

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Abderrahmane Mira

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Thème

Femmes salariées Mariée entre ambitions professionnelles et obligations familiales

Cas pratique : CHU de Bejaia «Frantz Fannon »

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du Diplôme De Master en Sciences Sociales

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Présenté par :

M^{elle} CHIKHOUNE Sadjia

M^{elle} MAHIOUT Wassila

Encadré par :

M. MELLOUD. S

Année universitaire : 2014-2015

Remerciements

Tout d'abord, nous remercions dieu le tout puissant de nous avoir donné la foi, le courage et la volonté de mener à bien notre travail. On tien surtout a remercier nos très chers parents qui méritent d'être remercier vivement et chaleureusement pour le courage et le sacrifice qu'ils ont consentis pendant notre cursus universitaire en leurs souhaitant une longue vie pleine de joie et de santé.

Nous nous sentons aussi reconnaissant et redevable à l'égard de notre encadreur Monsieur MELLOUD Sid Ali pour ses compétences, ses efforts, sa bienveillance et surtout pour son soutien et sa disponibilité.

Notre remerciement s'adresse aussi a notre promoteur M^{elle} HANNIZE Souad de nous avoir guidé et orienter sur le terrain, ainsi tout le personnel et les salariés de l'hôpital Frantz Fanon

Et enfin, à toutes les personnes ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Nos respects

Dédicaces

*Je dédie ce mémoire à mes chers parents qui sont et reste pour
toujours le rayon de soleil illuminant ma vie.*

*Je rends un grand hommage à ma mère que dieux la garde dans
son vaste paradis.*

*A mes chers frères **Fares, Adlane et Hamza** qui m'ont appuyé et
aidé pour mener mon travail à bien.*

*A mes tantes et oncles, surtout ma tante **Zahia** ainsi que toute la
famille **CHIKHOUNE et TABET.***

*A mon très cher binôme **WASSILA.***

*A mes chères amis(e) sans exceptions surtout **Ghani.***

*A tous ceux que j'aime, et tous ceux qui m'ont aidé de près ou de
loin pour réaliser ce travail.*

Sadjia CHIKHOUNE

Dédicaces

Je dédie ce mémoire à mes chers parents qui sont et reste pour toujours le rayon de soleil illuminant ma vie.

*A mon cher frère **Yacine** et ma cher sœur **Nawal** qui m'ont aidé pour mener à bien mon travail.*

*A mes tantes et oncles, ainsi toute la famille **MAHIOUT**.*

*A mon très cher binôme **SADJIA**.*

*A mes chères amies sans exceptions surtout **Youyou et Ghani** .*

A tous ceux que j'aime, et tous ceux qui m'ont aidé de près ou de loin pour réaliser ce travail.

Wassila MAHIOUT

Liste des Tableaux

Numéro	Titre	Page
N°01	les caractéristiques des enquêtées selon l'âge	57
N°02	les caractéristiques des enquêtées selon la situation matrimoniale	58
N°03	les caractéristiques des enquêtées selon la fonction	58
N°04	les caractéristiques des enquêtées selon l'expérience professionnelle	59
N°05	L'équilibre entre les deux sphères	63
N°06	Problèmes causés par le travail au sein de la famille	64
N°07	La régulation des horaires du travail	69
N°08	Contribution et l'aide du conjoint	74
N°09	La répartition des tâches	75
N°10	L'objectif du travail	76

Sommaire

Introduction	I
---------------------------	----------

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

I- Les raisons du choix du thème	02
II- L'objectif de la recherche.....	02
1. La problématique	03
2. Les hypothèses	05
3. La définition des concepts clés	06
4. Définition opérationnel	09
5. Etude antérieures.....	10
6. La méthode et la technique utilisée.....	12
7. Le déroulement de l'enquête.....	17
8. Description et conception de l'entretien	17

Partie Théorique

Chapitre II : Les progrès de la femme à travers le temps

1. La famille selon Emile Durkheim.....	21
2. Les types de famille	22
3. Histoire du travail des femmes en Algérie.....	23
4. La lutte des femmes Algérienne	25
5. La scolarisation de la fille	27
6. Le rôle de la femme Algérienne en Tradition et Modernité	28
6.1Le rôle de la femme dans la famille traditionnelle	28
6.2la rôle de la femme dans la famille moderne	29
7. Comparaison entre femme traditionnel et femme moderne	30

8. L'évolution du statut de la femme	32
9. L'accès des femmes Algérienne au monde du travail	33

Chapitre III : Femme entre vie familiale et vie professionnelle

1. Le travail rémunéré et l'introduction à la vie professionnelle	36
2. Le travail domestique et professionnel des mères	37
2.1le travail domestique	37
2.2Le travail professionnel.....	38
3. Sphères privée et sphère professionnelle	39
4. Famille/Travail : une relation d'interdépendance	40
5. Conciliation emploi/famille	41
6. Réduction du temps de travail ou temps partiel.....	42
7. Les formes de conflit famille/emploi.....	43
8. Les avantages et les désavantage du travail des femmes.....	44
9. Le taux des femmes sur le marché du travail Algérien	48

Partie pratique

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil et Analyse des résultats

I. Présentation de l'organisme d'accueil

1. Présentation de l'organisme d'accueil	52
2. Histoire de l'hôpital Frantz Fanon	52
3. Les services de l'hôpital.....	54
4. Les missions de l'hôpital	55

II. Analyse et Interprétation des résultats

1. Les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés.....	57
2. Femmes salariées entre responsabilités professionnelle et familiale.....	60
3. La gestion du temps entre les deux sphères.....	65

4. La femme et ces ambitions professionnelles	70
5. Les résultats de la recherche.....	78
Conclusion.....	III

Liste bibliographique

Annexes

Introduction

Chacun sait que la place des femmes dans le monde du travail n'a été reconnue qu'après un long combat. Ainsi avant la période de la révolution industrielle, elles étaient encore invisibles, cantonnées à leur image de femme idéal, identifiée comme maîtresse de maison, mère et éducatrice des enfants.

Depuis le début de l'industrialisation et l'entrée dans l'ère Moderne, leur image évolue. Les femmes commencent à occuper d'autres postes que ceux qui leur étaient traditionnellement réservés (secteur agricole et domestique).

L'émancipation de la femme algérienne est un sujet qui a provoqué déjà tant de querelles, soulevé tant de passion, depuis 1962, date à laquelle les femmes ayant massivement et activement participé à la guerre de libération nationale.

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

De nos jours, le travail de la femme est considéré comme une activité sociale importante, permettant d'entretenir des contacts, de se former et de valoriser ses compétences.

La famille est un lieu où il est possible de s'épanouir en offrant les attentions nécessaires aux enfants et aux conjoints.

A l'heure actuelle, les tâches familiales et domestiques restent portées en grande majorité par les femmes. Cette répartition non égalitaire des

responsabilités dans la sphère familiale pèse sur leurs carrières, mais le mouvement est double : les difficultés d'insertion professionnelle des femmes alimentent aussi ce déséquilibre dans la sphère familiale.

Dans le cadre de cette recherche, on s'intéressera principalement aux femmes, plus particulièrement sur les femmes mariées qui ont des responsabilités familiales.

De manière à mieux présenter notre mémoire, nous l'avons divisé en trois parties : la partie méthodologique, la partie théorique et la partie pratique.

Dans la partie méthodologique, nous avons évoqué les différentes parties à savoir les raisons et objectifs du thème, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, les études antérieures, la méthode et technique de recherche, en dernier la description et conception de l'entretien.

La partie théorique quant à elle, se subdivise en deux chapitres : le premier intitulé : les progrès de la femme à travers le temps, le deuxième s'intitule la femme entre vie familiale et vie professionnelle.

La partie pratique, porte essentiellement sur la présentation de l'organisme d'accueil de l'Hôpital Frantz Fanon de Bejaia, l'analyse et l'interprétation des informations recueillies durant notre enquête, qui est suivi par la vérification des hypothèses. Nous terminons avec la conclusion du travail.

Chapitre I

*Cadre méthodologique de la
Recherche*

I. Raison du choix du thème :

Les raisons qui nous ont poussées à opter pour ce thème sont :

- ❖ Le coté professionnel et le rôle de la femme dans la société.
- ❖ Connaitre les différences qui existante entre le modèle de la femme moderne et traditionnel.
- ❖ Etant des futures femmes fonctionnaires on veut connaitre les difficultés rencontrées par les femmes dans la conciliation entre vie professionnelle et vie familial.

