'eau IFRI est directement pompée de la nappe phréatique vers le centre filtration sans subir de traitement chimique préalable et sans passer par la phase l'ébullition. Ainsi, elle conserve toute sa pureté et sa légèreté.

En effet, les eaux non bouillies sont plus légères, plus digestes et la concentration en sels minéraux demeure identique.

Par ailleurs, le site de production d'IFRI est situé sur un plateau argilo-calcaire, ce qui explique la nature bicarbonatée de son eau.

De plus, il se trouve une zone préservée de toute pollution et qui bénéficie d'une importante pluviométrie qui contribue constamment au renouvellement de la nappe phréatique. La société IFRI travaille 24heures / 24heures avec des lignes de production automatisées et équipées des systèmes de contrôle de qualité de la dernière génération. Dans toutes nos unités et a toutes les étapes de la production, nous veillons au respect des normes d'hygiène, de sécurité et environnementales les plus strictes.

2- Mission et activités :

Après un long parcours souterrains, à partir des hautes montagnes du Djurdjura, l'eau «IFRI» est directement pompée de la nappe phréatique vers le centre de filtration.

La SARL travaille vingt-quatre heures sur vingt-quatre heures (24 /24) avec des lignes de production automatisées et équipées de systèmes de contrôle de qualité. En 2010 la production de l'entreprise a franchi les 536 millions de bouteilles l'équivalent de 503 millions de litres.

La SARL est dotée de son propre laboratoire d'analyse, équipée d'un matériel performant, ou on s'assure de la conformité des produits, elle veille au respect des normes d'hygiènes, de sécurité et environnementales les plus strictes afin de diversifier sa gamme de production à savoir :

1. L'eau minérale naturelle ;
2. L'eau minérale gazéifiée
3. Les sodas
4. Les boissons fruitées
5. Les boissons fruitées au lait.

3- Les objectifs de l'organisme :

La réalisation des objectifs de la société est relative à la mise en place de certains processus parmi lesquels nous citons ; processus de gestion par objectif.

a- classification par catégorie :

1-Economie :

Elle permet à une région de connaître un certain développement et amélioration de pouvoir d'achat.

2- Social :

Le taux de chômage dans cette petite localité a énormément baissé (plus de 1000 postes de travail)

3- Environnement :

Son impact sur l'environnement est positif (aucun rejet ou déchet polluant)

b-classification à long terme :

Il favorise des objectifs stratégiques (à long terme), et des objectifs opérationnels (à cours et à moyen terme).

b-1 Les objectifs stratégique :

1. Etre leader dans son domaine (marché des eaux minéral et boissons divers).
2. Avoir plus de poste sur le marché internationales.

b-2 les objectifs opérationnels :

Chaque responsable de service de la société, doit traduire les objectifs opérationnels en plans d'actions.

- Aspect financier :

- Amélioration de la rentabilité de société
- Amélioré la trésorerie
- Augmentation des objectifs
- Procéder à des extasions

- Aspect commercial:

Avoir une image de marque, par la mise en place d'un bon plan marketing Augmenter le chiffre d'affaire, par l'augmentation des ventes Etre coopératif sur le marché en améliorant le rapport qualité-prix.

- Aspect production :

Chercher une meilleur production par :

- La maitrise des outils de production
- La maitrise de couts

-Aspect approvisionnement :

- Maitriser les achats en améliorant le rapport qualité-prix Développe et améliorer la gestion des stocks

4- Les différentes filières de LA « SARL IBRAHIM&FILS IFRI » :

LA « SARL IBRAHIM&FILS IFRI » a diversifié ses filières comme suit :

1. **IFRI** : eaux minérales plates et gazéifiées, soda et boissons fruités avec actuellement près de 80 références.
2. **GENERAL PLAST** : préformes en PET et bouchons en PEHD en col 38mm avec différents grammages.
3. **BEJAIA LOGISTIQUE** : extension du parc roulant.
4. **SARL NUMIDIA HUILERIES D'OUZELLAGHEN** : activité agricole, transformation (trituration) d'olives et mise en bouteille d'huile d'olive extra vierge.

5- Gamme de produits de la SARL IBRAHIM & FILS « IFRI ».

La société **IFRI** dispose d'une gamme de production assez riche et qui se présente comme suit :

A. l'eau minérale naturelle : on dispose de deux types :

1. Eau minérale naturelle non gazeuse.
2. Eau minérale gazéifiée.

Cette catégorie est disponible en deux emballage et à plusieurs volumes :

1. Emballage PET à des volumes de 150 CI ,50 CI, et 33 CI.
2. Emballage en verre à des volumes de 100 CI et 2 CI.

B. l'eau minérale naturelle au bouchon sport : ce produit est conditionné uniquement en PET, car il est destiné aux sportifs, il existe à deux volumes de 50 CI, et 33CI.

C. l'eau minérale naturelle gazéifiée aromatisée : on dispose de trois types de produit :

1. Boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait naturel de citron ;
2. Boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait naturel d'orange ;
3. Boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée aux extraits naturels de menthe.

Dans cette catégorie, il existe plusieurs volumes et deux types d'emballage :

1. Emballage en PET à des volumes de 125 CI et 33 CI.
2. Emballage de verre à des volumes de 100 CI et 33CI.

D. les sodas : dans cette catégorie, IFRI a développé, à coté des sodas normaux, les sodas light.

- Sodas : orange, pomme, citron, fraise, cola et soda bitter ;

- Sodas light : orange, citron, pomme et pomme verte.

Les différentes emballage et volumes de cette catégorie sont :

- Emballage PET à des volumes de 200 CI, 125 CI, 100 CI, 33 CI.
- Emballage en verre à des volumes de 100 CI, 25 CI.

E. les eaux fruitées : plusieurs types sont disponibles dans cette catégorie :

- Eau fruitée au fruit mangue au lait ;
- Eau fruitée à la pomme fraise au lait ;
- Eau fruitée à l'orange ;
- Eau fruitée au raisin mure;
- Eau fruitée à l'orange, carotte, citron.

Ce produit en PET à des volumes suivants :

- Emballage en PET à des volumes de 200 CI, 100 CI, 33 CI ;
- Emballage en verre à des volumes de 100 CI, 25 CI.

F. Boissons gazéifiée au jus d'orange : ce produit est disponible à plusieurs volumes de 200 CI, 100 CI, 33 CI.

6- IFRI sur le marché national et international :

a- IFRI sur le marché national :

Aujourd'hui grâce aux moyens humains, matériels et financiers que la société IFRI a mis au premier plan de sa stratégie pour répondre aux exigences des différents segments de clientèle (dépositaires, grossistes, institutions, consommateurs, etc....).

La gamme de produit IFRI a pu être présente pratiquement sur l'ensemble du territoire nationale par la mise en place d'un accompagnement de communication et par la qualité de ses produits.

b- IFRI sur le marché international :

Parmi les objectifs stratégiques de la marque IFRI sera de conquérir aussi les marchés potentiels à l'étranger. Afin de faire face aux exigences de ces derniers, la société IFRI a mis des moyens financiers, humains et matériels.

Aujourd'hui IFRI présents dans plusieurs pays de l'Europe, l'Amérique du nord et moyen orient au nombre de (20).

Ses produits sont exportés vers plusieurs pays à savoir :

- La France
- La Belgique
- L'Angleterre
- Espagne
- Soudan
- Le mali
- Le Niger
- La Mauritanie
- Les Emirats Arabes unisetc.

Par ailleurs, plusieurs contrats en phase d'être finalisée avec les partenaires étrangers qui sont soucieux d'acquérir les produits de la SARL Ibrahim et fils IFRI l'objectif primaire est l'élargissement de son réseau d'exportation vers d'autres pays.

7- Présentation des différents services :

La SARL « **IFRI** » est une activité composée de différents services :

1. Direction général :

- dirigé par une direction générale, qui assure et applique les décisions dans les différents conseils d'administration ;
- Coordonner les travaux entre les différents services.

2. Service qualité :

- Mise en place des procédures de travail de chaque structure ;
- Assure que le processus nécessaire au système de management de la qualité sont établit, mise en œuvre et entretenus ;
- Représenter l'organigramme de la qualité.

3. Secrétariat :

- Réception;
- Enregistrement des courriers (archives et départ.)

4. Service informatique :

- Développer et réaliser des projets informatiques ;
- Introduction de nouvelle technologie;
- Maintenance de système informatique;
- Administration du réseau;
- Formation du personnel dans les techniques informatiques ;

- Sauvegarder et archiver des données de la société.

5. Service commerciale :

- Etablir les formats et les ordres de versement pour les clients ;
- Recevoir les bons de commandes du client ;
- Etablir et viser les facteurs et les bons de livraison ;
- On y trouve la section vente qui s'occupe de toutes les ventes.

6. Service approvisionnement :

- Prendre en charge la gestion des achats ;
- Assure le suivi des commandes jusqu'à leurs satisfaction en assurant les délais comptables avec l'urgence des besoins et à moindre coût.

7. Service finance et comptabilité :

- Assure-la confronté des opérations comptable ;
- Planifier les financements et les investissements ;
- Gestion des recettes et dépend.

8. Service du personnel :

- Veille à la bonne tenue des dossiers du personnel ;
- Suivi les mouvements de la carrière du personnel ;
- Elaboration de paie.

9. Service gestion des stocks :

- Veille à la bonne tenue des stocks ;
- Coordonne les activités des magasiniers ;
- Les différents documents relatifs aux entrées et sortes de marchandise des divers magasiniers.

10. Service hygiène et sécurité :

- Veille la prévention en matière de sécurité ;
- Intervenir en cas d'incendie ou d'accident ;
- Assurer le maintien de l'équipement de protection individuelle.

11. Service technique :

- Veille au bon fonctionnement des équipements de production ;
- Régler les machines;
- Assuré la maintenance des machines ;
- Assuré la maintenance et l'entretien des véhicules.

12. Service production :

- Contrôle et suit la satisfaction de la production ;
- Chargé de la gestion du carnet de bord de la production ;
- Responsable du personnel de la production.

13. La direction des ressources humaines :

Ses fonctions sont : paie, suivi de carrière, formation. ce service en plus du règlement des problèmes sociaux du personnel, de la bonne tenue de ses dossiers et du suivi de ses mouvements et carrières, élabore également les paies.

8- Les tâches de service personnel :

Contient cinq services :

1- recrutement :

- Réception des dossiers administratifs;
- Procédé au recrutement du personnel dans l'entreprise ;
- Déclarer les nouveaux recrues à la CNAS ;
- Etablir des contrats de travail pour les nouveaux recrues et suivi des situations des ouvriers de l'entreprise (contrat, carrière);
- Registre légaux;
- Faire la gestion de personnel suivi de la carrière et du besoin de l'ouvrier dans l'entreprise (congé.....);
- Déclaration de l'absent. ;
- Etablir un contrat du travail à durée déterminé ou indéterminé ;
- Suivi de la carrière de l'agent ;
- Etablir des attestations de travail pour les agents en cas de besoin;
- Etablir des certificats de travail pour les agents. ;
- Evaluation de besoin;
- Rapport d'activité du mois.

2-service d'exploitation et de paie :

- Exploitation pointage et paie, avant l'établissement des boultines de paie nous procédant aux vérifications de pointage émise par le chef de service ;
- Avances et prêt, c'est l'avance de salaire par le service de paie et la direction des ressources humaines ;
- Registre légaux, c'est le livre de paie ;

- Préparé et suivis les dossiers des salarier ;
- Etablissement des relevés des émoluments de la déclaration annuelle de salaire pour avoir un crédit bancaire ;
- Rapport d'activité du mois.

3- service social :

- Réception et constitutions des dossiers médicaux et frais (les dossiers d'allocation familial, carte chéfa, capital décès.....)
- Réception des dossiers de congé de maladies, accident du travail, remboursement, fré médicaux.
- Etablir des attestations de congé, et les demande de congé ;
- Suivi les arrêts du travail, arrêt initial plus prolongement des arrêts, établir un DRT plus ATS pour le paiement et même pour les accidents du travail ;
- Le dépôt et la correspondance avec la CNAS ;
- Textes législatifs et réglementaires rédigé par la CNAS ;
- Rapport d'activité du mois (le nombre des accidents du travail par mois, les congés de maladiesetc.

4- service de formation :

- Consolider et formaliser les besoins ;
- Constituer une banque des données du domaine de formation ;
- Dossier;
- Planning;
- Gestion;
- Relation avec les organisateur fournitures ;
- Statistique et archivages;
- Evaluation des besoins interne et externe et en personnel ;
- Rapport d'activité du mois.

5- le cadre en gestion des ressources humaines :

- Coordonne et dirige l'activité du service ;
- Assure les relations avec les organisations sociales (l'inscription du travail, CNAS, agence d'emploi mutuelle...) ;
- Veille sur la mise à jour des registres légaux ;
- Veille à l'application des procédures de gestion des ressources humaines ;

- Assister les gestionnaires sur le problème de mise en œuvre des dispositions réglementaires ;
- Appliqué le règlement intérieure de l'entreprise ;
- Rédigé les rapports d'activité de la structure ;
- Assuré la gestion des prêts accordés aux travailleurs.

9- L'organigramme de la direction des ressources humaines :

La direction des ressources humaines de (SARL Ibrahim IFRI) entretient une relation à la fois hiérarchique (car directement elle est attachée à la direction de SARL), fonctionnelle (par rapport aux directions administratives) et opérationnelle (liée aux activités métiers et à l'environnement de l'entreprise). Elle est représentée par un organigramme qui rassemble ses services, suivant la hiérarchie.

Chapitre V

L'analyse des données et
l'interprétation des résultats

1- La durée du stage

Notre stage pratique s'est déroulé à l'entreprise Bejaïa logistique et la SARL IBRAHIM et FILS avec une échéance de deux (02) mois. Dans un premier temps on a visité les organismes, faire des entretiens avec 4 à 5 personnes pour qu'on puisse valider notre guide d'entretien cela nous a pris une semaine à cause de la non disponibilité de notre population visée. Dans le reste de la durée on est parti sur le terrain pour recueillir nos informations nécessaires pour confirmer ou infirmer nos hypothèses.