II. Objectif du choix du thème :

- ❖ Savoir comment les femmes salariées partagent les responsabilités professionnelles et familiales.
- ❖ Découvrir est-ce que la femme évolue dans le milieu du travail malgré son occupation domestique.
- ❖ Décrire l'importance et le statut de la femme dans le milieu de travail professionnel ainsi qu'au milieu domestique.
- ❖ Connaitre les différents problèmes et obstacles que rencontrent les femmes dans leurs vies quotidiennes.

1. Problématique :

L'Algérie a connu de profondes mutations économiques et sociales à partir des années 80. L'industrialisation, l'urbanisation, scolarisation constituent autant de facteur participant à une transformation en profondeur de la structure algérienne. Au plan économique, de grandes réformes ont été entreprises pour la mise en œuvre des mécanismes d'une économie de marché. Au plan démographique et social, la croissance démographique qui était l'une des plus élevée au monde durant la période 1962 à 1985, La famille et les relations homme/femme se sont trouvées grandement bouleversées. les efforts de scolarisation consentis par l'Etat pour améliorer le niveau d'instruction de la population a permis à la fille de poursuivre des études supérieurs, de s'insérer plus facilement au marché du travail et de retarder ainsi son entrée au marché matrimonial.¹

L'introduction du genre dans les politiques et programmes de développement et la lutte contre les stéréotypes discriminatoires à l'égard des femmes viennent également renforcer les conditions déjà réunies pour l'insertion de la femme dans le marché de travail et pour sa participation effective à l'activité économique et sociale du pays. Tout autant que les hommes, les femmes disposent en effet actuellement, de toutes les capacités requises pour l'exercice d'une activité marchande. Elles jouissent également d'un bien être physique meilleur, compte tenu de l'amélioration de l'état et des conditions de santé de la population. En dépit des immenses efforts consentis depuis l'indépendance pour l'amélioration des conditions sociales d'existence de la population et notamment en matière d'éducation, de formation, d'enseignement

¹ SOUABER Hassen, « ACTIVITE FEMININE EN ALGERIEN, Réalité et Perspectives », in *Ciddef*, Juillet 2006, p19 <http://www.ciddef-dz.com/pdf/revues/revue-10/activite-feminine-en-algerie.pdf>, consulté le 20avril 2015 à 14H50.

supérieur et de santé, la participation de la femme à l'activité économique demeure très en deçà de ce qu'elle aurait pu être.¹

La lutte pour le développement économique est aujourd'hui un choix politique fait par l'Algérie, et il n'y a aucune honte à ce que les femmes y participent comme elles ont participé hier à la lutte de libération nationale.

En effet, les femmes devenues travailleuses salariées se trouvent soumises à deux systèmes de normes, celui de la société industrielle au travail et celui de la société traditionnelle au foyer.²

Au fur et à mesure que les femmes arrivent sur le marché du travail et que les rôles entre hommes et femmes se redéfinissent, les deux sphères de la vie privée et de la vie professionnelle deviennent des vases communicants : la vie familiale encaisse les contrecoups des bouleversements qui surviennent dans le monde du travail ; et inversement, le monde du travail subit de plus en plus directement les aléas qui déstabilisent la famille.³

Le parcours professionnel et familial des femmes sont souvent en concurrence durant toute leur vie car dans la plupart des sociétés, la division sexuelle des tâches est tout à fait défavorable aux femmes qui sont obligées de partager leur temps entre production et reproduction, elles sont tenues d'être avant tout épouses et mères, alors que l'homme est chargé d'assurer la sécurité économique du foyer en exerçant une activité économique.

¹ SOUABER Hassen. Op. Cit.P19.

² KHODJA Souad, A comme Algérienne, édition ENAL, Alger, 1991, p116.

³TREMBLAY Diane-Gabrielle, De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, édition presses de l'université du Québec, Canada, 2005, p 10.

De ce fait, lorsqu'elles travaillent, les emplois occupés constituent souvent des extensions des tâches domestiques auxquelles elles sont assignées. La femme moderne égale l'homme dans l'exercice de toute fonction au sein d'une institution que se soit en usine, en école ou de quelconque service publique, elle assure ses fonctions en toute liberté et même ces activités au foyer.¹ D'ailleurs, elles s'y investissent de plus en plus à la recherche de revenu pour palier l'insuffisance de ressources financières du mari.

Il apparaît que les femmes actives assument plus de responsabilités que leur homologues masculins en ce qui concerne le travail domestique et l'éducation des enfants qui mérite d'être assuré afin de leur garantir un avenir meilleur dans la société.

La conciliation entre la vie familiale et vie professionnelle est devenue un sujet de la société, c'est une question qui concerne majoritairement les femmes car ce sont elles qui sont sanctionnées d'avoir des enfants, ce sont elles qui assument la majorité des tâches éducatives et domestiques.

Sur ce fait, nous allons exposer notre travail qui traite les questions qui nous ont semblé être les plus pertinentes où tout au moins nécessaires qui sont :

- La femme entre vie professionnelle et familiale peut-elle vraiment équilibrer les deux ?
- Est-ce que la responsabilité professionnelle influe sur la stabilité familiale ?
- Le travail domestique constitue-t-il un frein pour le développement professionnel de la femme ?

¹ SOUABER Hassen. Op. Cite. P19.

1. Hypothèses :

L'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique. ¹

Les interrogations de la problématique, oriente notre étude vers la vérification des hypothèses suivantes :

- La responsabilité professionnelle dans sa généralité influe sur la stabilité familiale.
- Une gestion rationnelle du temps social peut garantir à la femme salariée une réussite dans les deux sphères.
- Le travail domestique constitue un des freins pour le développement professionnel de la femme.

3. Définition des concepts clés :

3-1 Vie familiale :

La famille est un produit social reflétant l'image de la société dans laquelle elle se situe et dans laquelle elle évolue. Dans une société statique, la structure familiale reste identique à elle-même ; dans une société évolutive ou révolutionnaire, la famille se transformera au rythme et aux conditions d'évolution de la société. ²

La famille est la cellule de base de la société, elle se compose de personne unie par les liens de mariage et par les liens parenté, elle repose dans son mode

¹ ANGERS Maurice, Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1999, p102.

²BOUTEFNOUCHET Mostefa, La famille Algérienne : Evolution et caractéristique Récent, 2eme édition SOCIETE NATIONALE, Alger, 1982.p19

de vie pour l'union, la solidarité, la bonne entente, la saine éducation, la bonne moralité et élimination des maux sociaux.¹

3-2 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. Hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités (dans la limite de l'organisation sociale et de ses choix antérieurs).²

3-3 Responsabilité professionnelle :

Toute décision implique l'évaluation de la conséquence de ses actes, Chaque décision peut être évaluée et appréciée dans sa réalisation, elle peut être évaluée et appréciée dans sa réalisation.

Selon le dictionnaire Robert: « c'est la capacité, le pouvoir de prendre une décision ainsi que l'obligation de remplir un engagement, une charge »

La responsabilité c'est l'obligation de répondre de ses actes et de supporter la sanction si elle existe.³

¹ KHODJA Souad. Op. Cit. P21.

² LAMORTHE Valérie et autre, Equilibre vie professionnelle-vie privée : comment les entreprises française abordent-elles cette question, Mémoire de fin d'études, Université Paris IX Dauphine, octobre 2006, p09

³ ROBERT Paul et autres, Le Petit Robert, Dictionnaire de la langue Française, édition ROBERT, Paris, 1967.

3-4 Travail domestique :

Il s'agit d'une activité ou d'un ensemble d'activités qui sont nécessaires à l'accomplissement d'une tâche : (préparer à manger, nettoyer et désinfecter le linge et la maison, prendre soins des enfants, faire les courses...) qui représente une somme de travail considérable et demande du temps et de l'énergie pour l'accomplir.¹

3-5 La gestion rationnelle du temps :

Une bonne gestion du temps permet d'être organisé, efficace, et performant. Le temps doit d'abord être consacré à des tâches prioritaires entrant de façon certaine dans le champ des objectifs fixés.

Il est donc important de connaître l'emploi de son temps afin de savoir : - ce que l'on fait, - ce que l'on a à faire, - et comment on le fait.²

3-6 Temps social :

Les temps sociaux révèlent les activités sociales qui sont particulièrement importantes et significatives pour une société. Les temps sociaux mettent en valeur ces activités qu'ils représentent, en conséquence ils nous renseignent sur le système de valeur d'une société.³

¹PEEMANS-POULLET Hedwige, «Travail domestique et femmes au foyer », In Communication de la Commission Européenne des Droits de la Femme du Parlement Européen, n° 45/1922, Luxembourg. Octobre 1993, p17.

² ADAMOU Amidou, Gestion du temps et efficacité personnelle, Cotonou, le 26 août 2008, p06, [En Ligne] <http://www.etudier.com/dissertations/La-Communication/325430.html> (consulté le 25/03/2015 à 14h23)

³ SUE Roger , «Du temps social aux temps sociaux », in Rhuthmos, 14 janvier 2014 [En Ligne]. <http://rhuthmos.eu/spip.php?article1074> .(consulté le 02/06/2015 à 18h20)

Dans le cadre de l'étude que nous avons effectuée, ce concept renvoie essentiellement au temps passé par la femme salariée dans la gestion de son foyer familial, et autres relations sociales que cette dernière vit dans sa vie quotidienne.

4. Définitions opérationnelles :

4-1 Vie professionnelle :

C'est toute activité et tâche attribuer à la personne dans un cadre juridique, administratif et dans un espace physique toute en appartenant à un groupe de travail hiérarchisé (groupe socioprofessionnel) en un temps réel et défini. Tout travail mérite un salaire convenable.

La vie professionnelle peut être aussi un épanouissement personnel et une satisfaction individuelle, la personne ressent sa place dans la société active.

4-2 La responsabilité :

C'est toute tâche attribué à une personne, cette dernière doit être réalisée dans un délai précis toute en assurant la bonne démarche de la fonction, la productivité et la rentabilité.

4-3 Gestion rationnelle :

C'est savoir comment partager, gérer et utiliser sont temps pour finaliser ses tâches.

4-5 Stabilité familiale :

C'est d'avoir une stabilité financière afin d'offrir à la famille les besoins primaire (toit, manger...) c'est aussi se sentir en sécurité, d'avoir une bonne communication entre les membres de la famille et d'être soudé et s'entre aidé en cas de conflit.

5. Etudes antérieures :

D'après l'étude de BOUTEFNOUCHET, le monde de la femme prédomine par son effacement par rapport au monde des hommes qui se déroule en plein jour sur les places publiques, dans les marchés, dans le commerce et dans le traitement des affaires commerciales. Mais il y a lieu de retenir, déjà que les femmes ont un monde bien à elles, et que ce monde est situé dans la partie la plus cachée, la plus secrète de la société algérienne, l'intérieure de la famille. Ainsi, il y a lieu de différencier l'introduction de la femme à la vie professionnelle par nécessité vitale, et dans ce cas aucun choix socioprofessionnel n'est posé, l'introduction à la vie professionnelle par souci d'amélioration du terrain de vie d'une famille moyenne, et enfin l'introduction à la vie professionnelle par besoin d'indépendance financière de la jeune fille ou de la femme par rapport au budget familial.

Ces trois niveaux de l'introduction de la femme à la vie professionnelle, nécessité vitale, souci d'amélioration, et besoin d'indépendance financière, sont également existants et vérifiables quotidiennement et dans tous les secteurs professionnels.¹

Pour BATTAGLIOLA, elle à parlé sur le début des entrées des femmes au travail professionnel, les historiennes du travail, des femmes, en tentant de

¹BOUTEFNOUCHET Mostefa. Op. Cit. P246.

rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociales de la division sexuelle du travail, on contribuant 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 salariés 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 foyer. ¹

Selon MURUANI, la situation contradictoire des femmes sur le marché du travail, et la place des femmes dans le salariat ainsi que dans le travail professionnel inégalitaire, féminisation du salariat féminines :homogénéisation des comportements d'activité masculins et féminin ; tous les ingrédients sont là pour que s'enclenche un processus de réduction des inégalités professionnelles, mais l'observation des faits et des chiffres invite à un constat tout différent :en matière de salaire et de carrière, les inégalités les plus traditionnelles résistent, en même temps que le contraste entre les transformations de l'activité féminine et la stagnation des inégalités. ²

Enfin KHOUDJA, explique l'ignorance de la femme par toute une société, d'un problème fondamental, qui la sape quotidiennement dans ses fondements, d'obliger à poser les problèmes qui concernent la femme, de lever le voile sur l'inconscient collectif pour susciter un débat général qui a un sens et afin que la société algérienne sache ce dont souffrent les femmes algérienne et ce qu'elles veulent, aussi de préciser la nature des obstacles qu'elle doit franchir et de comprendre comment les femmes ont décidé de remettre en question le fait

¹ BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, édition la découverte et Syros, Paris, 2000, p08

² MURUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, édition La découverte, paris, 2003, p33.

que l'homme est le maître incontestable de tout depuis son existence. Elle parle évidemment des femmes qui ont généralement suivie un cursus scolaire et exercent parfois une activité salariée qui leurs permettent de ne plus dépendre de quelqu'un d'autre et de faire comprendre la place occupée dans la société algérienne par le travail féminin et les femmes qui luttent pour leurs droits et la compréhension de ces origines. Et que la femme n'est plus que l'image déformée que s'en fait l'homme. ¹

6. Méthode et technique utilisé :

Dans l'élaboration de toute recherche, il convient d'utiliser une méthode et une technique appropriées au sujet d'étude.

6-1 La méthode utilisée:

Selon MAURICE ANGERS : « la méthode peut se rapporter à une façon d'envisager et d'organiser la recherche, elle dicte alors une manière de concevoir et planifier son travail sur un objet d'étude en particulier, elle peut intervenir de façon plus ou moins impérieuse, et plus moins précis à toutes les étapes de la recherche ou l'un ou l'autre. »²

L'objet visé par notre thème de recherche est comment les femmes combinent entre responsabilités professionnelles et obligations familiales chez les femmes salariées. Nous avons opté pour l'utilisation de la méthode qualitative qui est la plus adéquate, ce qui légitime ce choix spécifique peut se résumer en deux points :

¹ KHODJA Souad, Op.Cit. PP8-9.

² ANGERS Maurice. Op.Cit.P59.

D'une part c'est la méthode idéale qui pourra aider dans la théorisation, compréhension du sujet sans oublier qu'elle nous sera très précieuse dans la vérification de nos hypothèses.¹

D'autre part, la carence en matière de recherche, la méthode qualitative, généreuse, complète et d'une qualité indiscutable, elle permettra de recueillir des données approfondies sur notre sujet.

Portant ainsi sur l'analyse thématique des données obtenues sur le terrain de recherche qui « défait en quelque sorte la singularité du discours et découpe transversalement ce qui, d'un entretien à un autre, se réfère au même thème. Elle ignore ainsi la cohérence singulière de l'entretien, et cherche une cohérence thématique inter-entretien. »²

6-2 Technique utilisée :

Chaque méthode à ses techniques, et parmi toutes les techniques que compte le Protocol qualitatif nous avons opté pour l'entretien qui se définit comme suite : « une technique directe d'investigation scientifique utilisée au près d'un groupe qui permet de les interroger d'une façon semi directif et faire un prélèvement qualitative en profondeur. »³

¹ PAILLE Pierre, MUCCHIELLI Alex, l'analyse qualitative en science humaines et sociales, 2eme édition Armand Coline, Pari, 2005, p127.

² BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, l'enquête et ses méthodes, l'entretien, 2^{eme} édition Armande Coline, Paris, 2007, p96.

³ BERTHIER Nicole, les techniques d'enquête en sciences humaines et sociales méthode et exercices corrigés, 2eme édition Armand Colin, Paris, 2006, p79.

6-2-1L'entretien semi-directif

Nous avons opté pour la technique de l'entretien afin d'avoir le maximum d'informations sur nos enquêtées et cette technique se définit comme étant,

« Une technique directive d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès des groupes, ce qui permet de les interroger de façon semi-directif et de faire un prélèvement et de faire un prélèvement qualitatif, en vue de connaître en profondeur toutes les informations. L'entretien semi-directif se base sur un guide d'entretien constitué de différents thèmes de questions. »¹

On a débuté l'analyse par la mise en avant des données de l'organisme et les caractéristiques individuelles des enquêtées, nous avons révélé les principaux thèmes et sous thèmes qui sont les suivants :

Thème1 : Femme salariée entre responsabilité professionnelle et stabilité familiale.

- **Sous thème :** La combinaison entre les deux sphères (Professionnelle/Familiale).
- **Sous thème :** Femme salariée et problèmes familiaux.

Thème2 : La gestion du temps entre les deux vies.

- **Sous thème :** Répartition du temps entre les différentes tâches.
- **Sous thème :** Les difficultés que rencontrent les femmes salariées.

Thème3 : La femme est ses ambitions professionnelles.

- **Sous thème :** Contribution et L'aide du conjoint.
- **Sous thème :** Les choix professionnels.
- **Sous thème :** Les obstacles au sein de l'organisation

¹ ANGERS Maurice. Op. Cit. P229.

6-L'échantillon

« L'échantillonnage est un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon ». ¹

Les entretiens se sont fait par rapport à la disponibilité des enquêtés (membre de la population mère est de 314 salariées, et la population d'étude est de 189 femmes dont nous avons interviewé 15).