2- Présentation du guide d'entretien

On s'est présenté sur le terrain de recherche avec un guide d'entretien qui se compose de trois axes (03) comporte une série de thèmes qui ont une relation directe avec notre sujet de recherche.

- Premier axe, il comprend les données personnelles, telles que l'âge, niveau d'instruction, la situation familiale...etc.
- Deuxième axe, il se compose de sept thèmes qui ont un rapport avec la vie privée et la vie professionnelle de nos interviewées.
- Troisième axe, il se compose de huit thèmes qui ont un rapport direct avec les conditions dans lesquelles travaillent les femmes cadres.

3- Analyse des données personnelles**Tableau N°01 : Répartition de l'effectif selon l'âge**

Classe d'âges	Effectifs	%
[23-28 [06	30%
[28-33 [05	25%
[33-38 [05	25%
[38 et +	04	20%
Total	20	100%

A partir de ce tableau on remarque que notre population d'étude regroupe des effectifs de différentes catégories d'âge. La plus dominante est celle qui se situe entre [23-28 [avec un pourcentage de 30%, suivi de celle de [28-33 [et celle de [33-38 [avec un pourcentage de 25%, en suite la catégorie [38 et + avec un pourcentage de 20%. Donc on peut dire que notre population est variée.

Tableau N°02 : Répartition de l'effectif selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs	%
Etude supérieur	16	80%
Formation	4	20%
Total	20	100%

L'ensemble des femmes cadres interrogées avec un taux de 80% ont un niveau d'instruction supérieur (études universitaires), et 20% qui ont fait une formation, le poste de responsable leur a été attribué par ancienneté et promotion.

Tableau N° 03 : Répartition de l'effectif selon la situation familiale

Situation familiale	Effectif	%
Célibataire	08	40%
Mariée	12	60%
Divorcée	00	00%
Veuve	00	00%
Total	20	00%

Ce tableau nous indique que 60% de nos enquêtées sont des femmes mariées, et 40% sont célibataires et pour les deux autres catégories divorcée et veuves avec un pourcentage de 00%.

Tableau N°04 : Répartition de l'effectif selon le nombre d'enfant

Nombre d'enfants	Effectif	%
Pas d'enfant	02	16,67
Un enfant	02	16,67
Deux enfants	06	50%
Trois enfants	02	16,67
Total	12	100%

NB : Le total 12 renvoie à la catégorie des femmes mariées.

L'analyse statistique de ce tableau démontre, que plus de la moitié de notre population avec ratio de 50% ont deux enfants (02), en enchainant avec 16.67% ayant un enfant (01), trois enfants (03), et ce qui n'ont pas d'enfants.

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

L'une de nos interviewées qui a (02) deux enfants nous a dit : « **Je n'arrive pas à les suivre sauf le week-end des fois et avec stresse, les nerfs** ».

Une autre avec (03) trois enfants affirme que : « **Je n'arrive pas à les suivre, je n'ai pas de temps pour eux, ma grande fille sa peut y aller puisque elle peut s'occuper d'elle-même, mais pour la petite je suis obligée de faire des cours supplémentaires.»**

Et même pour celle qui à (01) un enfant nous a certifié : « **mon garçon fait des cours supplémentaire car je suis tout le temps occupée, mais dans la période des examens je passerais des nuits blanches pour aider mon enfants.»**

4- Analyse thématique de contenu des entretiens

La première hypothèse : Les femmes cadres arrivent à gérer leur travail sans qu'elles engendrent l'instabilité de leur vie professionnelle et familiale grâce à un aménagement structuré de leur temps de travail

1-La durée et les horaires de travail des femmes cadres :

Après l'analyse des différents entretiens qu'on a effectués avec les femmes cadres concernant le premier thème : « les horaires de travail ». Nous avons retenu deux importantes réponses :

Celles qui trouvent que les horaires de travail est adéquates, avec un nombre de 14 /20, ils représentent plus que la moitié de nos entretiens.

Une femme nous a déclaré : « **je trouve que les horaires de mon travail sont adéquates ; je peux même rajouter des heures supplémentaires, je me suis intégrée avec puisque déjà j'ai l'habitude de me réveiller tôt donc j'au aucun problème soit pour le matin ou pour le soir** ».

Une autre de nos interrogées appuie sur l'avis précédent : « **personnellement sa m'arrange, les horaires de travail me dérange pas du tout en plus on à l'habitude de travailler 08heures de 08h du matin jusqu'à 16h30 des fois plus** ».

Durant les années précédentes, et selon BOUTEFNOUCHET, la femme qui travail n'était pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de force, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y'avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle était de soutenir son mari et de l'aider à la protection de sa force au travail.¹

Mais aujourd'hui, il est admis que la femmes 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

¹ -BOUTAFNOUCHET Moustafa. « La famille Algérienne, évolution et caractéristique récentes ». Edition SNED. Alger, 1982. P : 229.

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 culturelles et loisir..., à fort contenu en emploi ». ²

Par contre, nous n'avons constaté que 06/20 de ces femmes cadres lesquelles confirment que les horaires de travail sont trop chargés.

L'une des interviewées déclare : **« moi comme j'habite loin de mon travail l'heure de 08h du matin ne m'arrange pas, et comme vous savez le travail commence à 08 :00 et ça me cause un problème si à chaque fois j'arrive en retard je serais sanctionnée ; En plus de tout ça, pour une femme c'est beaucoup, puisque on ne peut pas être rentable à 08 :00 chacune de nous à des occupations avant de sortir de la maison ».**

Une autre interrogée confirme ça: **«c'est trop chargé pour moi, des fois sa m'arrive de terminée à 17h puisque je m'occupe de service clientèle (occuper centre) donc je dois être aux services des clients qui m'appellent pour lancer leurs commandes ».**

D'après tous ces avis, on a pu conclure que la femme cadre occupée d'un poste de grande responsabilité est moins à l'aise que la femme ouvrière ou qui s'occupe d'une simple tâche qui ne contient pas de responsabilité, sa reste une question du statut.

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

Leur présentation de soi s'effectue à partir d'un descriptif d'activités qui met en valeur des compétences reconnues par l'entreprise ou autre. Le discours sur les compétences occupe chez les femmes cadres et de façon plus générale chez les femmes diplômées une place importante qui révèle un processus de validation. L'augmentation développée sur les compétences assimile ; savoir, savoir-faire et savoir être à des traits de responsabilité et à des qualités personnelles. Les qualités professionnelles deviennent des qualités individuelles,

² -LUNGI Christina. « Et si les femmes réinventaient le travail ». Edition Eyrolle. Paris. 1999. PP69-70.

parfois des qualités essentielles à la féminité. Le sentiment de compétence révèle un processus d'évaluation de soi dans lequel la qualification apparaît comme une valeur positive qui constitue l'estime de soi des femmes cadre.³

Les règles régissant la durée et les horaires sont fixés par le code du travail (Loi n°90-11). Elles définissent non seulement le temps de travail effectif mais aussi le régime des pauses astreintes, de repos hebdomadaires,.... . La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine dans les conditions normales de travail et pour toutes les Entreprises, quelle que soit leur taille. Elle est répartie au minimum sur cinq (5) jours ouvrables.

L'aménagement et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine sont déterminés par les conventions ou accords collectifs. Dans le secteur des institutions et administrations publiques, ils sont déterminés par voie réglementaire.

³ - CHRIFATI-MERABTINE Doria. « Femmes cadres entre sphère professionnelle et familiale ». In Les Cahier du CREAD, Revue publiée par le Centre de Recherche En Economie Appliquée pour le Développement. N°74. Algérie, 2005. P103.

2-Occupation du temps libre au travail chez les femmes cadres :

Le deuxième thème dans notre hypothèse il parle sur « le temps libre pendant les horaires du travail » ce concept pose une inquiétude pour les salariés en générale et pour les femmes en particulier c'est pour cela on a collecter 16/20 de ces femmes cadres qui ne trouvent jamais du temps libre dans le travail.

Une de nos interviewée répond : « **mon travail il se termine pas, toujours il y'a du travail qui m'attend donc c'est impossible de trouver un temps libre dans ce cas là, et s'il y'aura ont est pas permet de faire autre chose a part le travail** ».

Une autre qui appuie sur cette opinion « **c'est vraiment rare de trouver un temps libre, et si je le trouve je retourne toujours à accomplir les tâches que j'ai laissé déjà à coté.** »

Cependant, il y'a la possibilité de trouver ce temps libre au travail comme elles dénoncent les 04/20 qui restent : « **Mon temps libre je le passe avec ma collègue, on mange ensemble, on se discute, je lance mes appels, en grosse au modo j'essaye au maximum de me détacher du travail pour un petit moment** ». Ajoute une interrogée.

Rajoute une autre : « **Dans le temps libre, je discute avec mes collègues, la connexion, je lance mes recherche sur internet concernant mon domaine pour mieux se développer et de ne pas rester toujours dans le même point** ».

Pour certaines de ces femmes cadres le temps libre n'existe pas ou bien il est un leurre, c'est un problème de l'indispensabilité du temps a comblé, Tout s'accélère, les urgences s'enchaînent... Trouver son rythme n'est plus seulement une préoccupation des cadres actives soucieux de performance. Dans un monde ultra connecté qui chamboule et sature nos agendas, au-delà du travail, c'est devenu une question de survie pour chacun d'entre nous.

D'ailleurs, le temps libre pendant le travail pour ces femmes cadres doit être une des leurs nécessité que l'entreprise doit l'offrir, quand la femme cadre sera en charge et qu'elle ne trouve pas du temps libre elle sera mal gérer et qui va mener aux risques physiques et psychologiques de la femme cadre dans sa vie professionnelle et privée aussi.

Le travail est une occupation, mais aussi une charge que l'on porte sur les épaules, plus ou moins lourde suivant les moments et les individus. Comment faire pour qu'elle ne nous écrase pas? Les réponses de notre contributeur Philippe Laurent.

Il y a surcharge quand le "colis" de la responsabilité est trop lourd pour le porteur, qui ne se sent plus de le livrer à son terme. La personne en surcharge de travail se sent opprimée, soit parce que son colis est objectivement trop lourd, soit parce qu'il l'est subjectivement par rapport à ce qu'elle peut porter. Si les premiers pas peuvent se faire facilement, apparaît avec le temps le mal de dos, contraignant le voyageur à s'arrêter et à déposer son fardeau pour ne pas s'écrouler

Pour certaines personnes, le travail peut s'apparenter à cette marche forcée des commandos. Tout le monde n'a pas la résistance physique et psychologique d'un commando! Une étude montre que la surcharge est la toute première cause du stress au travail. ⁴

Cette question du temps libre et liée forcément à la charge du travail. La question de la « charge de travail » des salariés resurgit aujourd'hui avec force. Les négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ont amené à préciser ce qu'était exactement le temps de travail. Quel lien fallait-il établir entre le temps et une quantité de travail à effectuer ? Pour les directions des entreprises, la question-clé est bien évidemment celle de l'accroissement d'effectifs à prévoir pour compenser la réduction du temps de travail. Certains accords prévoient un suivi de l'évolution de l'activité, un programme d'action sur la productivité ou même un engagement à ne pas augmenter la quantité de travail par personne. Bien que rarement nommée, la « charge de travail » est au centre des discussions. Directions comme syndicats redoutent la « surcharge » de travail, synonyme d'accroissement des effectifs pour les premiers, de fatigue et de stress pour les seconds. De plus, la mise en place de cet ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) a coïncidé avec une préoccupation plus générale relative à ce que certains appellent « l'intensification » du travail, liée aux nouveaux modes d'organisation du travail (flux tendus, groupes polyvalents, etc.) et à la perception largement partagée d'un resserrement des délais ou d'un accroissement du rythme de travail.⁵

⁴ -Philippe Laurent. « Comment lutter contre la surcharge au travail ? ». Article édité et mis en une par la rédaction. Publié le 25/03/2013.Paris.

⁵ -Yves-Frédéric Livian.Christophe Baret. Christophe Faloz. « La gestion de la charge de travail dans les activités de services »Edition CAIRN INFO. *Revue française de gestion* 2004/3 (no 150).P87 à 103.

3-Instabilité de la vie privée des femmes cadres :

Dans ce troisième thème qui est lié à la question du « temps pour les loisirs » et « le week-end » de ces femmes cadres ; on a marqué quatre avis différents concernant les loisirs et une même opinion sur la méthode de passé le week-end :

Alors, 08/20 de notre population qui disent qu'elles pratiquent leurs loisirs dans le week-end.

L'une des enquêtées répond «...**Moi personnellement, Je trouve un temps libre pour mes loisirs dans le week-end ; surtout le jour du samedi puisque le vendredi on s'occupe du ménage a part le week-end on n'a pas vraiment de temps pour les faire** ».

La deuxième supposition avec 05/20 de ces femmes disent qu'il n'y a pas de temps pour les loisirs ; a propos de ça on a un avis de la part de l'une de ces interrogées qui dit :

«... Franchement ! Il n'y a pas de place pour les loisirs, tout le temps je suis occupée, même si on a deux jours de week-end mais je les consacre pour le grand nettoyage de ma maison et le samedi de fait des visites familiales puisque toute la semaine on se voit pas chacun de nous occupe de son travail on a juste le samedi pour se réunir donc dans tout ça vous allez compris que j'ai d'autres occupations qui m'attendent avant de penser aux loisirs ».

La troisième supposition avec 04/20, selon ces femmes cadres qu'on a interrogées déclarent que il n'y a pas de loisirs carrément.

Une de ces femmes interrogées soutient : **«... On n'a pas de loisirs dans notre pays, il n'y a rien, l'Algérie a un grand manque des espaces de loisirs, et si y'a on trouve un manque de sécurité, comme toutes les femmes algériennes le vendredi pour accomplir toutes les tâches ménagères, il reste le samedi je fais sortir les enfants pour un petit moment puisque toujours on manque des espaces, si non je fait des courses, shopping, pas vraiment grand-chose, on est très loin de la culture de loisirs ».**

La quatrième et la dernière supposition avec 03/20 qui sont avec les loisirs en dehors du temps de travail.