Dans l'impossibilité de prendre la totalité de la population mère, nous avons procédé à une méthode l'échantillonnage non probabiliste qui est : « un type d'échantillonnage où la probabilité qu'un élément d'une population soit choisi, pour faire partie de l'échantillon n'est pas connu et qui ne permet pas d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon ainsi constitué. » ².

La seule condition était que les éléments de l'échantillon répondent aux caractéristiques définies auparavant dans notre problématique.

Ensuite nous avons procédé à la sélection d'un tri boule de neige qui est « un procédé non probabiliste d'échantillonnage aidé d'un premier noyau d'individu de la population qui nous conduisent à d'autre éléments qui font de même et ainsi de suite. » ³

Et d'un tri volontaire, « fait appel à la collaboration des individus d'une population donnée pour qu'ils acceptent de participer à la recherche. » ⁴

¹ANGERS Maurice. Op. Cit. P229

²ANGERS Maurice. Op. Cit.P229.

³ Ibid. P240.

⁴Ibid. P293.

6-4 La prés-enquête :

La prés-enquête est une étape très importante et décisive dans les recherches des Sciences Humaines et Sociales. Elle sert à recueillir les informations nécessaires qui conviennent au sujet de recherche.

C'est une phase d'investigation préliminaire qui permet de bien assurer les objectifs précis en faveur de notre thème.

Durant notre recherche sur les responsabilités professionnelles et obligations familiales des femmes salariées, la prés-enquête nous a permis d'établir un contact premier avec notre population d'enquête à mieux les connaître. Après les avoir informé de notre thème de recherche.

La pré-enquête nous a aussi permis de s'assurer de la plausibilité de nos hypothèses en effectuant un entretien exploratoire, Comme l'a défini Madeleine GRAWITZ : « la pré-enquête est une enquête portant sur un petit nombre d'enquêtés ou de document pour tester les hypothèses et le questionnaire, avant d'entreprendre l'enquête elle-même. » ¹

6-4-1 L'observation :

On a utilisé le type d'observation désengagée qui est « une situation dans laquelle l'observation ne se mêle pas à la vie des personnes observées. » ²

Cette technique a été appliquée durant notre pré-enquête dans l'objectif d'explorer notre terrain et de vérifier les possibilités de faisabilité de notre recherche.

¹GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 8^{ème} édition DALLOZ, Paris, 2004, p323.

² ANGERS Maurice. Op. Cit. P131.

7. Le déroulement de l'enquête :

L'enquête s'est effectuée dans la willaya de Bejaia plus précisément dans le CHU FRANTZ Fanon, les conditions du déroulement des entretiens étaient favorables, le choix s'est porté sur l'enregistrement des entretiens afin de recueillir toute les informations, cela nous a permet de faire une analyse profonde.

L'enquête de terrain c'est déroulée durant une période de trois semaines, les entrevues avec les enquêtées ont duré en moyenne 25minute, pour chacune d'entre elles.

7-1 Les obstacles rencontrés :

- Les ouvrages qui ne sont pas tout le temps disponibles.
- Le refus de certaines femmes de faire des entretiens.
- Certaines femmes qui n'acceptent pas d'être l'enregistrement.

8. Description et conception de l'entretien

On a choisi cette technique d'une part pour comprendre la vie des femmes salariées entre les ambitions professionnelle et les obligations familiale des femmes salariées, d'autre part, pour la détermination de la population d'étude et ses caractéristiques et aussi la vérification des hypothèses de la recherche.

On a élaboré notre guide d'entretien sur la base des résultats de notre pré-enquête et nos observations faites à l'intérieure de l'hôpital Frantz Fanon.

Notre guide d'entretien est constitué de 25 questions ouvertes il contient 4axes :

Le premier Axe, Concerne les caractéristiques de notre échantillon à savoir ; l'âge, état matrimonial et le niveau d'instruction.

Le deuxième Axe, Porte sur les questions relatives à la responsabilité professionnelle et la stabilité familiale.

Le troisième Axe, Se penche sur les questions relatives à la gestion rationnelle du temps.

Le quatrième Axe, est dédié aux questions relatives au développement professionnel.

8-1 Le temps et lieu

Notre recherche se situe dans un temps et un espace géographique bien déterminé. La présente étude a pris 60 jours et ce du 15 février 2015 jusqu'au 16avril 2015. Cette étude s'est déroulée à l'hôpital FRENTZ Fanon ; sise à l'ancienne ville, Bordj Moussa.

Partie Théorique

Chapitre II

*Les progrès de la femme
Algérienne à travers le temps*

1. La famille selon E DUKHEIM:

E. DURKHEIM distingue deux notions de parenté et de consanguinité (la parenté du côté du père), ensuite en distinguant plus nettement le couple conjugal et la famille proprement dite. DURKHEIM apporte une nouveauté fondamentale pour la sociologie, la famille est " une institution sociale, une société régulière dont les membres sont liés juridiquement et moralement les uns les autres". L'évolution idéaliste de la famille obéirait à six formes essentielles:

- ✓ La première forme est le clan totémique; elle n'est pas fondé sur la consanguinité mais sur la communauté de totem; le clan est, dans cette société, l'unité sociale élémentaire; il y est pratiqué la règle de l'exogamie (règle ou tendance à se marier hors de la tribu ou du groupe); le totem se transmet en ligne maternelle; la descendance aurait été, à l'origine, exclusivement matrilineaire.
- ✓ La forme seconde est la famille maternelle; elle diffère du clan par l'importance donné au mariage, et à la vie de la famille dans la maison autour de la mère; la parenté repose sur la consanguinité et sur le principe de la famille utérine.
- ✓ La forme suivante est la famille agnatique indivise; la filiation maternelle fait place à la filiation exclusivement paternelle, agnatique, par suite de la prépondérance du rôle du mari qui emmène sa femme vivre avec lui, mais la famille conserve encore la forme communautaire et étendue, forme retrouvée dans la famille indivise.
- ✓ La forme postérieure à celle-ci est la famille patriarcale, la famille tout entière se concentre dans la personne du père de famille; les biens ne sont

plus la propriété du groupe mais tombent sous la dépendance du père souverain; on a retrouvé cette forme dans la Rome ancienne.

- ✓ la cinquième forme est la famille paternelle ou cognatique; elle serait issue non pas de la forme précédente, patriarcale, mais directement de la famille maternelle; les cognats (personne avec laquelle on a des liens de parenté naturelle) ou parents de la femme ont les mêmes droits que les agnats; cette famille paternelle aurait été l'agent de passage entre la communauté domestique et l'apparition de la communauté conjugale, car la communauté entre époux n'aurait jamais pu naître là où la communauté entre parents était inconnue.

- ✓ enfin, la dernière forme apparue est la famille conjugale; elle résulterait d'une contraction de la famille paternelle, à laquelle elle emprunte la descendance bilatérale, et non de la famille patriarcale, caractérisée par l'agnatisme(qui appartient au agnats, est veut dire un élément familial issu d'un même ancêtre masculin) exclusif; dans cette famille, chacun des membres qui la composent a son individualité, sa sphère propre d'action, la femme jouit des mêmes droits égaux à ceux de son mari.¹

2. Type de famille:

- **La famille nucléaire** (ou famille de procréation): groupe formé par le père, la mère et les enfants issue d'eux.

- **La grande famille:** ou famille étendu, ou encore famille composée: groupe de familles nucléaires vivant sous un même toit la "grande

¹BOUTEFNOUCHET Mostefa, La famille Algérienne : Evolution et caractéristiques Récentes, 2eme édition SOCIETE NATIONALE, Alger, 1982, PP 22-24.

maison" ou sous plusieurs toits, de "petites maison" agglomérées et liées par des liens de parenté.

- **La grande famille fraternelle:** grande famille formé par deux ou plusieurs frères, leurs femmes et leurs enfants, fondée sur la consanguinité.
- **La famille conjugale:** ou famille instable, ou encore famille moderne, groupe constitué par le mari, la femme et les enfants célibataires. Cette famille est aussi dénommé famille instable du fait qu'elle ne présente pas le caractère de pérennité: les enfants, dès leur mariage, un à un, quittent leurs père et mère: la famille conjugale disparaît, en principe, avec la disparation du père et de la mère. Cette famille conjugale dite instable est qualifiée de la famille éphémère.¹

3. Histoire du travail des femmes en Algérie :

La femme dans la société algérienne traditionnelle était caractérisé par l'effacement, la réservation, la discrétion par rapports à l'homme qui est plus dominant et plus puissant. Dans cette société traditionnel, la femme est valorisé seulement parmi les autres femmes et dans sa famille d'origine, et dans cette société la femme a un rôle très précis à jouer, c'est-à-dire, elle doit être une fierté et apporter honneur à sa famille, elle doit préserver tout intégrité physique et morale, doit s'occuper de tout le travail domestique et assurer le bon entretien de la maison , doit jouer un rôle très important qui est celui de la mère par la transmission d'une bonne éducation pour ses enfants.²

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa. Op. Cit. P299.

² Ibid. P71.

La femme à eu toujours pour coutume d'être soumise au mari, les valeurs fondamentales qui nous animent encore aujourd'hui sont le fait de la religion et la société qui refusaient toute intelligence au bonne actions de la part des femmes hormis celle de procréées, éduquer les enfants, et la place à change à travers les siècles contrairement d'une préjugé qu'on peut avoir, le travail féminin n'est pas nouveau en Algérie, nous grands-mères partagent le travail agricole avec le reste de la famille, la petite fille, la jeune fille avaient déjà un rôle économique au sein de la famille élargie.

Pour revenir à l'histoire plus récente, on doit d'abord parler de la période qui à suivi l'indépendance, où la fille avait un accès limité à cause notamment du poids de la tradition de la religion, mais surtout des conditions matérielles de scolarisation, en effet beaucoup de parents empêcher leur filles d'aller a l'école. A cette période le travail féminin n'était pas très répondu, son rôle était limité à celui de jeune fille au foyer, en attente de mariage ou d'épouse et mère des enfants, dans les milieux ruraux elle aidait aux travaux agricoles saisonniers. Mais durant les années 70 beaucoup de femmes ont intégrées le monde de travail, notamment dans les industries électroniques, les textiles et autres.

Cependant les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié, où on trouve le nombre des femmes occupées à pris une évolution remarquable, et cette évolution est le résultat de l'instruction des femmes à l'urbanisation et le processus du développement.

Est durant les années 1990/2000, la place de la femme dans la société est revenue en discussion de certains droits de mêmes la constitution algérienne de 1996 est basée sur ka démocratie et la justice où ils ont entamé certain droit qui ont une relation avec les conventions internationales.

Donc après ces différents changements ainsi que les dégradations économiques qu'a connue l'Algérie, les femmes se retrouvent dans l'obligation de subvenir aux besoins de leurs familles, et de les aider financièrement.

Ce qui a permis à la femme algérienne d'exercer une fonction qui est reconnue et même mentionnée dans l'article 12 de la constitution de la république algérienne démocratique et populaire où il était bien annoncé que tout les citoyens des deux sexes ont les mêmes droit et devoirs.

A présent, la femme algérienne dans la société ne représente pas seulement une ménagère, reproductrice mais un être qui peut contribuer dans le développement de tous les domaines de la société et plusieurs études et recherches confirment qu'aujourd'hui on peut considérer que la femme pourrait être une meilleur force de production et du développement d'une nation et peut être présenté partout sur le marché du travail ce qui incite tous les algériens à accepter de vivre avec cette nouvelle réalité qui s'oppose à la société traditionnelle.

4. La lutte des femmes algérienne :

Si l'histoire des luttes reste à écrire, la rencontre a retenu les éléments suivant :

Des révoltes sporadiques aux mouvements actifs de refus jusqu'à l'organisation collective, la lutte des femmes a toujours existé, sous différentes formes et le combat est permanent.

4-1 Avant la guerre de libération, à travers l'association des femmes musulmanes d'Algérie, et l'union des femmes d'Algérie.

4-2 Pendant la guerre de libération, participation effective et multiforme des Moudjahidates et de toutes femmes qui, dans l'anonymat ont marqué de manière décisive le cours de l'histoire particulièrement lors des manifestations du 11 décembre 1960.

4-3 Au lendemain de l'Indépendance, les revendications des femmes contre la mise en place du code de la famille se justifiaient cette légitimité historique.

4-4 De 1963 à 1981, les luttes des femmes prirent plusieurs formes :

- Contre toute codification des relations familiales : 1963, 1966 ,1979 et 1981. Date à la quelle les manifestations des femmes aboutirent au retrait momentané du code de la famille (22/1/82).
- Autour d'une réflexion sur la condition des femmes (ciné-club, collectif...).
- Autour des revendications socioprofessionnelles (commissions femmes travailleuse, syndicats...).
- Ainsi vingt ans après l'indépendance, les femmes ont ressenti la nécessité de revendiquer leurs droits sans justification ni condition préalables.

4-5 La période 1980_ 1988 est marquée par deux événements :

- Adoption du code de la famille (juin 1984)
- Organisation autonome du mouvement associatif des femmes à partir de 1985. L'extraordinaire mouvement d'octobre va cristalliser la radicalisation du mouvement femmes s'exprimer par la création de nombreuses association et collectifs au niveau national.

Aujourd'hui, nous sommes confrontées à une remise en question systémique, organisée de nos droits constitutionnels élémentaires :

A l'école, dans la rue, les lieux de culte, au travail, dans les foyers, à travers les médias. Cette remise en question est orchestrée par des forces qui utilisent la

religion à des fins politiques. Ces forces usent de la violence guidée par l'obscurantisme et le fanatisme qui ne font que renforcer des pratiques sociales conservatrices.

Aujourd'hui, les agressions physique deviennent pratique quotidienne et vont jusqu'au meurtre. Les femmes sont également confrontées à une conspiration du silence de la part de l'état, responsable de la codification de l'oppression des femmes et de l'émergence de ces forces obscurantistes.

Aujourd'hui, les luttes des femmes se coordonnent au niveau national. Ce mouvement autonome et unitaire passe à l'offensive.¹

5. La scolarisation de la fille :

En Algérie, la scolarisation à des récupérations aussi profondes, c'est qu'elle modifie non seulement le comportement des personnes qui ont reçu une instruction mais les attitudes des autres envers elles. « La scolarisation a permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement social en affrontant concrètement et correctement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel »² L'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle-même et une identité personnelle, qui lui a donné la possibilité de s'ouvrir de nouveaux horizons par l'accomplissement des activités salariées.³

Bien avant l'indépendance, les fillettes algériennes, n'avaient pas le droit de fréquenter les écoles, et la minorité scolarisées non pas eu la chance de continuer ses études, car dès quelle atteignait l'âge de puberté, le père finit par arrêter sa scolarisation.

¹ KHODJA Souad, *A comme algérienne*, édition ENAL, Alger, 1991, PP 205-206

² Ibid. P91.

³ Ibid. P92.

Donc, la scolarisation a bien aidé la femme à s'imposer au sein de la famille et dans la société, en refusant de jouer le rôle de la femme traditionnelle soumise, et de lutter pour l'acquisition de ses droits en émergent en tant qu'acteur socio économique.

6. Le rôle de la femme algérienne entre tradition et modernité :

6-1 Le rôle de la femme dans la famille traditionnelle :

La femme algérienne a de grande participation aux travaux productifs « elle occupe une importante place du travail agricole, participation aux récoltes des fruits, cueillette, ramassage de fourrage, et du bois de chauffage, transformation des produits, conservation des gains, des fruits secs, elle fait aussi des tâches qui ont une valeur culturelle très importante, comme le travail de la laine, fabrication de vaisselle, et d'ustensiles des usines etc. tout ces travaux ont les considère dans tout le groupe traditionnel »¹ Donc la femme dans la famille traditionnelle se charge des activités agricoles, elle joue le rôle de travailleuse auxiliaires et elle soumet à son mari l'initiative à prendre seule une décision est connaître à l'honneur de la famille au sein du foyer traditionnelle, les tâches domestiques se partagent selon les rapports hiérarchiques et l'âge ; cela signifie qu'elle est exclue du pouvoir politique et économique.²

¹ LACOSTE-DUJARDIN, Camille, Des mères contre les femmes. Maternité et patriarcat au Maghreb, Paris, La Découverte, 1985, p90.

² FERAOUN Mouloud, Jours de Kabylie, édition Bouchéni, Alger, 1990, p9.

6-2 Le rôle de la femme dans la famille moderne :

Cependant le rôle dont jouit la femme dans 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, n'est cette autre qui vit dans les contraintes de son environnement, ce n'est pas encore cette fille 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 quelque service public, elle est médecin, infirmière, avocat ou magistrat professeur à l'université... 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. Permettre à la femme de contribuer à maintenir l'équilibre budgétaire. La femme pourra ainsi travailler en étant consciente de sa valeur et sans aucune persécution n'est contrainte venant de son entourage qu'elle courtise quotidiennement.