Une de cette population répond : **«...Serte, je suis occupée pendant les heures du travail, mais le travail ce n'est pas tout dans la vie on doit trouver un temps pour s'en sortir du cercle du travail, et pour ce faire, moi par exemple j'aime bien le sport quand je sors de**

mon travail je consacre un peu de mon temps libre pour pratiquer ce loisir, autre chose que j'aime c'est les voyages donc, je choisirais la période où le travail se diminue et je voyage, tout ça, au même temps je continue mes études supérieures, donc je dirais c'est une question d'organisation c'est tout et quand on veut on peut ! »

D'après toutes ces réponses données de la part de nos interviewées nous allons pu conclure pour qu'une femme cadre trouve un équilibre entre travail et temps libre (week-end ; loisirs) n'est jamais facile. Comprendre que ce n'est pas seulement agréable d'atteindre un tel équilibre mais également nécessaire pour leurs productivité et leurs bien-être aide à y parvenir.

C'est sans aucun doute que lorsque ces femmes cadres ont des occupations à part leurs sphère privée (ménage, visites familiaux, les enfants, l'époux....cet) ou des projets qui leurs tiennent à cœur, elles vont facilement être tenté de sacrifier du temps de loisirs. Mais c'est un mauvais calcul sur le long terme. En agissant ainsi, ils vont finir par épuiser. Ils vont aimerait donc de moins en moins le travail qu'ils ont à accomplir, ils vont finir par le considérer comme une corvée et par devenaient inefficace. La solution à ce problème, c'est de dédier certains blocs de temps aux loisirs.

La quantité d'heures de travail est un des facteurs clés pour déterminer si l'emploi d'un individu est compatible avec des responsabilités familiales ou, plus généralement, avec une vie en dehors du travail. Par exemple, de récentes recherches en Europe ont conclu que les facteurs déterminants qui réduisent la compatibilité vie privée / vie professionnelle d'un emploi donné sont incontestablement les longs horaires réguliers et les horaires «asociaux» comme le soir, la nuit et le week-end (Fagan, 2004). Le temps de travail «rigide» a tendance à renforcer la traditionnelle division du travail domestique (l'homme au travail et la femme au foyer) au sein des ménages et crée des difficultés pour concilier la vie professionnelle et les obligations familiales. Au-delà, les horaires «asociaux» (soir, nuit et week-end), de même que les variations imprévisibles des horaires de travail augmentent la probabilité de conflits au sein de la structure familiale et sur le lieu du travail (Fagan et Burchell, 2002). Il est dès lors nécessaire de rechercher des mesures qui permettent un ajustement du temps de travail en fonction des obligations familiales sans impact négatif sur les entreprises.⁶

⁶ -« Le temps de travail décent, équilibre les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises ». Edition. BIT, 1^{ère} édition. France 07.

4-Le déroulement des responsabilités familiales :

A travers cette analyse qu'on a élaborer avec nos femmes cadres a propos des responsabilités familiales(le suivi des enfants sur le plan scolaire, les tâches ménagères ...), on a arrivé à tracer quelques réponses importantes, commençant par la première catégorie et la majorité des interrogées qui déclare qu'elles arrivent à remplir leurs responsabilités familiales on suivant les enfants, et remplir les tâches ménagères. Et pour confirmer cette observation l'ingénieur de laboratoire explique : **« ... quant je rentre à la maison le soir, j'aller directement vers les tâches nécessaires que je dois faire, au même temps je me concentre avec mes enfants, je les suit selon leurs programme scolaire, je les aide à finir leurs exercices, et à arranger leurs affaires ; même si je me fatigue après tout ça mais je serais alaise dans les deux coté ».**

Une autre ajoute : **«...Personnellement ! Je me réveille à 05h du matin, je commence à faire mes tâches nécessaires comme la préparation du dîner, faire préparer les enfants pour qu'ils vont à l'école, je me prépare moi-même aussi pour commencer ma journée ici, et quand je rentre le soir je continu les tâches qui restent, avec cette façon je termine tôt et je me libère pour mes enfants pour les aider aussi ; comme ça j'essaye de terminée toutes mes obligations envers ma famille ».**

Une autre rajoute : **« ...Les tâches ménagères sont obligatoires pour moi, surtout que j'ai deux petit enfants qui ont besoin d'être tout le temps propres, bien habillés, bien mangés, aussi mon mari, donc je consacre tout mon temps libre pour les satisfirent ; je travail sans arrêt à la maison, et je ne dors pas tôt, tout ça puisque je veux travailler, donc j'assume ».**

Passant à la deuxième catégorie qui reconnaît son incapacité d'être à jours face aux responsabilités familiales vu le temps, la charge du travail, et plusieurs d'autres facteurs qui empêches nos interrogées à réaliser le bon déroulement de leurs engagement domestiques.

Une de ces femmes là répond : **« ... moi concernant ma méthode à suivre dans ma maison c'est lorsque je rentre à la maison je me concentre sur la bouffe et la vaisselle, je fais tout rapidement, et les tâches restantes comme le grand ménage et le parterre sont pas obligatoire, je les laisse dans le week-end, le temps je termine mes tâches mes enfants**

s'occupent de leurs exercices, et leurs révisions tout seuls puisque j'arrive pas à faire deux choses au même temps ».

Une autre dit : « ...Tout est vite fait, je commence par l'ordre prioritaire c'est à dire je donne plus d'importance à la bouffe, des fois sa m'arrive à faire deux à trois choses au même temps, j'essaye de m'organiser mais même si on s'organise on arrive jamais à terminer toutes les tâches, mais comme j'ai dit on commence par la plus importante et le reste on le réalise le vendredi ; dans l'autre coté mes enfants que je n'arrive jamais à les suivre sur le plans scolaire, le seul moyen pour les aidés c'est de les rajouter des cours de soutiens, et sacrifier dans la période d'examens on passant des nuits blanches ».

D'après ces réponses, nous pouvons dire que les responsabilités familiales des femmes cadres est en quelques sorte effectuer une lourde charge sur leurs épaules ; Cette lourdeur des responsabilités familiales n'est pas spécifique aux femmes cadres, mais elle est d'autant plus lourde pour les enfants aussi qui se sentent abandonnés par leurs mamans puisque elles sont toujours absentes.

La femme cadre surtout celle avec des enfants, elle est tout le temps saturée, elle doit s'occuper de son mari, les enfants, sans oublier les tâches ménagères, elle doit se préparer pour le lendemain sans aucun aide de la part de son époux puisque dans notre culture et tradition les tâches domestiques et l'éducation des enfants est réservés seulement pour le sexe féminin ; tout ça prend vraiment un temps considérable dans la vie de la femme cadre qui lui empêche de voir sa vie privée.

D'après CHERIFATI-MERABTINE Doria, la première difficulté rencontrée pour les mères de familles réside dans le peu d'infrastructure d'accueil pour les enfants, la difficulté va s'accroître puisque une fois les enfants scolarisés d'autres problèmes surgissent liés à l'organisation du système scolaire avec sa double vocation et l'absence de cantines scolaires, cette situation est d'autant plus difficile à gérer quand on a des enfants dans les différents paliers du système scolaire. Les femmes qui travaillent sont obligées de trouver des solutions individuelles d'autant que c'est sur l'éducation des enfants, de leur suivi, qu'elles sont socialement jugées.

La conciliation entre les tâches du dedans et du dehors est en plan psychologique très coûteuse pour les femmes, mais elle est dans ce contexte évoquée comme l'expression d'un signe de supériorité, elles gèrent le travail domestiques mais sont particulièrement attentives à

leurs enfants car ses derniers occupent un statut réel qui l'amène à bénéficier d'une éducation réfléchie. Les femmes cadres sont porteuses d'un projet scolaire, dans le développement de leur culture générale c'est pour cela que les femmes cadres se préoccupent de l'organisation du temps des enfants, leur accueil durant leur absence, l'équilibre de leur repas à la sortie de l'école, leurs santé et leur loisirs ... autant de préoccupation la gestion n'est pas laissée au hasard ce qui nous amène à parler de la qualité du temps et non pas la quantité du temps accordée à l'enfants, cela explique l'origine des interruptions de carrière et font que la vie professionnelle des femmes se structure bien autour du couple « rupture-continué ».⁷

Concernant le travail domestique CHERIFATI-MERABTINE Doria rajoute :

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

Le travail domestique occupe une part importante de la vie des femmes, conçu comme un élément du compromis il est également lié au fait que la société n'aide pas la femme qui travaille, c'est à elles seul de partager leur temps entre leur profession et la famille. Il y'a comme une continuité entre ces deux univers, les femmes au travail pensent à la maison, à la maison elles pensent au travail, elles se livrent à leurs activités professionnelles en gérant le quotidien de leurs proches. On déduit que les activités qui se rattachent à la sphère domestique est significative et occupent une place importante dans la vie des femmes.⁸

⁷ - Op.Cit. PP 109-111.

⁸ - Ibid. P112.

5-Les relations professionnelles des femmes cadres dans le milieu du travail :

Nous avons pu constater à travers ce thème qui centre sur la nature de relations qui se situe entre les femmes cadres et leurs collègues, et avec leurs supérieur, que presque toutes les femmes cadres interrogées ont déclaré leurs satisfaction sur le coté professionnel et humain concernant la nature de ces relations.

19/20 de nos interviewées ont dénoncé le degré de leurs satisfaction on travaillant avec leurs collègues et le supérieur lui-même.

Une de ces interrogée dit : **«...Ma relation avec mes collègues est super bonne, on se respecte, on donne un coût de main entre nous, on se rigole, on se discute sur des sujets en dehors du cadre de travail (la maison, les difficultés de la vie, les enfants, les nouvelles, la famille.....etc.). Donc je me sens très alaise lorsque je rentre au travail, on se comporte comme une famille, puisque déjà on passe plus de temps ici donc, la nature de notre relation est très importante pour l'amélioration de notre travail ».**

Rajoute la chargée de la paie : **« Ma relation avec mon supérieur est superbe bonne un type sérieux dans son travail, cool, gentil, quelqu'un de compréhensive, un type qui respecte les femmes, et si on se trouve dans un cas spécial (maladie, urgence, problème...) il nous propose son aide, donc, je suis très alaise dans ce coté là , j'en ai aucun souci avec les membre de l'entreprise, hamdollah ».**

Il nous reste une seule interrogée qui à déclaré la mauvaise relation qui se situ avec ces collègues contrairement avec son supérieur.

« ...J'en ai aucun souci avec mon supérieur on travaille sérieusement suivant le cadre du travail et ces normes, et si je passe a parler sur ma relation avec mes collègues ici je dirais pas mal, mais elle est moyenne, il y'a une difficulté de communication entre nous, et lorsque tu ne communique pas avec tes collègues alors que ton travail est lié avec eux tu deviens incapable de remplir la tâche, (pas tous les collègues bien sûr). Moi je me sens pas alaise du tout, même des fois je reçois des insultations de la part de quelque uns c'est rendu insupportable ! »

Améliorer l'efficacité des femmes cadres et leur capacité à atteindre les résultats attendus au travail est devenu un élément complément pour un meilleur rendement pour l'entreprise ; c'est pour cela une bonne qualité de relation entre ces femmes cadres et leurs collègues et avec leurs supérieurs est parmi les moyens nécessaires qui mène à l'amélioration de l'engagement de organisationnel de ces femmes cadres. Donc on peut dire que cette bonne qualité de relation influence positivement sur la satisfaction et l'efficacité de la femme cadre au travail, tandis qu'une mauvaise qualité de relation entre ces femmes cadres et leurs collègues et leur supérieur lui-même influence négativement sur l'efficacité qui produit une insatisfaction au travail. Dans ce cas la femme cadre va pas ce bénéficiée au travail à cause de ces relations désagréables avec les collègues et le supérieur, alors l'entreprise doit créer des relations positives entre ses acteurs pour créer un climat d'ambiance où les femmes cadres seront en bonne état pour donner le meilleur de leurs capacités.

Plusieurs sociologues qui ont fait des études pencher sur l'organisation dans l'entreprise, permet ces sociologue on trouve : TAYLOR, Henry FAYOL, MAX Webber, et Elton MAYO.

Pour TAYLOR, la prospérité des employeurs et des employés va de paire où l'efficacité passe par la spécialisation, un subordonné dépend de plusieurs chefs en fonction des problèmes qui se posent, il n'y a pas une unité de commandement, mais au contraire, une autorité dans la spécialisation.⁹

Henri FAYOL (1841-1925), pour lui « dans toute sorte d'entreprise, la capacité principale des agents inférieurs, la capacité professionnelle caractéristiques de l'entreprise, la capacité principale des grands chefs et la capacité d'administration ». ¹⁰

Il a analysé la nature de la fonction de direction et formule une théorie administrative complète en se fondant sur sa propre expérience à la tête de la compagnie minière.

Selon MAX Webber (1864-1920), le fait d'administrer les choses, consiste en une séparation entre action et décision, l'un décide et l'autre fait, la conformité de l'action par rapport à la décision étant assuré par un système de pouvoir, il existe donc une administration, un bureau qui décide et obtient l'exécution de la décision, analyser la structure de l'organisation en « bureaux » qualifia ce modèle de « bureaucratique » par opposition aux systèmes anciens.

⁹ -TAYLOR Frederick Winslow. « La direction scientifique des entreprises ». Edition ENAG. Alger. 1992. P07.

¹⁰ -FAYOL Henry. « Administration industrielle et générale ». ENAG. Alger. 1990. P12.

Cependant, ce modèle basé sur le travail et l'employé, est de conception par large que celle de TAYLOR initialement restreint au travail ouvrier et à l'industrie, est applicable à toutes les organisations, entreprises ou autre.

Dans la construction classique, un aspect apparaît complètement ignoré, celui des relations entre les individus et les groupes, c'est sur cette base que l'**école des relations humaines** va se développer.