Ainsi on peut dire que la femme moderne essaye par tous les moyens d'assurer la cohésion des membres de la famille (comme c'est le cas dans la famille traditionnelle) et ce en consacrant tous les préalables affectifs car par sa tendresse, elle crée une atmosphère d'intimité qui assure la perpétuité. Ceci permet des valeurs sociales qui constituent la boucle essentielle des valeurs sociales héritées de la famille traditionnelle auxquelles elle essaye de rester attachée à la famille moderne parce que ses valeurs trouvent leur source dans la religion musulmane.

La femme va encore plus loin dans son rôle. Elle est la gardienne de la maison (la femme, l'épouse de la maison). La femme est chargée des travaux domestiques. Elle s'occupe du ménage et de la mise en ordre du foyer. Elle est chargée de faire la cuisine et d'accueillir l'étranger par l'eau qu'elle offre. La vie

matérielle du foyer est ainsi modifiée lorsque la femme est absente ou empêchée. Par elle, la maison existe et l'homme acquiert son statut social, sa renommée, son prestige et tout le sens de son existence. On dit dans l'ethnie Gun qu'« une maison sans femme ne vaut pas mieux que la brousse, et la maison n'est digne que s'il y a une femme digne ». Ce qui justifie l'importance particulière que l'on porte à l'éducation des filles dans les familles.

Outre ses devoirs, la femme est appelée à travailler de toutes ses forces au bonheur de son mari et de ses enfants. Et pour remplir les devoirs du foyer, elle doit cultiver les trois vertus que sont : le dévouement, la constance et la patience. L'on parle de la trilogie amour, force et patience.¹

7. Comparaison entre femmes traditionnelle et moderne :

La femme algérienne, dans son passage du modèle traditionnelle au modèle contemporain, garde de multiple caractéristique présentant au aspect de permanence, concernant le statut et le rôle de la femme de la famille contemporaine, il faut distinguer deux types de femmes presque opposé et pourtant vivant en harmonie, la dichotomie entre les deux types peut aussi bien venir de la différence de génération (génération de la structure familiale traditionnelle et génération de la structure familiale contemporaine) que de la différence d'éducation pour une même génération

Le premier type de femme, ou type traditionnel, est bien la femme marqué par la manière de s'habiller et par la manière de se comporter de la structure familiale traditionnelle ; le second type de femme ou type

¹ BENALI Radjia, « Rôles et statuts dans la famille algérienne contemporaine changements et répercussions », In Journal : Arabpsynet, N°21-22, Batna, 2009, p91.

Chapitre II Les progrès de la femme Algérienne à travers le temps

contemporaine, présente un aspect vestimentaire à l'occidentale, et un comportement plus ouvert sur le monde extérieur et sur le monde masculin.

La femme traditionnelle et femme contemporaine peuvent se trouver ensemble dans une même famille ; deux sœurs dont une a eu une scolarité poussée et l'autre non, dont une a connu le monde professionnel, l'autre non, deux cousines ou une épouse et sa belle sœur, ou la fille et sa mère ; dans chaque cas deux générations différentes ou deux types d'éducation et d'évolution différentes .¹

7-1 Comparaison entre les deux types de femmes :²

Femmes type traditionnel	Femme type contemporaine
Existence privée et effacée.	Existence partagée entre publique et privée : moins effacée.
Intégrité physique et procréation.	Intégrité physique, procréation planifiée.
Existence domestique. Maîtrise dans la maison, lieu féminin par excellence.	Existence partagée entre domestique et marché ou travail. Maîtrise dans la maison. La maison, lieu féminin par excellence.
Statuts de la femme entretenue, sans pouvoir économique.	Statuts de la femme entretenue avec une marge de pouvoir économique
Situation idéal : la vieille mère, belle-mère et veuve.	Situation idéal : épouse, mère, mais aussi vieille mère, belle-mère et veuve.

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa. Op. Cit. PP247-248.

²Ibid. P250.

8. L'évolution du statut de la femme :

Le statut de la femme au sein de la famille est un élément important de l'évolution des structures familiales. Sa présence à l'intérieur et à l'extérieur du foyer conditionne le fonctionnement même de la famille ; son statut de femme salariée, exerçant un métier dans le monde du travail, donne une tout autre image de sa responsabilité familiale que le statut de femme au foyer, ne franchissant le seuil de sa maison que pour des raisons précises et ponctuelles.¹

Ainsi 8 femmes sur 10 travaillent entièrement ou partiellement pour subvenir aux besoins de leur famille. Cette situation confirme la responsabilité économique nouvelle et essentielle de la femme, en milieu urbain, vis-à-vis de sa famille. Concernant l'évolution de la femme on peut dire que pour celles-là, le cercle d'influence est toujours la famille, puisque leur présence dans le monde du travail se justifie par des besoins vitaux familiaux de premier ordre, s'agissant d'alimenter en ressources financières la famille. Il y a, de ce fait, lieu de ne pas confondre évolution (transformation) et libération (épanouissement vers le progrès).

Inversement, 1 à 2 femmes sur 10, au travail semble profiter directement et personnellement du fruit pécunier de leurs activités professionnelles. Ce sont des femmes, filles, sœurs, nièces dans les parents ont des ressources très suffisantes pour le fonctionnement de leur foyer considérant superflu pour le budget normal familial le salaire de ces parents. Lorsque ces femmes sont célibataires, le salaire est utilisé à la confection d'un trousseau pour le mariage, lorsqu'elles sont mariées, le salaire peut être soit économisé en prévision de projets d'avenir, soit dépensé en toilettes féminines, en appareillage

¹BOUTEFNOUCHET Mostefa. Op. Cit. P118.

électroménager, ou même à l'achat d'une voiture personnelle, signe sociale de réussite de la femme.¹

9. L'accès des femmes algériennes au monde du travail salarié :

Le travail rémunéré et l'introduction à la vie professionnelle ne présente pas toujours les mêmes caractéristiques d'encouragement. D'acceptation facile ou d'indifférence au sein de la famille pour la jeune fille, l'accès des femmes au monde du travail lui permet de se situer dans la société, cependant, une femme qui est en mesure de subvenir à ses besoins économiques est une femme déjà potentiellement libre ; qui peut s'opposer avec beaucoup de chance d'y réussir. D'autre part, la seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes.

Suite au changement qu'a connu 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 en trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable. et d'après « BENNOUNE » cette évolution « et le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation, et le processus de développement ».

Face à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariées en les trouvant dans l'éducation, l'administration, la santé... Malgré la tradition, en lui interdisant l'exercice d'une activité rémunérée, la communauté la reconnaît. À l'égard de cette nouvelle condition des femmes marquée par leur accès au travail rémunéré, ce dernier est devenu une nécessité

¹BOUTEFNOUCHET Mostefa. Op. Cit. P120.

pour satisfaire leur besoin économique en aidant financièrement leur parents ou leurs maris, et concrétiser l'image qu'elle participe à une activité sociale.¹

L'évolution du statut de la femme algérienne, sa fréquentation du monde extérieure par la scolarisation et le travail salarié est la conséquence directe du changement sociale introduit dans la société algérienne.

La population féminine active est composée dans sa grande majorité par habitantes du milieu urbain. Plus de deux tiers (68, %) de l'ensemble de la population féminine active résident en milieu urbain. Elle se caractérise par sa jeunesse, particulièrement en zone rurale où les plus importantes proportions d'activités sont observées pour les femmes âgées de 20 à 39 ans.

¹ BENNOUNE Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo patriarcale, édition MARINOOR, Alger, 1999, P86.

Chapitre III

*La femme entre vie professionnelle et
vie familiale*

1. Le travail Rémunéré et l'introduction à la vie professionnelle :

Le travail rémunéré et l'introduction à la vie professionnelle ne présentent pas toujours les mêmes caractéristiques d'encouragement, d'acceptation facile ou d'indifférence au sein de la famille pour la femme considérée.

Plusieurs facteurs entrent en jeu pour l'acceptation de l'introduction de la femme au monde du travail. Nous illustrerons ces facteurs par des cas.

Le cas de la jeune fille ayant acquis une haute qualification, par un niveau d'éducation universitaire, est le plus facile à résoudre : la femme professeur ou docteur ou ingénieur, a déjà confirmé son statut ; elle rejoint son poste de travail sans préalable familial. Bien au contraire, on compte cette réussite comme un signe valorisant et sécurisant pour la famille.

Le cas de la jeune fille ayant arrêté ses études durant le cycle secondaire, pour quelques raisons que ce soit, demeure liée à sa famille d'origine et ne peut passer outre l'avis de sa famille pour accéder au travail, dans ce cas il y a véritable calcul économique et calcul des risques encourus par la jeune fille et par la famille sur le plan du système des valeurs.

Le cas de la femme analphabète, chargée de famille, complètement démunie, propose sa force de travail à des tâches manœuvrières : femme de ménage, travail à la chaîne ne requérant aucune qualification.

Ainsi, il ya lieu de différencier l'introduction de la femme à la vie professionnelle par nécessité vitale, et dans ce cas aucun choix socioprofessionnel n'est posé, l'introduction à la vie professionnelle par souci d'amélioration du train de vie d'une famille moyenne, et enfin l'introduction à la vie professionnelle par besoin d'indépendance financière de la femme par

rapport au budget familial. Ces trois niveaux de l'introduction de la femme a la vie professionnelle, nécessite vital, souci d'amélioration et besoin d'indépendance financière, sont également existants et vérifiables quotidiennement et dans tous les secteurs professionnels ¹

2. Le travail domestique et professionnel des femmes:

2-1 Travail domestique :

Selon BATTAGLIOLA, le travail domestique sert les jeunes et notamment les filles qui contribuent à des pratiques anciennes, qui réalisent dans le cycle familiale, et la nature des taches consternes en premier lieu les taches ménagers en suit les soins et l'éducation des enfants...

Alors que traditionnellement, les taches du foyer étaient partager entre toute les femmes vivant sous le même toi, l'épouse se trouve aujourd'hui souvent responsable de l'ensemble de ces taches.²

Parallèlement, la femme se met à prendre en charge une série d'activité enseignement réservé au mari, comme les démarche administratif, le paiement des factures, l'accompagnement des enfants chez le médecin...

Ceci n'est nullement accompagné par le développement de l'utilisation d'appareil électronique, qui pourrait rendre les taches domestique plus aisées, ou de crèches et garderies d'enfants.³

Pour une femme, travailler c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses taches ennuyeuses et monotones (qui reste se le

¹ BOUTEFNOUCHET Mostefa, La famille Algérienne : Evolution et caractéristiques Récentes, 2eme édition SOCIETE NATIONALE, Alger, 1982, P244.

² BATTAGLIOLA Françoise. Histoire du travail des femmes, la découverte et Syros, Paris, 2000, P37.

³ KHODJA Souad, A comme algérienne, édition ENAL, Alger, 1991, P117.

même ton), échange son travail contre un salaire qui le valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale.¹

Il est encore difficile, pour l'homme algérien, de reconnaître la compétence réelle d'une femme au niveau du travail. Quand elle est mariée, le problème est encore plus ardu (qui est difficile à résoudre, pénible). Son mari ne comprend pas, que revenue, à peu près à la même heure au foyer, il doit l'aider dans les travaux domestiques, qui sont aussi fatigantes que les travaux de bureau, si cela arrive, il le fait comme s'il s'agissait d'un simple service rendu à sa femme, car il préfère l'aider lorsqu'elle est parfois fatiguée, mais il ne veut pas que cela devienne une obligation. L'homme croit dans la plupart des cas que l'aide apportée à la femme est une marque de faiblesse de sa part au regard de sa femme.

Les tâches familiales, qui restent encore aujourd'hui largement à la charge des femmes, freinent la marche vers l'égalité des sexes sur le marché du travail.

2-2 Le travail professionnel des femmes :

L'entrée massive des femmes sur le marché de travail salarié a eu, au moins, un triple effet pour l'éducation : favoriser la scolarisation des très jeunes enfants et jeunes filles, contribuer à la disparition des femmes nombreuses.

Les mères d'un ou de deux enfants s'arrentent beaucoup moins de travailler que dans les décennies précédentes, n'hésitant pas à confier leurs jeunes enfants à la crèche ou aux gardiennes, et à l'école maternelle. La scolarisation à trois ans est devenue la norme, celle à deux ans concerne déjà un tiers des enfants sans décision publique et sous la pression des parents, l'enfant entre dans la carrière

¹ KHODJA Souad. Op. Cit. P115

scolaire de plus en plus jeune laissant aux parents l'essentiel des soins affectifs ; l'éveil intellectuel étant pris en charge par l'extérieur.

Le travail des femmes, son caractère d'évidence, a eu aussi pour conséquence de diminuer les différences entre les garçons et les filles pour la scolarisation, les familles se mobilisent pour assurer un diplôme à leurs enfants quelque soit le sexe, anticipant le besoin de l'indépendance économique pour les deux sexes et les risques éventuels du chômage dans un couple même si la différenciation entre les garçons et les filles repérable dans leurs goûts et leur loisir, les uns et les autres sont une identité sociale assez proche du fait de la position dominante de capital scolaire.¹

3. Sphère privé et sphère professionnelle :

Les relations entre la sphère privée (domestique) et la sphère professionnelle pénalisent particulièrement les femmes dans leur parcours professionnel. Peu de progrès ont été réalisés dans le partage des tâches d'éducation des enfants et des tâches ménagères. La mode des « nouveaux pères » fut éphémère dans les années 1970. Les années 1980 ont consacré le triomphe de la réussite professionnelle individuelle dans un environnement où triomphait le libéralisme, les écarts restent considérables.

Dans les faits, l'inégal partage des tâches parentales et domestiques est un facteur essentiel de blocage à l'égalité professionnelle. Le concept de temps parental, et généralement du temps privé (pas seulement celui de l'enfant, mais aussi le temps social) est important. Les rapports sur la place des femmes au travail abordent comme une question centrale la question de la « conciliation »

¹ PHILLIPE Champy et CHRISTIAN Etévé, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, 2^{ème} édition NATHAN, Paris, 1994, P448.

entre vie professionnelle et vie familiale, Or les femmes ne « concilient » pas : elles cumulent sous tension. Le marathon quotidien des femmes au travail est abondamment décrit ; il vaut pour tout les femmes, et pour celles qui pourraient accéder à des fonctions de responsabilité, il constitue un obstacle qu'elles intériorisent souvent en les refusent .Même lorsque les pères assument leur rôle, c'est le plus souvent sur les même que repose l'organisation des tâches à accomplir.¹

4. Famille / travail : une relation d'interdépendance

La relation entre travail et famille n'est pas une donnée naturelle, c'est une relation socialement construite ; elle évolue au fil de temps et incorpore les influences des politiques publiques, du contexte culturel et de la division sexuelle du travail.

Trois stades historiques peuvent être distingués dans l'évolution de la relation entre famille et travail :²

- La première période est celle de l'agriculture et de la première industrialisation. La famille est une unité de production (petite exploitation agricole, artisanat). Il y a une fusion entre les tâches domestiques et professionnelles. Le modèle familial est celui de la famille patriarcale. La fécondité est importante car les enfants constituent une force productive (des bras en plus).

¹ MILEWSKI Françoise, « Sphère privée-sphère professionnelle », In Travail des femmes et inégalités, revue de LOFCE », n°90, Paris, juillet 2004, p36.

² TREMBLAY Diane-Gabrielle, Conciliation emploi-famille et temps sociaux, 3eme édition Presses de l'université du Québec, Canada, 2012, p32.

- La deuxième période est celle du déclin de l'agriculture, de l'industrialisation massive et de la généralisation du salariat. La famille type devient la famille ouvrière ; elle n'est plus une unité de production, elle devient une unité de salaire. Il y a une coupure entre le travail professionnel, qui est exercé à l'extérieur de la maison, et le travail domestique. C'est l'époque de l'avènement de la famille de type conjugal, c'est-à-dire l'homme qui rapporte le salaire principal et l'emploi féminin qui représente le salaire d'appoint. Le nombre d'enfants par famille diminue ; ceux-ci ne constituent plus une force productive immédiate.

- La troisième période dans l'histoire des familles est celle de la restructuration industrielle et de la tertiarisation. Cette période se caractérise par la multiplication des formes atypiques et plus ou moins précaires d'emploi (temps partiel, temporaires...) ; l'émergence de la famille à deux revenus et la diversification des modèles familiaux. La coupure est toujours présente entre travail professionnel et travail domestique mais elle est révélée par l'entrée massive et permanente des femmes sur le marché du travail. La diminution du nombre d'enfants par famille continue. C'est également l'époque de l'individualisation du rapport au travail et au salaire.

Les mutations conjointes de la famille et du monde du travail ont ainsi renforcé l'acuité des problématiques liées à la conciliation des temps sociaux.

5. Conciliation emploi-famille

La conciliation emploi-famille fait référence à l'idée d'articuler ou de conjuguer les responsabilités professionnelles liées à l'emploi d'une part, et les responsabilités et activités familiales ou personnelles d'autre part.