ELTON MAYO (1880-1949), Pour lui, la productivité ne se décrète pas, et doit se construire grâce à des rapports de confiance et non d'autorité, la sanction mécanique et brutale laisse la place à un développement de sens des responsabilités « L'homme, plus il est heureux, plus il est productif » ; Aussi MAYO identifie la nécessité de s'attacher aux besoins psychologiques et sociologiques du salarié, mais aussi aux relations existantes entre les individus et entre les groupes afin d'améliorer les relations de travail et d'augmenter la productivité.¹¹

L'entreprise est une collectivité humaine qui a besoin d'être organisée et coordonnée afin de créer une communication interne entre les individus dans l'entreprise. Le type de communication (formelle ou informelle) du gestionnaire avec chacun de ses employés joue un rôle important dans la performance de l'entreprise (Shein, 1980 ; Kotter, 1973). Par conséquent, il est important de favoriser une attitude positive des employés à l'égard de leur emploi et de leur employeur. Cette relation devrait motiver l'employé à travailler plus fort et à être beaucoup plus attaché aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise (Maslyn et Ulh-Bien, 2001). Puisque les individus dans l'entreprise sont une richesse qui influence beaucoup la performance de l'organisation, il est important pour l'entreprise d'implanter une relation efficace par une gestion sociale appropriée pour les employés. Les supérieurs peuvent guider les actions du subordonnés en utilisant différents types de communication avec eux. Ils doivent développer une habileté à bien traiter les problèmes quotidiens des employés, afin d'établir une bonne harmonie entre eux. Par conséquent, le potentiel d'une bonne relation l'employé et le supérieur / l'organisation est élevé et corrélativement relié au succès de l'entreprise. Si bien qu'il est opportun d'avoir une théorie servant à développer cette bonne relation.

¹¹ -Ibid. P473.

La théorie de l'échange entre le chef et les membres d'une équipe (relation supérieur-subordonné/Leader-membre exchange) prend une place essentielle dans les études qui s'intéressent à l'explication de la relation entre le gestionnaire (leader) et les subordonnés (membres) dans l'organisation. En outre, plusieurs chercheurs ont déterminé la manière dont cette relation influence la performance de l'entreprise.

En réalité, d'une part, le gestionnaire a des responsabilités au sein de l'organisation, et d'autre part, il s'intéresse à ses subordonnés et à leurs problèmes. Il devrait être capable de bien exercer son pouvoir, de créer un bon climat de travail et de gagner la confiance des employés.¹²

¹² -Elena STOEVA. « La qualité des relations employés-supérieur et l'engagement organisationnel ». CRITEOS. Montréal. PP : 19 et 20.

6-Politique de conciliation dans l'entreprise :

Chaque entreprise pu y'avoir des crises sur tous les plan, ces crises deviennent des conflits personnelles pour ces femmes cadres qu'ils doivent lès réglés avec objectivité et sagesse ; la question qui se pose « Comment réagissent-elles face aux problèmes professionnelles ? », c'est pour cela on à proposer ce thème pour savoir les capacités et les stratégies suivie par les femmes cadres pour résoudre les conflits rencontrés par le monde professionnel.

Toutes nos enquêtées sont met d'accord sur une seul réponse : tout dépend le degré et la gravité du problème.

« ...Si je rencontre un problème dans mon travail, j'essaye avec tous les moyens de le résoudre moi-même ; en cas le problème dépasse mes capacités je le signale a mon hiérarchie il est plus compétent, mais la plupart du temps je rencontre des problèmes qui sont réglable. » répond une de nos interviewées.

«... En cas d'un problème qui touche mon entreprise on à les moyens avec quoi on le lance, d'abord je le sollicite au premier lieu au responsable, je le sollicite par des emails, réunions, et les médias beaucoup plus ; et si le problème réglable je le traite moi-même ou avec mes collègues les plus anciens. » répond une autre.

Pour résoudre les problèmes rencontrés dans le travail, la femme cadre doit s'appuyer sur des outils existants dans l'entreprise où se situe le problème, chaque problème on doit le traiter avec maîtrise de ce qu'on utilise ; et dans cette optique la femme cadre doit être vigilante sur la mauvaise situation et attentive dans tous les détails et elle doit rapidement identifier la nature et la gravité du conflit ; il faut alors bien cerner l'origine et les cause de ce conflit et le ne pas le traiter superficiellement au contraire elle doit sollicité pour intervenir et trouver une solution au problème cela requiert de vaste connaissance en plusieurs discipline (droit du travail, management, gestion des ressources humaine.....), et une capacité à gérer la pression qui vient juste après le conflit ; la femme cadre doit rester veiller objective et à traiter les mauvaises situations rencontrées dans le monde du travail.

M'Hamed DRISSI (Directeur de l'INSA de Rennes ; Vice-président du Groupe INSA ; Président de la CDGEB ; Secrétaire de la Conférence des Grandes Ecoles (CGE)) ; à écrit un article sur les problèmes de l'entreprise, il nous a cité plusieurs conflits que chaque entreprise peut lès fréquenter et il nous à proposer quelques démarches pour lès résoudre.

Pour M'Hamed DRISSI, Le dirigeant d'entreprise est quotidiennement confronté aux multiples problèmes d'ordre social, économique et managérial. Il importe de préciser à cet égard qu'un problème est un écart par rapport à une certaine norme ou par rapport à un niveau de résultat souhaité, auquel une personne s'emploie à trouver une solution, en l'occurrence le dirigeant ou le chef d'entreprise.

En général, la source des problèmes qui surgissent au sein des entreprises est due surtout à la suite d'un changement brutal ou d'une mauvaise prise de décision, à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, quelles que soient la taille et les activités. A vrai dire, le nombre des problèmes fréquemment rencontrés par le dirigeant est énorme. Néanmoins, on pourrait le résumer en une vingtaine de catégorie à savoir :

1. L'administration des salaires qui nécessite une amélioration de l'équité entre les employés qui, elle-même, exige une adhésion et une adéquation de ce plan à l'avenir,
2. Le contrôle de la qualité qui consiste en un maintien économique des normes de qualité relativement élevées, une formation du personnel à cette tâche et une disponibilité de personnel qualifié ce qui, généralement, fait défaut.
3. Les coûts qui imposent l'utilisation d'un plan de coûts standards, une répartition des données de coûts et une meilleure utilisation des informations relatives aux coûts,
4. L'efficacité des ventes qui tend à une réduction du temps nécessaire au traitement d'une commande, une fixation des quotas de vente et une amélioration des comptes rendus des ventes.
5. L'élimination des gaspillages par une prise de conscience de la part des employés, des données sur l'ampleur des matières dilapidées, le moyen de réduire le gaspillage et l'efficacité des campagnes contre celui-ci.
6. Les états des stocks qui doivent être suivis pour éviter les pertes sur stocks, en corrélation avec les données des ventes et de la fabrication.
7. Le financement pour assurer une garantie des prêts à court terme à des conditions meilleures, une augmentation du fonds de roulement et la planification des futurs besoins de trésorerie.

8. La fixation des prix en prenant soin d'évaluer les prix actuels, les effets probables sur les quantités d'un changement de prix et la fixation des prix compétitifs.
9. La formation des employés afin d'obtenir une suffisance des efforts déployés, une utilisation des techniques avancées et une opportunité de modifier la formation de la maîtrise.
10. La localisation des usines permettant l'utilisation d'un système centralisé ou décentralisé, la construction ou la location et la réduction des coûts d'entretien.
11. Les marchés nécessitant de fournir des efforts pour trouver ce que les acheteurs souhaitent, en déterminer du potentiel et découvrir de plus grandes possibilités de vente.
12. Le moral permettant de déterminer ce que les employés pensent de leur entreprise et de chercher les domaines dans lesquels le moral peut être amélioré
13. La planification de la production permettant de déterminer et de mettre en œuvre des modes de fonctionnement économique et le maintien des stocks convenable pour les matières premières, les produits semi finis et les produits finis, et une augmentation de l'utilisation des machines et des équipements.
14. La prise de décision dans le cadre d'une adéquation des techniques actuelles, une utilisation de toutes dernières techniques, un développement des compétences dans l'établissement des différentes actions possibles.
15. les produits et services dont le développement correspond aux exigences du marché et de l'entreprise.
16. Les rapports qui tendent à l'amélioration des formulaires et du style de l'écriture et à la distribution et l'évaluation des rapports et des données offertes.
17. Le recrutement et la sélection tenant compte de la découverte et de l'attraction des meilleurs employés potentiels et de l'efficacité des entretiens et des testes.
18. La responsabilité sociale qui privilégie l'application des capacités de gestion à des projets conçus pour améliorer les relations sociales, aspirer à une meilleure compréhension entre individus et assurer des conditions d'environnement satisfaisantes.

19. La surveillance qui veille à assurer guidage et une orientation des efforts des employés et des autres ressources dans la réalisation des productions assignées.

20. La transmission des informations oralement ou par écrit à tout le personnel d'une manière claire, satisfaisante et complète afin de lui permettre de mieux faire son travail.

Fondamentalement, tous ces problèmes concernent le défi auquel se heurte le dirigeant et qui consiste à améliorer la productivité de l'entreprise. Ils sont également en rapport avec la bonne ou la mauvaise application des fonctions fondamentale de la gestion notamment, la planification, l'organisation, l'impulsion et le contrôle. Bien utilisées, ces fonctions peuvent contribuer efficacement à résoudre les problèmes rencontrés, à condition que le dirigeant ou le chef d'entreprise reconnaissent l'existence du problème et son identification pour tenter de le résoudre en suivant les démarches adéquates.

Les démarches de résolution des problèmes se limitent généralement au nombre de cinq ; elles sont bien connues dans le processus de gestion dont :

1. la démarche fondée sur l'habitude,
2. la démarche scientifique,
3. la démarche fondée sur les décisions,
4. la démarche créative,
5. la démarche quantitative

Ces démarches qui utilisent des moyens différents sont de véritables stratégies pour la résolution des problèmes posés aux dirigeants et chefs d'entreprises. Elles impliquent des étapes à suivre dans l'analyse des problèmes potentiels. Le vieil adage « Mieux vaut prévenir que guérir » s'applique avec certitude à une pratique de gestion efficace. ¹³

¹³ -M'Hamed DRISSI. « La résolution des problèmes dans l'entreprise ».Envie d'entreprendre. Le site de partage d'expériences et de connaissances concernant le monde de l'entreprise, maison fondée en 2005 .

7-Efficacité, flexibilité, et aménagement du temps des femmes cadres au sein de l'entreprise :

La question du temps autant que un facteur essentiel pour la réalisation de travail d'un salarié est devenue une question d'actualité qu'on doit poser sur nos interrogées qui sont d'après eux un besoins indispensable dans la vie quotidienne, c'est pour cela on à entamer à les interrogées comment elles peuvent réaliser une certaine flexibilité du temps au travail, et comment elles considèrent l'organisation au travail comme un élément qui travail l'aménagement du temps, donc, on eu les mêmes réponses de la part de nos interrogées.

Une de ces enquêtées dit : « ... **J'essaye au maximum d'organiser et de vérifier mon travail puisque si je ne serais pas organisée je n'arrive jamais à faire quoi que se soit ; et pour moi je trouve que la maîtrise et l'habitude joue vraiment un rôle important dans la flexibilité du temps car une fois tu je maîtrise la même tâche a chaque fois pendant des années ça revient ordinaire, cela rend mon travail facile à réaliser ».**

Une autre appuie sur ça : « **pour que je me réalise une certaine flexibilité au travail je commence d'abord par les tâches les plus urgentes comme ça je gagne du temps et je rends le reste de mon travail facile à faire ; donc commencer à effectuer les tâches par un ordre prioritaire c'est rendre le travail facile ;et bien sûre que l'organisation m'aide vraiment à l'aménagement du temps au travail puisque, S'il n y a pas d'organisation on arrive jamais à accomplir nos tâches, comme ça y aura toujours un désordre et une surcharge que le temps ne peut pas là régler ».**

Dans ce secteur, La flexibilité du temps de travail est l'un des principales enjeux de l'entreprise ; ce dernier renvoi à la possibilité pour l'employé ou l'employeur, ou les deux, de modifier le temps de travail. La flexibilité du temps de travail peut donc être abordée du point de vue de l'employeur ou de l'employé.

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

Le principal objectif dont on a adopté ce thème était donc d'explorer et de démontrer si, et dans quelles conditions, l'aménagement du temps de travail au sein de entreprise est organisé et peut accroître la productivité, tout en préservant ou augmentant la qualité du travail en général, plus particulièrement en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Une étude faite sur ça et elle s'y basé sur la catégorie des femmes cadres puisque c'est les plus touché par la question de conciliation au travail et à la maison ;Pascale SZTUM pense que : La flexibilité du temps de travail est une des composantes fondamentales de la fonction des cadres. Les responsabilités dont ils sont investis les poussent à contrôler tous les actes posés à des échelons inférieurs mais aussi à être des partenaires indispensables en de nombreuses circonstances. Il s'en suit que leurs journées de travail sont beaucoup plus longues que celles des autres travailleurs ce qui pose d'épineux problèmes d'organisation aux femmes. Celles-ci déployant souvent des trésors d'ingéniosité pour faire face à leur double journée et parer aux imprévus de leur fonction (réunions, voyages, receptions, ...) ou de leur vie familiale. Organiser leur vie, les femmes cadres le font essentiellement seules et déplorent le réflexe de leur conjoint qui se tournent automatiquement vers elles dès qu'un problème d'intendance ou d'organisation se présente. S'ajoute au problème de la gestion du temps, celui de l'auto-culpabilisation lié à ce qu'elles pourraient ressentir comme un abandon de leur famille en accordant la priorité à leur vie professionnelle. L'acuité de ce type de difficultés spécifiquement féminines est perçue à un point tel que des séminaires regroupant exclusivement des cadres féminins tentent d'y répondre par la confrontation des problèmes et des solutions que chacune aura trouvées spécifiquement.

Les femmes, du secteur privé comme du secteur public, sont confrontées à ce problème; la résolution de celui-ci leur permettra normalement d'évoluer vers plus de responsabilités. Par contre, elle sera une condition sine qua non de la carrière professionnelle des femmes engagées dans la vie politique ou syndicale. En effet, assister à des réunions de travail ou simplement se faire connaître et participer à d'innombrables manifestations sont des actes indispensables à l'évolution d'une carrière dans ces domaines. La gestion du temps est donc impérative pour les femmes et est d'autant plus cruciale que ces activités se cumulent souvent avec des charges professionnelles classiques.¹⁴

¹⁴ -Pascale SZTUM. « Les femmes cadres ». Courrier hebdomadaire du CRISP 1988/4 (n°1189). Paris. PP 27,28.

La deuxième hypothèse : Les conditions de travail dont lesquelles travail les femmes cadres ont une conséquence positive sur leurs vie privée.

1-Le temps de pause pour la femme cadre :

Avec toute la charge du travail, la pression des supérieurs hiérarchiques, les problèmes professionnels et la routine, la femme cadre a vraiment besoin d'un petit moment où elle peut s'isoler ou discuter avec ces collègues pour récupérer ses efforts pour le reste de la journée, mais sa reste un besoin qu'elle peut l'atteindre comme elle ne peut pas l'atteindre, c'est pour cette cause on a eu l'occasion de l'adopter comme un thème qui travail notre recherche.

D'après les réponses acquises on a un effectif de 11/20 de nos interviewées qui peuvent trouver un petit moment de pause dans le travail.

Une de ces interviewées dit : « ...**Je me programme moi-même, chaque deux heures de travail je me permets de prendre 2 à 5 minute de pause, puisque dès que le travail se charge de plus en plus je me trouve perturbée je ne sais quoi faire, dans ce cas je laisse le travail de côté et je me repose comme ça je peux reprendre mon travail avec activité sans fautes sans pression, puisque si je travail avec fatigue je n'arrive jamais à compléter le travail avec de la bonne humeur** ».

Un autre avis qui confirme ça : « ...**Moi entant que j'ai l'expérience dans mon travail, je peux réaliser une tâche rapide et d'une façon efficace par rapport à celui qu'il n a pas d'expérience il va passer plus de temps pour faire la même tâche, donc je pense que l'expérience aide un travailleur à faire une tâche plus rapide pour trouver une pause de quelques minutes** ».

Les 09/20 qui restent de notre population représentent le deuxième modèle qui ne trouve jamais une pose pendant le travail.

Une de ces femmes qui s'occupe de l'exportation déclare : « ...**autan que j'occupe un poste très sensible dans mon entreprise qui est l'exportation, je doit s'occuper des client étrangers, je doit rassurer de tous les moyens de commodité de nos fournisseurs et beaucoup d'autre choses que je doit faire, donc on n'est pas supposer d'avoir une pause ici, si je me repose donc je laisse mon travail dans ce cas ! Et je peux y'avoir une pénalisation sur ça puisque j'ai laissée mes obligations** ».

Responsable du stock rajoute : « ...moi comme je m'occupe du stock, c'est très rare de trouver une pause, surtout dans la haute période qui se situe entre Janvier jusqu'au le mois d'Avril je dois faire toute un bilan général de l'entreprise, dons, interdit les repos, les absences, c'est vraiment chargé, je trouve juste une pause pour les sanitaires ».

La disposition de repos pendant les heures du travail à été introduite dans la protection du travailleur contre les objectifs abusés de l'entreprise, L'entreprise doit respecter la réglementation qui donne à ces travailleurs un moment de pause après chaque quelques heures du travail successives et sans arrêt , on peut le considérer comme un droit individuel des travailleurs que l'entreprise doit l'offrir, c'est une organisation très efficace du travail pour réaliser une bonne amélioration de productivité pour l'entreprise.

La question de temps de pause au travail constitue un facteur de litige entre l'entreprise et ces salariés. C'est pour cela l'entreprise doit obéir aux droit de travail qui oblige ces entreprise à respecter les pauses quotidienne de ces femmes cadres.

Une étude à été faite sur ça sur les travailleurs de Québec ; cette étude démontre que :

Les pauses au travail jouent un rôle important tant pour la santé physique que mentale comme nous l'avons démontré (les études qui sont faite). Il en va non seulement de la santé des travailleuses et des travailleurs, mais aussi de la santé organisationnelle, car les pauses améliorent la performance et l'efficacité organisationnelle et favorisent la réduction de la monotonie et de la fatigue au travail.

En ce sens la campagne du réseau québécois de l'Association canadienne pour la santé mentale a une double importance : pour les travailleuses et les travailleurs, les pauses représentent une opportunité de récupération et de réduction de la détresse et des problèmes de santé mentale et physique. Pour les organisations, elles représentent une meilleure performance, des travailleuses et travailleurs plus en santé assurant une efficacité organisationnelle à long terme. Tout le monde y gagne! Une gestion soignée des pauses est donc importante non seulement pour la santé des individus, mais aussi pour une plus grande performance au travail à long terme.

Les résultats de nos recherches démontrent, malheureusement, que les pauses ne sont pas très valorisées ni respectées au Québec. Le cadre législatif est modeste surtout lorsque l'on compare avec d'autres pays où les pauses sont plus encadrées et valorisées⁷. On observe une série de stratégies, même lorsque les pauses existent⁸, qui vise à s'en débarrasser le plus vite

possible, d'une manière irrégulière ou carrément de les éviter, comme l'organisation qui prévoit des quarts de 4h45 de travail.

Finalement, il faut souligner une dimension morale importante de la question des pauses au travail, car la morale se réfère avant tout à un compromis envers autrui dans le temps. Pour Zygmunt Bauman « la morale est la question humaine fondamentale, car nous sommes toujours confrontés à d'autres personnes ». Dans la gestion nous sommes toujours confrontés à l'humain et les décisions prises auront toujours un impact sur autrui. Pour être morale, la gestion ne doit pas déshumaniser même dans un contexte social ou organisationnel difficile. Pour paraphraser Bauman, la gestion n'a de sens que dans la mesure où elle aide l'humanité dans la vie et où la dignité humaine est respectée. Ce sont les choix humains de la gestion qui font toute la différence entre pouvoir aller ou non aux toilettes, avoir du temps pour manger convenablement, prendre une pause, penser le travail autrement, changer de rythme, se ressourcer, rester en santé... Bref, ce sont ces choix humains de gestion qui font la différence entre les vies humaines ou inhumaines.¹⁵

¹⁵ - ANGELO Soares. « Un Temps D'une Pause : La Santé Et Le Travail (IN) Humain ».Article-Pauses. Université Du Québec A Montréal. Montréal. 2014. PP 22 ,23,25.

2-La nécessité du prestige dans la vie professionnelle de la femme cadre :

La femme cadre occupe un poste de décision ce poste nécessite plusieurs moyens où la femme cadre peut sentir qu'elle est vraiment importante dans l'entreprise, donc on a choisi ce thème qui démontre l'importance du prestige pour la femme cadre au sein du lieu de son travail ; ce thème nous a mener à savoir le degré de l'importance du prestige, et les moyens offert à ces femmes cadres de la part de l'entreprise.

C'est pour cela on s'y arrêter dans ce point et on a remarqué que toute notre population d'étude sont mets d'accord que le prestige est en premier un facteur déterminant pour donner un meilleurs rendement au travail.

Confirme Une de ces femmes : «... **Je ne peux pas imaginer mon travail sans un pc, puisque déjà mon poste nécessite ça (poste de l'exportation), parmi mes nécessités aussi un chauffeur doit être disponible pour mes déplacements, plus un téléphone avec du crédit puisque j'ai des contactes à faires avec des fournisseurs qui vient de loin, Tout ça tu ne peux pas l'ignorer** ».

Une autre qui rassure : «... **Moi ! Si je ne trouve pas une chaise confortable je ne peut rien faire, car tout le temps je m'assoit et je me branche avec mon micro donc je dois y avoir au moins une chaise confortable pour que je puisse travailler, sincèrement à chaque fois où je demande une nouvelle chaise il m'en l'offre ; donc je pense que le confort au travail est un élément qui détermine le taux de production pour moi, si je trouve tout je me donne a fon, mais si c'est le contraire mon travail sera difficile à l'accomplir** ».

La question du confort et du prestige pour les femmes cadres au travail reste un sujet de préoccupation pour les entreprises et de revendication pour ces femmes cadres.

L'entreprise doit améliorer le bien-être de ses femmes cadres en leurs offrant un cadre de travail favorable, par exemple l'entreprise peut aménager un bureau plus confortable et adéquat à l'environnement de pression, stress...etc. Pour lutter la baisse de concentration, de productivité, et le sentiment d'insécurité qui altère la satisfaction des salariés.

Comment améliorer le bien-être des salariés (et, de fait, leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, leur engagement et leur performance) ? En leur offrant un cadre de travail épanouissant, et en les aidant à concilier leur vie professionnelle avec une vie de famille réussie, des engagements associatifs, des pratiques sportives et des activités culturelles.

Les moyens de confort sont disponible aujourd'hui pas comme avant, la femme cadre peut travailler dans un espace plus agréable, l'entreprise doit se concentrer par exemple sur : la

luminosité, la température, le bruit, les outils informatique et plusieurs d'autre chose, elle doit offrir un bureau bien équipée tout cela pour le bien-être des femmes cadres pour but d'atteindre un meilleur rendement au travail.

Une étude qui se concentre sur les conditions de travail tel que l'espace de travail et le confort au travail et son influence sur le salarié :

De plus en plus d'entreprises affirment que leur succès tient tout autant à leur capital humain qu'à leurs résultats financiers. En cohérence avec cette affirmation, certaines expriment leur conviction au travers une politique RH soucieuse de préserver les salariés, en leur offrant les meilleures conditions de travail. Ces entreprises peuvent dans cette perspective prendre la décision de réaménager l'espace dont elles disposent, pour améliorer la vie de leurs collaborateurs au travail.

Pour autant, les déménagements et réaménagements dictés par un souci d'amélioration des conditions de travail des salariés mettent souvent plus l'accent sur la fluidité des moyens de communication, la remise à neuf des revêtements et du mobilier, la sécurité des locaux (amiante, incendie...) et un meilleur accès aux nouvelles technologies de l'information que sur la satisfaction des besoins les plus fondamentaux pour les salariés, comme l'éclairage naturel, une vue sur l'extérieur, un espace d'au moins 10 m² par personne, une ventilation optimale, une circulation aisée autour de son bureau, la possibilité de le personnaliser, un niveau de bruit acceptable.¹⁶

¹⁶ GAEL Garreau-AURELIE Lezer-PATRICK Peres-DELPHINE Roy-Boulestin-STEPHANIE Sereni . « L'aménagement de l'espace de travail ; Entre théories et pratiques, quels sont les véritables enjeux pour la DRH ? ». MBA Management des Ressources Humaines Dauphine. Promotion 6 .2009. Paris. PP 96,97.

3-Le rôle de la CHSCT dans la vie professionnelle des femmes cadres :

Chaque entreprise doit répondre aux conditions d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation. Ces deux importantes conditions représentent la façade de l'entreprise sur le plan financier, économique, et social ; ce thème a été posé pour notre population qui consiste les femmes cadres et on a pu savoir les moyens et les outils d'hygiène et de sécurité que l'entreprise leur offrent et quelle est l'importance de ces conditions dans leur vie quotidienne au travail.

L'entreprise BL et IFRI mettent ces travailleurs en sécurité en utilisant des moyens de haute qualité, c'est ce que nos interviewées confirment : Une ingénieure en laboratoire cite ces moyens : « ...**Notre entreprise nous a mis à notre disposition tous les moyens qu'il faut surtout que nous les ingénieurs notre travail déroule dans le service de production qui veut dire où se passent toutes les opérations de nos produits, donc on est les plus touchées par les risques professionnels, c'est pour cela les moyens de sécurité sont disponibles comme : des masques, lunettes, les gants, une douchette en cas d'accident, les hauts contre des bactéries....., tout est disponible on est totalement sécurisées contre chaque risque ».**

Une autre rajoute : «...**Dernièrement, notre entreprise nous a fait des séances de sensibilisation sur l'utilisation des extincteurs, aussi des formations concernant les risques professionnels pour nous mettre en sécurité devant chaque risque professionnel, grâce à ces formations et séances de sensibilisation on a acquis plus d'information sur la culture des conditions d'hygiène et de sécurité ».**

A propos des conditions d'hygiène, Toutes les femmes qu'on a interrogées sont toutes satisfaites pour le niveau d'hygiène dans leur entreprise : « ...**Je suis très satisfaite côté d'hygiène, on a des femmes de ménage qui passent chaque fin de journée, elles nettoient les bureaux, les sanitaires, le sol, tout est propre, franchement rien à dire ! »** Ajoute une interrogée.

« ... **Tous les moyens d'hygiène sont disponibles, les sanitaires, la terre est propre, le bureau, donc, je peux travailler sans aucun risque de tomber malade ; et je me sens très à l'aise dans ce côté là d'ailleurs, les fournisseurs qui viennent ici nous disent on a jamais vu une société aussi propre ! ».** Rajoute une autre interrogée.

L'élaboration de toute politique de sécurité et santé au travail, ainsi que l'établissement de tout programme de préventions risques professionnels nécessite une connaissance approfondie du système déjà en place et des besoins tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

Dans ce contexte, les travaux de Frédéric HERZBERG l'ont conduit à une découverte importante en matière de psychologie de travail, montrant que les circonstances qui conduisent à l'insatisfaction, est ce n'est pas parce qu'on supprime celles qui conduisent à l'insatisfaction que l'individu sera satisfait et réciproquement. Parmi les deux types de facteurs qui sont source de satisfaction et de l'insatisfaction on va citer le facteur d'hygiène, qui est selon F. Herzberg c'est la base de la bonne santé des relations humaines dans l'entreprise, ce sont les relations avec les supérieurs et avec les collègues, les avantages sociaux, le salaire et conditions matérielle de travail. Il est nécessaire pour la satisfaction du personnel mais pas suffisant.¹⁷

A son tour HAROLD Maslow, à inventer sa théorie des besoins, on va se baser sur un seul besoin qui est le besoin de sécurité. Le premier postule une hiérarchie des besoins, la hiérarchisation des besoins est une théorie qui repose sur une hypothèse que la source de motivation se renouvelle dès que les besoins du niveau inférieur ont été satisfaits. Cette réflexion a conduit Maslow à proposer un modèle qui est sous la forme d'une pyramide en hiérarchisant les besoins en cinq niveaux, et parmi ces besoins on trouve le besoin de sécurité en deuxième lieu qu'il s'agit de la sécurité d'emploi, du niveau d'agressivité dans les relations professionnelles et du sentiment globale d'ordre.

L'organisation peut permettre en avant la pérennité du poste, la sécurité offerte par un cadre réglementation ou par un statu.¹⁸ La CHSCT (La Commission d'Hygiène de Sécurité et des Condition de Travail) : Elle a pour mission de participer à la sécurité des employés en associant le personnel aux actions de préventions des risques professionnels, et de bénéficier d'une instance de concertation et de réflexion entre les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés) pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, son objectif est d'étudier les risques professionnels d'un secteur à travers les accidents de travail, susciter des actions concrètes et repérer et diffuser des bonnes pratiques.¹⁹

¹⁷ -MARIEM-(Noel) et autres. « Les conditions de travail ». Entreprise moderne d'édition. Paris.1982.P7.

¹⁸ -VERONIQUE De Keyser et autres. « Analyser les conditions de travail ». Les éditions entreprises moderne. Paris. 1982. PP7, 8.

¹⁹ -Sécurité professionnelle. Microsoft Encarta. 2009.

4-Les risques liés à la santé des femmes cadres au travail :

La question de la santé des femmes cadres au travail pose une préoccupation aux femmes cadres et à l'entreprise aussi, on a posé ce thème pour savoir comment peuvent-elles les femmes cadres réagissent contre les risques qui sont liés à leurs santé physique et morale :

On a pu conclure que d'après les réponses de ces femmes interrogées, que la moitié de ces femmes qui se représente avec 10/20 déclarent qu'elles n'arrivent pas à éviter les risques qui sont liés à leur santé physique et morale dans le travail.

Dit une interrogée : **«... Je ne peux pas éviter ces risques surtout qui sont liées à ma santé physique, déjà j'ai un début d'arthrose, à force tout le temps avec le clavier, j'ai des crampes dans mes mains, des maux de dos..... le seul moyen d'éviter cette douleur c'est de prendre des médicaments, et concernant le moral je ne peux rien faire il est à zéro ! La charge, les enfants, l'époux.... Tout ça empêche une femme de vivre sa vie normalement».**

L'autre moitié qui reste trouvent que le seul moyen d'éviter ces risques c'est de pratiquer du sport.

«... Sert, je n'ai pas assis du temps, il y a une pression, et c'est trop chargé, tout ça touchera ma propre santé physique et morale, mais, je pense que il n'y a pas plus important que ma santé, donc je dois trouve toujours un temps pour pratiquer du sport pour but de décontracter un peut pour ne pas graver les choses, puisque si je me stress, je me fatigue, et si je ne fais pas du sport sa va être une catastrophe ! »

Dans l'entreprise, les salariés sont soumis à des risques de nature différente. On parle alors de risques professionnels. Le risque professionnel se définit comme la probabilité que se développe un effet ou un dommage physique ou psychologique, d'une certaine gravité, compte tenu des caractéristiques de la situation de travail, des contraintes ou dangers du travail.

Pour Marie-Laure Bertrand ; L'employeur doit assurer la sécurité et la santé de ses salariés. Il doit, par des mesures préventives, éviter que des méthodes de gestion hostiles et des situations de harcèlement ou de violence s'installent dans l'entreprise. À défaut, il encoure de lourdes sanctions.

L'employeur a une obligation de prévention relative à tous les risques pouvant survenir à l'occasion du travail. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

L'article L. 4121-2 du Code du travail indique notamment les mesures à prendre pour éviter ces risques, évaluer ceux qui ne peuvent être évités, les combattre, adapter le travail à l'homme en ce qui concerne le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue de limiter certaines formes de travail (travail monotone, cadencé...) et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, de planifier la prévention en y intégrant l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, etc...

La responsabilité de l'employeur est ainsi engagée dès lors que celui-ci « avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver »(Cass. soc. 28 févr. 2002, n° 00-11.793).

Cette obligation de prévention est une obligation de sécurité dans la mesure où l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés (actions de prévention, d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés).²⁰

²⁰ -BERTRAND Marie-Laure. « Santé au travail : Que doit faire l'employeur ? ». Les cahiers Lamy du CE. N°93. 2010. France.

5- La rémunération comme facteur de motivation pour les femmes cadres :

Il est paradoxal que la motivation au travail est un sujet lié à la satisfaction / insatisfaction des femmes cadres, on veut savoir à travers ce thème le degré de satisfaction de ces femmes cadres dans leurs travail.

L'analyse de ce thème qui est sur « la motivation au travail » à donner plusieurs suppositions de réponses comme : les primes, l'amour du métier, la carrière, les bonnes relations entre les collègues...etc. Mais on a remarqué que le salaire a pris une grande part dans la motivation de ces femmes au travail.

Répond une de nos interrogées :

«... Qui m'encouragent pour ce donner à fond dans mon travail, d'abord c'est le salaire, les primes (des fois 2 millions, 3 millions par mois surtout à l'été), sans oublier les formations de 3,4 jours, la foire, les missions.....etc. Tout ça me pousse à faire face à la routine et aux problèmes de travail, les risques et tout ça ».

Confirme un autre interrogée :

«... l'entreprise nous offrent des encouragement qui nous rend plus motivé au travail, et personnellement ce qui me motive c'est le salaire, les prime mensuelle en cas d'atteindre l'objectif, aussi je peut dire que la nature de mon poste est parmi ces motivations, la bonne relation avec les collègues , l'environnement de l'entreprise, l'amour de mon métier, et je veut que le produit de ma région se distribue partout, tout ça me laisse réveiller motivante, tout ces élément joue un rôle essentiel de nous rendre motivées pour donner le mieux, et on veut encor plus d'augmentation au salaire ».

Une jeune interrogée qui à donner son avis elle dit que :

«...Mon salaire bien sûr est au premier lieu qui me rend motivée au travail, Aussi je dirais que autan que je suis jeune et nouvelle ici je veux m'améliorer dans mon travail, et je vise ma carrière et mon statut au travail et je pense que ça se réalise grâce au salaire, plus que le salaire augmente plus que le travailleur ce donne mieux, mais on attend plus que ça ».

S'assurer une indépendance financière, se réaliser en exerçant une activité professionnelle et avoir une vie sociale sont les principales motivations des femmes au travail. Pour ces

dernières, les principales composantes d'un bon job sont respectivement la qualité de vie au travail (bonnes relations, absence de stress...), le niveau de rémunération ou encore la situation géographique de l'entreprise.

En effet, parmi les femmes cadres à qui nous avons posé la question de leur motivation au travail, nous indiquent en premier lieu leur indépendance financière, puis leur participation aux frais du ménage. Elles nous précisent qu'elles disposent de leur salaire personnellement, même quand elles participent aux frais du ménage, et le considèrent comme étant à la disposition de leur famille. Elles font cependant, surtout quand elles sont mariées, la distinction entre l'apport salarial de leur époux.

ERIC Delavallée a écrit sur les cinq facteurs de motivation au travail ; parmi ces facteurs on a le facteur de la rémunération au travail qui répond à notre analyse.

La rémunération se trouve être davantage un facteur de démotivation que de motivation. En effet, la rémunération est un carburant qui ne motive pas chacun de la même manière. Par exemple, c'est un facteur de motivation sans nul doute plus pertinent pour un commercial que pour un chercheur. Leurs attentes à l'égard du travail ne sont a priori pas les mêmes.

Cependant, même chez une personne particulièrement régie par l'intérêt financier, pour qu'une pratique de rémunération la motive à atteindre une performance qu'elle n'obtiendrait pas spontanément, il faut que cette pratique permette de faire des différences interindividuelles de rémunération suffisamment significatives entre ceux qui sont performants et ceux qui le sont moins. Sans quoi, si tout le monde a peu ou prou la même chose, personne ne voit l'intérêt d'en faire davantage.

Au total, la rémunération est plus souvent un facteur de démotivation (je ne suis pas payé à ma juste valeur, mon voisin fait la même chose que moi et gagne 20% de plus) que de motivation (une augmentation, même significative, produit de la satisfaction sur le court terme, mais est très vite oubliée).²¹

²¹ -ERIC Delavallee. « Les 5 facteurs de motivation d'une situation de travail ».Article publié en 2000. Paris.

6-La gestion du rendement suivi par les femmes cadres :

Chaque entreprise adopte une politique rationnelle et une stratégie étudiée par les spécialistes du management pour qu'elle puisse tracer ses attentes et ses objectives. Ces objectifs et ces attentes seront réalisés en les partageant avec les membres de l'entreprise.

D'après les réponses que nous à sélectionner de la part de notre population d'étude on a trouvé que l'Entreprise IFRI est de plus en plus en amélioration.

Un avis de l'une de ces interlocutrices dit : **«... Le rendement de cette Entreprise est toujours en augmentation, puisque elle à bien tracer son plan, et chaque année on recrute plus de travailleurs, on achète plus de matérielle nécessaire, ce qui veux dire que la gestion de rendement est bien suivi par l'entreprise et par nous aussi les cadres c'est pour cela que chaque année on avance, il n y a pas de marche en arrière ici à IFRI ! »**

Une autre interlocutrice qui appuie sur cet avis : **« ... Chaque entreprise suit une bonne gestion du rendement je pense qu'elle sera toujours au premier place comme le cas de notre entreprise elle est toujours en amélioration, la preuve on reçoit chaque mois des primes collectives, des fois des voyages, des promotions....etc. Tout ça montre l'avancement continu de notre entreprise ».**

Pour un bon fonctionnement de l'entreprise, certains mécanismes devant être disponibles, comme une bonne planification des objectifs et des attentes, et de mettre à jour le plan d'affaire de l'entreprise.

Lorsque vous avez créé votre entreprise, vous avez probablement conçu un plan marketing dans le cadre de votre plan d'affaires global. Cela a défini le marché au sein duquel vous aviez l'intention de vendre et a ciblé la nature et la distribution géographique de vos clients.

À partir de cette stratégie, vous avez été en mesure de produire un plan marketing pour vous aider à atteindre vos objectifs. Lorsque vous réviserez le rendement de votre entreprise, vous aurez besoin d'évaluer votre base de clients et votre position au sein du marché; cela constituera une partie clé du processus. Vous devez mettre à jour votre plan marketing au moins aussi souvent que votre plan d'affaires. Comme ça on peut rassurer une meilleure production qui va nous menés au meilleur rendement.

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

Jocelyn Bérard le résume très bien dans CA Magazine : « depuis les 10 dernières années, un nombre croissant d'organisations adoptent un modèle de gestion de la performance davantage relié aux objectifs d'affaires. Il valorise le partage des responsabilités entre l'employé et le gestionnaire, aligne les objectifs individuels et les objectifs de l'entreprise, et fait en sorte d'obtenir l'engagement de l'employé à donner le meilleur de lui-même. En résumé, le modèle moderne de gestion de la performance intègre la performance individuelle au plan d'affaires de l'entreprise ».

On peut définir la performance ainsi : « l'habilité d'un employé à accomplir sa tâche en fonction d'attentes de l'entreprise ». Comme exemple, considérons la performance d'un artiste sur scène. Le public a ses attentes tout comme la Cie de théâtre. On s'attend à une excellente performance pour un rendement au guichet. Encore par analogie à l'automobile, on parle de la meilleure performance (en termes d'accélération), et de meilleur rendement en termes de consommation/distance parcourue.

Si par contre, on désire évaluer la productivité d'un individu, nous devrions utiliser le terme «rendement» c.-à-d.: Le rendement d'un avocat serait évalué selon le nombre de clients vus chaque semaine. Toutefois, sa performance serait déterminée en fonction de la justesse de ses diagnostics, de ses procédures et/ou de sa plaidoirie.

Ainsi, pour réussir en affaire, il est essentiel de revenir à cette notion de performance. De mettre des outils en place pour la gérer, car seules les entreprises performantes sauront se démarquer.²²

²² -PICHE Pierre. « Gestion de la performance ou gestion du rendement ? ».Article publié le 18 Février 2013. Canada.

7- Les obstacles rencontrés par les femmes cadres au travail :

L'analyse de ce dernier thème nous à permet de savoir quelles sont les obstacles que la femme cadre rencontre quotidiennement dans son travail, pour ce but on à interrogées ces femmes cadres pour mieux comprendre leurs souffrance à l'intérieur de l'entreprise.

En analysant les données collectées de notre entretien sur les obstacles rencontrés dans le travail nous avons constaté que la plupart des ces obstacles rencontré sont : la routine, la charge du travail, la pression... etc.

Une de ces femmes déclare : **« ...Je souffre dans mon travail, il y'a beaucoup d'obstacles que je souhaiterais éliminer, comme la routine, le stress à cause de la charge du travail surtout dans la période estival puisque on produit des boissons je reçois une pression énorme et je peux rien faire avec ! ».**

Une autre rajoute : **« ...la routine me rend malheureuse dans mon travail, à chaque fois tu réalise la même tâche pendant des années c'est vraiment fatigant sur le plan moral, sans oublier la charge du travail qui mène à la pression et au stress quant je finirai ma tâche pour commencer à faire une autre, et comma ça se déroule ici ».**

Les travaux de Frédéric W. Taylor, s'interroge sur la motivation des travailleurs : « Pourquoi n'ont-ils pas envie de produire toujours plus ? » Il déduira trois causes : - les ouvriers pensent qu'une augmentation de la production induira le chômage pour certains d'entre eux. -La majoration des salaires n'est pas proportionnelle à la production -les méthodes de travail empiriques provoquent le gaspillage de l'énergie des ouvriers Taylor innova dans une conception unidimensionnelle de l'homme et renonça à l'idée de motiver par la contrainte. En échange de son travail et de sa force physique, l'ouvrier reçoit un salaire proportionnel au rendement. Le salaire à cette époque est un moteur déterminant. L'« homo economicus » est guidé par l'Organisation Scientifique du Travail (O.S.T.). C'est l'utilisation maximale de l'outillage, la spécialisation stricte et la suppression des gestes inutiles.

L'école classique conçoit donc le travail découpé en unités élémentaires au sein de postes de travail, c'est le travail à la chaîne. Il s'agit de trouver le bon poste pour la bonne personne. Les fonctions de conception, de planification, d'exécution et de contrôle sont séparées et réparties au sein d'une hiérarchie verticale avec une tête qui pense et un corps qui exécute. Une centralisation des responsabilités entraîne un contrôle strict assuré par les responsables

hiérarchiques. Cette organisation et cette conception de l'homme au travail permirent un bond en avant considérable pour l'économie des pays concernés.

Et selon Elton Mayo, au cours d'une enquête menée de 1928 à 1932 près de Chicago dans une fabrique de téléphone, a recherché une corrélation entre les conditions physiques (éclairage, bruit, chaleur) et le rendement des ouvriers.

La mise en évidence des groupes informels et du facteur humain correspond à une seconde strate des motivations, celle du besoin social de relation et d'intégration dans un groupe primaire, une cellule de base.

Un nouveau facteur de la motivation apparaît : celui de la dynamique du groupe de travail. Au sein d'une équipe soudée, la motivation individuelle va être soutenue et amplifiée par un esprit commun qui vise un but attractif. Cette découverte du besoin social d'intégration dans un groupe de travail élémentaire est à la base de nombreux courants. L'un d'eux se concrétisera par la formation humaine des cadres et agents de maîtrise. Devenu « psychologue conseiller », l'agent d'encadrement doit adopter le style démocratique d'animateur d'équipe. L'école des relations humaines aboutira à l'utopie de la coopération amicale sans tenir compte des phénomènes liés à l'organisation.²³

²³ -RIVALEAU Chantal. « Les théories de la motivation ».Article publié le 17 mai 2003. Paris. PP 1,2.

8 -Les stratégies adoptées par l'entreprise face aux mauvaises situations :

Chaque entreprise peut y avoir des risques sur tous les volés (Risque financier, économique, environnemental, politique...etc.), dans ce cas qu'elles sont les stratégies que l'entreprise adopte pour faire face ? Les femmes cadres qu'on a interrogés répondent que l'entreprise s'oriente vers le service juridique ce qui est confirmé par une de nos enquêtées, elle dit :

« ...Comme toutes les entreprises on rencontre des problèmes que même nous les cadres on ne peut pas les résoudre, dans ce cas on suit toute une chaîne de procédure ; D'abord on fait des réunions avec des supérieurs hiérarchiques, où on va exposer le problème, savoir la source du conflit, puis on passe l'affaire au service juridique de l'entreprise qui va s'occuper de l'enquête et se qui suit. Comme le cas qui a été déjà marqué par une entreprise qui a pris presque le même emballage que le notre, et donc notre entreprise à essayer de comprendre le problème puis elle l'a suivi juridiquement ».

« ...Notre entreprise à mis toutes ces procédures nécessaires contre n'importe qu'elle mauvaise situation peut toucher la sécurité ou l'équilibre de cette structure, mais on est toujours sous le risque dans le marché du travail, c'est pour cela le service juridique de l'entreprise à ses propres moyens et outils pour les combattre, elle fait l'enquête, elle cherche l'origine du problème, directement prendre les procédures nécessaires face à ce problème ».

Les mauvaises situations qui ont une relation directe avec l'entreprise et pas avec ses membres (femmes cadres), s'inscrit dans une problématique très complexe, Il est important pour l'entreprise de faire face à ces problèmes sans aucun endommagement, et ça demande une culture très vaste sur ces risques et les moyens de les battre comme il est important de connaître le domaine juridiques pour ces cas.

Eustache EBONDO WA MANDZILA et Daniel ZEGHAL cite que :

Les entreprises ont toujours été exposées à des risques. Il est important, avant de situer ces risques dans leur nature et dans une perspective historique, de dégager une définition du management des risques.

Selon le *Committee of Sponsoring organizations of the Treadway Commission* « Le management des risques de l'entreprise » est défini comme étant « un processus mis en œuvre

par le conseil d'administration, la direction générale, le management et l'ensemble des collaborateurs de l'organisation. Il est pris en compte dans l'élaboration de la stratégie ainsi que dans toutes les activités de l'organisation. Il est conçu pour identifier les événements potentiels susceptibles d'affecter l'organisation et pour gérer les risques dans les limites de son appétence pour le risque. Il vise à fournir une assurance raisonnable quant à l'atteinte des objectifs de l'organisation ». Il s'agit donc d'une approche rigoureuse de l'évaluation et du repérage de tous les risques menaçant l'atteinte des objectifs stratégiques d'une organisation et implique tous les membres de l'organisation et ce, à tous les niveaux. Cette approche globale des risques est perceptible à travers les catégories d'objectifs que poursuit le management des risques d'entreprise à savoir : les objectifs stratégiques, opérationnels, *reporting* et de conformité. Elle vise également à rattacher les objectifs aux différentes catégories permettant ainsi au management de se concentrer sur les différents aspects des risques organisationnels et non plus sur une seule catégorie des risques comme dans l'approche traditionnelle.

L'objectif principal du Management des risques de l'entreprise est d'accroître la confiance et de contribuer à créer de la valeur pour les actionnaires. Tout l'édifice repose fondamentalement sur ce principe. Mais, satisfaire les actionnaires passe d'abord par une meilleure utilisation des ressources de l'entreprise. Le management des risques de l'entreprise aide également à la prise de décision en identifiant les zones porteuses des risques majeurs et en suggérant des plans d'actions pour y remédier. Il est attendu aussi du management des risques de l'entreprise qu'il contribue à instaurer la confiance auprès des investisseurs grâce à la mise à plat des processus métier de l'entreprise afin d'identifier les éventuels dysfonctionnements ou les activités sensibles au regard des objectifs clés de l'entreprise.²⁴

²⁴ -Eustache EBONDO WA MANDZILA et Daniel ZEGHAL. « Management des risques de l'entreprise : Ne prenez pas le risque de ne pas le faire ! ». La revue des sciences de la gestion. Canada. 2009. PP18, 19.

5-Synthèse des résultats de la recherche

Notre recherche a été motivée par des raisons, par les quelles on s'est intéressé particulièrement aux conditions de travail des femmes cadres, car cette dernière n'est pas une simple procédure, mais une question mise à l'ordre du jour.

De ce fait, on a choisi de travailler sur le thème les conditions de travail des femmes cadres au sein de l'Entreprise BEJAIA LOGISTIQUE (BL) et SARL IBRAHIM et FILS (IFRI).

Hypothèse 01

Notre première hypothèse qui porte sur « Les femmes cadres arrivent à gérer leur travail sans qu'elles engendrent l'instabilité de leur vie professionnelle et familiale grâce a un aménagement structuré de leur temps de travail. »

Cette dernière porte sur le fait que la femme cadre arrive à concilier entre ces engagements professionnels et ses responsabilités familiales. Cette supposition est infirmée du moment où leur travail perturbe leur famille, en plus la majorité des femmes interrogées confirment qu'elles trouvent beaucoup d'obstacle à concilier entre profession-famille, pour elles c'est difficile de s'organiser et de trouver un temps d'aménagement.

Sur ce fait, on peut dire que nos enquêtées sort de la règle de : **François BATTAGLIOLA** dans son ouvrage intitulé : « Histoire et évolution du travail des femmes » au sujet que : « Les femmes n'atteignent que très peu des postes de direction et de haute responsabilité. On peut expliquer leur refus de s'investir à « plein temps » dans une fonction à responsabilité par leur désir d'allier vie de famille et vie professionnelle. »

La plupart de nos interrogées ont accédé au poste de responsabilité par une promotion et une formation adéquate au nouveau poste, sans pour autant que cela affecte le bien être de leur famille, au contraire c'est par le mérite qu'une femme accède à un poste de responsabilité, c'est en règle générale quand une femme perçoit vraiment parce qu'elle est compétente, le poste de responsabilité est une considération et une preuve de leurs potentiels.

A capacités identiques, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités d'évaluation dans la carrière. La stagnation est attribuée à de différentes raisons. Les unes sont liées aux difficultés que rencontrent les femmes dans la gestion de leur vie professionnelle et familiale, les autres sont liées aux modes relationnels qui influent sur les relations de travail et les promotions.

La conciliation entre les engagements organisationnels et les responsabilités familiales est très coûteuse sur différents plans, les enfants sont souvent la préoccupation majeure des femmes qui travaillent en générale et femmes responsables en particulier ; (le manque d'infrastructure d'accueil pour les enfants en bas d'âge, l'absence de cantines scolaires....etc.). Les femmes qui travaillent sont obligées de trouver des solutions individuelles puisque c'est le bien-être de leurs enfants qui est en jeu et sur leur éducation et suivi, qu'elles sont socialement jugées.

On appuis cet avis avec **CHERIFATI-MERABTINE Doria** qui affirme que : « l'articulation entre vie familiale et professionnelle semble de plus en plus difficile pour les femmes qui travaille, on ne peut parler de son travail sans se référer à l'activité domestique, à la famille, il y'a comme une difficile dichotomie entre ces deux espaces pour cette catégorie de femme. »

Hypothèse 02

A partir de l'analyse des données collectées, nous pouvons dire que la 2^{ème} hypothèse à savoir : « les conditions de travail dont lesquelles travail la femme cadre ont une conséquence positive sur leur rendement au sein de l'Entreprise. » est confirmée.

Plus les conditions sont favorables plus qu'il y a un bon rendement au travail, cela peut être justifié par : les résultats constaté sur le taux de rendement et les chiffres d'affaires est inférieur, cela explique que l'Entreprise fait des efforts pour améliorer les conditions du travail de ces femmes cadres pour faciliter les tâches.

En premier lieu, nous avons constaté que les moyens du confort dans lesquelles travail ces femmes cadre sont de plus en plus en amélioration qui vont diminuer les risques qui sont liés a leur santé physique et morale, sans oublier les encouragements en cas d'atteindre l'objectif, les promotions qui aide vraiment les femmes à marquées leurs place dans l'Entreprise on montrant leurs capacités.

En deuxième lieu, nous avons pu déduire que l'Entreprise IFRI et BL à tout fait pour garder ces femmes cadres en sécurité suivants toutes les normes de sécurité nécessaires qui résulte à son rôle une femme cadre très alaise dans son travail.

Tout ça, on peut l'expliquer par le rendement qui s'améliore chaque année plus, la satisfaction de ces femmes cadres concernant les moyens disponibles (sécurité, hygiène, les

encouragements, le climat.....etc.) malgré la charge du travail et les sacrifices qui les fait juste pour dire « je veux travailler, je veux être existé dans la société. »

Enfin, nous avons arrivé à confirmer notre deuxième hypothèse concernant les bonnes conditions de travail des femmes cadres au sein de l'Entreprise IFRI qui ont une conséquence positive sur leurs rendements au sein de l'Entreprise, et ça il est expliquer par le chiffre d'affaire que l'Entreprise reçoit chaque année.

Conclusion

Conclusion

D'après les données acquérir par les entretiens faites avec les femmes cadres nous avons constaté que l'équilibre entre ses engagements professionnelles et responsabilités familiales de ces femmes est presque devenu comme un rêve difficile à le réaliser, ces interrogées trouvent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille. Avoir des enfants, notamment jeunes, et travailler avec des horaires atypiques accroît le sentiment que la conciliation est difficile.

La gestion de l'équilibre entre ces deux sphères est l'un des sujets les plus récents pris en compte comme facteur de risques psychosociaux ; c'est également un grand paradoxe, bien que le temps de travail ait tendance à diminuer ces dernières années, de plus en plus de femmes ont l'impression que leur vie professionnelle grignote leur vie privée.

Est-ce parce que la charge de travail reste identique malgré la diminution du temps de travail ? Est-ce dû au stress ? Aux nouvelles technologies permettant d'être joignable 24/24 ? Qu'est-ce simplement un glissement culturel avec l'arrivée des générations Y et Z ?

La génération Y est celle des personnes nées entre 1980 et 1995. Elle est aussi appelée « digital natives » car elle a grandi dans un monde où l'ordinateur personnel, le jeu vidéo et l'internet sont devenus de plus en plus importants et accessibles. Et pour la génération Z qui est composée par les personnes qui sont nées autour des années 1996. Elle est également nommée génération C pour communication, collaboration, connexion et créativité.

Mais question au-dessus de toutes les autres : est-ce à l'entreprise de gérer cette problématique ? La gestion de l'équilibre vie professionnelle- vie privée ou plutôt le déséquilibre perçu par les femmes cadres peut être défini comme la perception par la femme d'un manque de temps sur sa journée pour faire tout ce qui est prévu au désiré.

On voit déjà apparaître une nuance entre prévu comme avoir un parent à charge, ou désiré comme aller se promener dehors ou profiter d'un rayon de soleil.

Au final, peut importe. Que cela soit important au futile, pour la femme cadre, c'est un élément majeur de sa qualité de vie au travail et donc d'engagement dans l'entreprise. Cette dernière doit prendre en charge cette problématique et pour l'aborder, l'entreprise doit recenser toutes les femmes salariées ressentant ce déséquilibre, quelque soit leurs raison. Par exemple, la majorité de ces femmes salariées ne s'occupent pas de leurs enfants comme elles

le souhaiteraient, la génération Y, c'est-à-dire les salariées en dessus de 30-35 ans, a dans ses gênes cette notion d'équilibre vie professionnelle-vie privée et donc souhaite avoir un contrôle de sa journée. Les femmes stressées constituent également une grande part de ces salariées qu'il faut accompagner car leur stress est la trace du travail qu'elles ramènent chez eux. Sans parler du nombre toujours plus grandissant de femmes en épuisement psychologique dont l'équilibre vie professionnelle/ vie privée et totalement rompu.

Les conditions de travail des femmes cadres apparaissent indispensable dans toutes les entreprises, elles sont au premier lieu des facteurs fondamentaux qui contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise et de donner une satisfaction aux femmes cadres.

Les conditions de travail de ces femmes cadres reste et restera l'élément clé de gestion et on ne peut se contenter de donner les signes de reconnaissance symbolique, mais l'entreprise doit reconnaître d'une façon concrète et d'apporter une attention particulière au niveau de l'amélioration des conditions de travail puisque elle présente une grande influence sur la motivation des salariés dans leurs travail et sur le rendement de l'entreprise.

A partir de notre recherche au sein de BEJAIA LOGISTIQUE et SARL IFRI , et si on réfère aux deux hypothèses et à la question de départ, nous pouvons dire que « les conditions de travail existant des femmes cadres au sein de l'entreprise sont favorable » est confirmée, car l'amélioration des conditions de travail est l'une des préoccupations majeures de cette dernière, comme elle a pris en considération que les mauvaises conditions coûtent toujours chers. A cet effet l'entreprise se trouve dans l'obligation de prendre en charge la question liée à l'amélioration des conditions de travail.

Nous pouvons conclure en disant qu'il est absolument vitale pour une entreprise d'offrir des conditions acceptables et souhaitables pour ces femmes, car la négligence de ce dernier engendre des conséquences néfastes sur le côté sociale et économique de l'entreprise.

L'amélioration des conditions de travail est une nécessité qui doit être conçue comme une stratégie indispensable dans le travail, et d'augmenter l'intérêt de ce dernier en visant l'amélioration des travailleurs qui veut dire des gains pour l'entreprise.

Bibliographie

Liste bibliographique

Liste des ouvrages

- 1- ADDI, El Houari. Les mutations de la société algérienne, famille et lien social dans l'Algérie contemporaine. Découverte, Paris, 1999.
- 2- AKTOUF Omar. Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, édition CASBAH. Alger, 1987.
- 3- ALBASINI Françoise ANSELME Bruno,. Les risques professionnels, édition Nathan. Paris, 2006.
- 4- AMADIEU Jean Françoise. Organisation et travail. Vuibert. Paris, 1993.
- 5- ANGERS MAURICE, Initiation pratique a la méthodologie des sciences Humaines. Ed CASBAH. Alger, 1996.
- 6- BATTAGLIOLA François, Histoire du travail des femmes, la Découverte. Paris, 2000.
- 7- BASAGANA Roman, SAYAD Ali. Habitat traditionnel et structures familiales en Kabylie. Mémoires du CRAPE. Alger, 1974.
- 8- BENATIA Farouk. Le travail féminin en Algérie, SNED, Alger, 1970
- 9- BENNOUNE Mahfoud. Les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale. Ed, MARINNOR. Alger, 1999.
- 10- BOURDIEU Pierre. Sociologie de l'Algérie. ED PUF. Paris, 2006.
- 11- BOUSQUET Lefèvre Laure. La femme kabyle. MASPERO Paris, 1952.
- 12- BOUTEFNOUCHET Mostefa. La famille algérienne : évolution et caractéristique récentes, ED, SNED, Alger, 1980.
- 13- CITEAU Jean Pierre. Gestion des ressources humaines », 36^{ème} Edition Armand Colin. Paris, 2000.

14- CITEAU J.P. GRH : principes généraux et cas pratiques, 4^{ème} éd, Armand COLLIN. Paris, 2002.

15- CLAUDE Louche. Introduction à la psychologie de travail et des organisations, édition Armand COULIN. Paris, 2007.

16- DAB William et SALOMON Danielle. Agir dace aux risques sanitaires. Edition PUF. Paris, 2013.

17- DE COSTER Michel. La sociologie du travail et gestion des ressources humaines .3^{ème} Edition DE BOECK, Université Bruxelles, 1999.

18- De Keyser Véronique et autre. Analyse les condition du travail, les éditions entreprises moderne. Paris, 1982.

19- JEAN Simon. Le travail, 6^{ème} édition. Paris, 1870.

20- KHODJA Souad. Les femmes algériennes musulmanes et le développement, ENAL, Alger. 1985.

21- KHODJA Souad. A comme algériennes. ENAL, Alger, 1991.

22- LAZARY. Tout sur le management. Edition EL DAR OUTHMANIA. Alger. 2007.

23 - LACOSTE Dujardin Camille, VIROLLE Marie. Femmes et hommes au Maghreb et en immigration; la frontière du genre en question; étude sociologique et anthropologique. PUBISUD. Paris, 1998

24- MARUANI Margaret. Travail et emploi des femmes. La Découverte. Paris, 2011.

25- MOUTON, Jean Pierre, CHABAD Jack. La sécurité en entreprise, éd. DUNOD. Paris, 2003.

- 26- Peretti Jean-Marie. Gestion des ressources humaines, 11^{ème} édition. Vuibert. Paris 2003-2004.
- 27- PIGANIOL Claude. Techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail, édition. Moderne. Paris, 1980.
- 28- Plane Jean Michelle. Théorie des organisation, 2ED. DURANT. Paris, 2000.
- 29- QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luk Van. Manuel de recherche en sciences sociales », 3^{ème} Edition DUNOD, Paris, 1995.
- 30-ROUSTANG Guy. Le travail autrement, édition. Bordas. Paris, 1982.
- 31- RUDOLF Brenne Mann. L'économie d'entreprise, Ed DUNOD. Paris, 2001.
- 32- SEKIOU et Al. Gestion des Ressources Humaines, Ed. 4L Inc. Montréal, 2^e Ed., 2001.
- 33- TAYLOR Frederick Winslow. La direction scientifique des entreprises. Edition ENAG. Alger. 1992
- 34- Tremblay Diane-Gabrielle. La difficile articulation des temps sociaux: concilié la vie familiale et la vie professionnelle. UQAM. Paris, 2003.
- 35- VATTEVILLE. E. Mesure Des Ressources Humaines Et Gestion De L'entreprise. Ed ECONOMICA. Paris, 1985.
- 36- ZERDOUMI Nafissa. Enfants d'hier et d'aujourd'hui : l'éducation de l'enfant au milieu traditionnel algérien. MASPERO. Paris, 1970.

Dictionnaires

- 1-BOUDON Raymond et autres. «Dictionnaire de sociologie », Edition Larousse. Paris, 1993. P21.
- 2-BIALES. M et Autres. Dictionnaire D'économie Et Sociaux Contemporains, Ed FOUCHER. Paris, 1996.

- 3- DUBOIS Jean. Larousse de la langue française, édition. Larousse. Paris, 1979.
- 4- Georges NIOBEY. Dictionnaire analogique. Larousse, imprimerie MAME. Paris, 2001
- 5- GILBERT. A et Autres. Dictionnaire D'économie, 2eme Ed. Sirey. Dalloz. Paris, 2002.
- 6- Jean GIRODET. Dictionnaire Bordas poche, Pièges et difficulté de la langue française, édition BORDAS/ SEJER. Paris, 2008.
- 7- LASSEGUE. P. Lexique De Comptabilité, 5eme Ed. Dalloz. Paris, 2002.
- 8-MAISON ECHAUD. « Dictionnaire d'économie et de sciences sociales », 6^{eme} Edition, Nathan, Paris, 2000.
- 9- PERTTI Jean-Marie. Dictionnaire des ressources humaines, 2^{eme} édition, Vuibert. Paris, 2001.

Articles et revues

- 1- STOEVA Elena. « La qualité des relations employés-supérieur et l'engagement organisationnel ». CRITEOS. Montréal
- 2- LASSEGUE. P. Lexique De Comptabilité, 5eme Ed, Dalloz, Paris, 1988.
- 3- Société française de la statistique, les cafés de statistique. La statistique éclaire-t-elle les questions de société? ” Soirée du 7 avril 2009 « Les conditions de travail» Synthèse des débats [*].
- 4-Document de travail, Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation, ANTOINE VALEYRE, Centre d'étude de l'emploi, N° 73 Novembre 2006.
- 5- TABET Habib. Condition de travail et climat social dans les PME algériennes, étude exploratoire des facteurs de gouvernance sociale et

d'optimisation des RH dans les PME de la Willaya de Mascara » Université de Mascara.

6- MUEPU KUAMBA, G.G. Thématique managériale, support scientifique. Lubumbashi, février 2004, (cours)

7- BENATIA Farouk. Quelques hypothèses sur le travail féminin en Algérie, revue trimestrielle volume XXXII N°3, 1980.

8- BOUTALEB Kouider. Le marché du travail en Algérie : le poids de l'emploi informel, revue Economie et Management n°1 Mars 2002- Tlemcen.

9- TALAHITE Fatiha. Algérie, l'emploi féminin en transition. GDRI DREEM, Conférence internationale « Inégalités et développement dans les pays Méditerranéens » Université de GALATASARAY 21-23 mai 2009.

10-BENGUERNA Mohamed. Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès a l'emploi a l'exercice de responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, N° 47, 2005.

11- Prévôt-Carpentier Muriel. Les conditions de travail proposition de modélisation pour l'usage. Entre épistémologie et philosophie sociale, un mode de traitement élogique du concept, Thèse pour l'obtention du doctorat de Aix-Marseille université école doctorale «cognition, langage, éducation» CEPERC-CNRS, UMR 7304 Epistémologie et Ergologie Comparatives Discipline : Philosophie, 12 décembre 2013.

12- « Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne », Journal officiel des communautés européennes Luxembourg, 18 décembre 2000.

13- Marie-France CRISTOFRI, bilan des sources quantitatives dans le champ de la santé et de l'itinéraire professionnel, centre d'étude de l'emploi, octobre, 2003

14- Pour une analyse des conditions de travail des ouvriers, Ouvrage publié avec le concours du C.N.R.S, 2 édition revue et modifiée, librairie Armon Colin, Paris, 1975.

15- CHRIFATI-MERABTINE Doria. « Femmes cadres entre sphère professionnelle et familiale ». In Les Cahier du CREAD, Revue publiée par le Centre de Recherche En Economie Appliquée pour le Développement. N°74. Algérie, 2005.

16- Philippe Laurent. « Comment lutter contre la surcharge au travail ? ». Article édité et mis en une par la rédaction. Publié le 25/03/2013.Paris.

17- « Le temps de travail décent, équilibre les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises ». Edition. BIT, 1^{ère} édition. France 07.

18- M'Hamed DRISSI. « La résolution des problèmes dans l'entreprise ».Envie d'entreprendre. Le site de partage d'expériences et de connaissances concernant le monde de l'entreprise, maison fondée en 2005 .

19- Pascale SZTUM. « Les femmes cadres ». Courrier hebdomadaire du CRISP 1988/4 (n°1189). Paris.

20- ANGELO Soares. « Un Temps D'une Pause : La Santé Et Le Travail (IN) Humain ».Article-Pauses. Université Du Québec A Montréal. Montréal. 2014.

21- GAEL Garreau-AURELIE Lezer-PATRICK Peres-DELPHINE Roy-Boulestin-STEPHANIE Sereni . « L'aménagement de l'espace de travail ; Entre théories et pratiques, quels sont les véritables enjeux pour la DRH ? ». MBA Management des Ressources Humaines Dauphine. Promotion 6 .2009. Paris.

22- BERTRAND Marie-Laure. « Santé au travail : Que doit faire l'employeur ? ». Les cahiers Lamy de CE. N°93. 2010. France.

23- ERIC Delavallee. « Les 5 facteurs de motivation d'une situation de travail ».Article publié en 2000. Paris.

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

25- Eustache EBONDO WA MANDZILA et Daniel ZEGHAL. « Management des risques de l'entreprise : Ne prenez pas le risque de ne pas le faire ! ». La revue des sciences de la gestion. Canada. 2009.

26- RIVALEAU Chantal. « Les théories de la motivation ». Article publié le 17 mai 2003. Paris.

Les sites internet

1-

http://valorisationcapitalhumain.ca/index.cfm?Voir=sections&Id=7446&M=2397&Repertoire_No=2137987698

2- www.ladocumentationfrançais.fr/var/stroge,

3- <http://www.juritravail.com/lexique/Vieprivee.html>

4- http://www.pointsdactu.org/article.php?id_article=2064,

5- <http://www.linternaute.com/dictionnaire/fr/definition/vie-professionnelle/>

6- <https://prezi.com/tmu58scknrl/le-cadre-juridique-est-il-une-contion-suffisante-pour-assure/>

7- <https://employeursfamilles29.wordpress.com/les-objectifs-de-la-journee/>

<http://lesdefinitions.fr/rendement#ixzz3SOcS4A49>,

8-Koli MOHAMED et JAMOUSI DORRA. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail. Tunisie, 2007, disponible sur le lieu <http://www.mémoire online.com>.

9- <http://www.googel.fr>. Les femmes cadres sont l'avenir de l'entreprise.htm

10- <http://www.google.fr>. accès des femmes aux postes de décisions.htm.

11-<http://WWW.Globebet.Org/horizon-local/1997>

12-[http://www.travail.gov.fr/etude-recherche-statistique/organisation syndicale](http://www.travail.gov.fr/etude-recherche-statistique/organisation-syndicale)

Les annexes

GUIDE D'ENTRETIEN

- 1- Etes-vous mariée ?
- 2- Combien d'enfants avez-vous ?
- 3- Quel âge avez-vous ?
- 4- Quel est votre niveau d'instruction ?
- 5- Combien d'années d'expérience avez-vous dans votre poste ?
- 6- Comment trouvez-vous les horaires dans votre travail ?
- 7- Comment vous passez votre temps libre ?
- 8- Vous pouvez expliquer comment vous garder du temps pour vos loisirs ?
- 9- Racontez nous comment vous passez votre week-end ?
- 10-Comment vous-arrivez à suivre vos enfants sur le plan scolaire ?
- 11-comment arrivez- vous à remplir toutes vos tâches ménagères ?
- 12-comment qualifiez-vous votre relation avec votre supérieur ?
- 13- Est-il possible d'expliquer la nature de vos relations avec votre collègue ?
- 14- Comment réagissez-vous face aux problèmes professionnels ?
- 15- Comment vous-arrivez à réaliser une certaine flexibilité du temps au travail ?
- 16- Comment peut-on considérer l'organisation au travail comme un élément important dans l'aménagement du temps ?
- 17- Comment vous- faites pour trouver une pose pendant le travail
- 18- Est-il possible de nous expliquer comment le prestige joue un rôle dans votre travail ?
- 19- Comment votre entreprise utilise ses moyens pour mettre ces travailleurs en sécurité ?
- 20- Comment trouvez-vous les conditions d'hygiène dans votre entreprise ?
- 21- Comment peut-on éviter les risques liés à votre santé physique et morale dans votre travail ?
- 22- Comment vous -arrivez à satisfaire tous vos besoins avec votre salaire ?
- 23- Qu'est ce qui vous motive dans votre travail ?
- 24-Comment trouvez-vous le climat dans votre travail ?
- 25- Comment-vous voyer le rendement de votre entreprise ?
- 26- Est-il possible d'expliquer quel genre d'encouragement que vous propose votre entreprise en cas d'amélioration dans le rendement ?
- 27- Êtes-vous déjà pénalisées par l'entreprise ? Racontez-nous votre histoire ?

28- Comment votre entreprise réagit-il devant des mauvaises situations ?

29- Quelles sont les obstacles que vous rencontrés dans votre travail ?

ORGANIGRAMME DE LA SARL BEJAIA LOGISTIQUE