Pour refléter la réalité de l'ensemble des individus, les expressions «conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales-personnelles» seraient plus justes et englobant, puisque les personnes qui n'ont pas de responsabilités familiales ont toutefois des responsabilités ou activités personnelles (soins personnels, santé, loisirs) qu'elles doivent articuler avec leur emploi. Peu de gens n'ont aucune famille, mais qu'ils aient des enfants vivant toujours au domicile familial ou non, ces personnes ont fort probablement des parents. Or, la responsabilité des parents âgés ou malades est de plus en plus reconnue comme un des éléments majeurs de la conciliation entre emploi et famille.

La solution au problème de conciliation emploi-famille ne peut reposer sur une stratégie unique. Les services de garde et le congé parental sont des mesures importantes, mais le milieu de travail doit aussi participer. Les besoins des parents varient selon le type de famille et le type d'emploi, mais également au fil des ans. En effet, l'une des variables les plus importantes pour expliquer la réduction des problèmes de conciliation emploi-famille est l'âge des enfants; plus ceux-ci avancent en âge, moins le conflit est important, sauf s'ils ont des difficultés particulières ou des maladies. Par contre, ce sont parfois les parents âgés ou malades qui entraînent des difficultés de conciliation.¹

6. Réduction du temps de travail ou temps partiel :

La possibilité de mener à bien à la fois les objectifs professionnelle et les tâches parentales et domestiques suppose un meilleur au sein de la famille, une meilleure organisation des services publics, mais aussi une réduction du temps

¹ TREMBLAY, Diane.-Gabrielle. « Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada », In Dix ans après la politique familiale, où en sont les centres de la petite enfance?, Presses de l'Université du Québec, Québec, 2008, p167.

de travail. L'objectif est d'aboutir à ce que hommes et femmes articulent temps social et temps professionnelle, au lieu que seuls les femmes aient à les concilier.

Jusqu'à présent, la réponse apportée a été essentiellement le développement du temps partiel, qui concerne essentiellement les femmes. Il est, on l'a vu, contraint par les entreprises ou « choisi » par les femmes, « choix » souvent contraint par l'environnement social d'absence de partage des tâches dans la famille, d'insuffisance des équipements collectifs scolaires ou parascolaires, etc.

Que des femmes soient contraintes de choisir de passer à temps partiel lorsque les enfants sont petits est facile à comprendre : il n'y a pas toujours d'autre choix pour s'en sortir et consacrer un temps suffisant aux enfants.

A l'inverse, la réduction du temps de travail pour tous, hommes et femmes, constitue une orientation qui permet à la fois, à court terme, de mieux gérer les contraintes et, à moyen terme, de les faire évoluer en compliquant d'avantage les hommes dans la sphère privée. Elle est donc un instrument pour un partage plus égalitaire et plus coopératif des tâches professionnelles et privées.¹

7. Les formes de conflit emploi / famille :

C'est l'expression conflit travail-famille qui a d'abord été utilisée, essentiellement par les psychologues, pour désigner les conflits de rôles. Les études Greenhaus et Beutell (1985) ont permis de dégager trois formes de conflits :

¹ MILEWSKI Françoise, « Réduction du temps de travail ou temps partiel : des solutions plus ou moins égalitaires », In Travail des femmes et inégalités, revue de LOFCE, n°90, Paris, juillet 2004, p45.

- Le conflit basé sur le temps: le temps dédié à l'un des rôles rend difficile d'accorder du temps à l'autre rôle. Le conflit de temps découle de la surcharge imputable aux multiples rôles et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun

- Le conflit basé sur les tensions de rôles: les tensions générées par l'exercice de l'un des rôles sont susceptibles de causer de l'anxiété (inquiétude pénible, tension nerveuse), de la fatigue, de l'irritabilité etc., qui interfèrent avec l'exercice de l'autre rôle. Il s'agit d'un empiétement émotionnel négatif de l'emploi sur la famille, ou réciproquement. Les auteurs montrent que l'attitude du conjoint (soutien ou non) est déterminante dans ce type de conflit.

- Le conflit basé sur les comportements: les auteurs suggèrent que les comportements exigés par l'exercice de l'un des rôles peuvent être incompatibles avec les comportements associés à l'exercice de l'autre rôle.¹

8. Les avantages et les désavantages du travail des femmes :

Il y a un siècle, les jeunes filles n'avaient pas besoin (le droit) d'apprendre un métier parce qu'elles devaient se consacrer au soin du ménage, à l'éducation des enfants et au bonheur de leur mari. Leur raison d'être fut d'être belle, pudique, bonne cuisinière, couturière et d'épouser un mari qui subvenait à leurs besoins. La femme se trouvait dans une situation d'infériorité par rapport à l'homme et ceci sur le plan culturel, économique, politique et juridique. Mais depuis le début du 20^{ème} siècle, beaucoup de femmes s'opposent à cette image de

¹GREENHAUS Jeffrey, BEUTELL Nicholas, «Sources of Conflict between Work and Family Roles », in Academy of Management Review, Vol.10, n°1,1985, p76-88. (S.L)

leur sexe et combattent leur discrimination et la prédominance masculine, s'organisent en mouvements de libération, s'attaquent aux préjugés et exercent des métiers de plus en plus variés.

Les avis sur cette nouvelle image de la femme sont divisés. Une grande partie de la population, y compris des femmes, ne voient que des *désavantages* si les femmes exercent un métier hors de la famille.

En premier lieu, un travail rémunéré signifie pour la femme un doublement de son travail. Dans beaucoup de cas, en effet, la femme doit, après ses heures de travail à l'extérieur, encore faire les travaux de ménage. Ainsi, une femme qui doit s'occuper de la garde des enfants, des charges familiales et qui exerce en plus une profession, va être surmenée et surchargée.

En outre, la femme ne sera pas forcément heureuse elle-même, si elle exerce une profession. Une vie de vendeuse, de femme de ménage ou d'ouvrière saurait-elle épanouir la personnalité de la femme? Car n'oublions pas que la plupart des métiers exercés par les femmes sont loin d'être des métiers de rêve. Cet état des choses est indépendant de la volonté des femmes et elles se heurtent souvent dans leur métier à d'innombrables injustices, dues le plus souvent aux préjugés sexistes des hommes.

Enfin, de nombreuses femmes souffrent d'un sentiment de culpabilité parce qu'elles ont l'impression de délaisser leurs enfants lorsqu'elles travaillent à l'extérieur. Elles se demandent si une crèche, une gouvernante ou des grands-parents sauront remplacer la présence d'une mère. De plus, la relation entre le mari et la femme ne risque-t-elle pas de souffrir aussi si la femme exerce une profession? Ces préoccupations, même si elles ne sont pas fondées, perturbent

souvent l'équilibre psychologique des femmes et leur rendent difficile l'exercice d'une profession.

Malgré ces problèmes, le travail rémunéré rapporte aussi de *grands avantages* à la femme et à sa famille. Par son travail, la femme peut s'assurer.

Tout d'abord une indépendance matérielle à l'égard du mari. Elle pourra ainsi réaliser quelques-uns de ses rêves que le mari ne pourrait pas payer seul. De plus, elle se trouvera dans une situation moins précaire en cas de divorce où c'est souvent la femme qui se retrouve dans une mauvaise situation matérielle avec des enfants à charge et les difficultés d'une nouvelle vie à recommencer.

La femme contribue également au bien-être accru, à une plus grande aisance matérielle de la famille qui grâce au double salaire peut agrandir son pouvoir d'achat et acheter des articles dont elle devrait sinon se priver, par exemple des vacances.

Il est vrai aussi que la femme sort de l'isolement de ses quatre murs et elle peut se sentir utile et s'évader de l'ennui quotidien. Si elle a fait des études en vue d'un métier précis qu'elle s'est choisi par goût et intérêt, elle peut épanouir sa personnalité et se donner l'occasion de se connaître elle-même, développer toutes ses facultés.

Bien que la situation de la femme se soit en générale amélioré au cours du 20^{ème} siècle, il faut, pour être complet, souligner que la femme qui travaille rencontre encore des *discriminations notoires*.

Une première injustice, c'est que souvent le salaire d'une femme reste souvent moins élevé que celui d'un homme, même si les deux font le même travail. En effet, la femme a par rapport à l'homme souvent une formation

professionnelle moins poussée et elle est contrainte d'accepter un travail mal rémunéré et pénible.

Les femmes sont aussi les premières touchées par le chômage, de nouveau à cause d'un manque de qualification, mais aussi en vertu de certains principes sexistes. Le comble s'est les patrons qui hésitent à embaucher des femmes parce que leur absence pour cause de maternité lui reviendrait trop chère.

Trop de préjugés empêchent en outre les femmes, même très qualifiées de gravir les pentes de la hiérarchie professionnelle, très peu de femmes accèdent à des postes de direction. Trop de préjugés phallocrates et misogynes restent enracinés dans les têtes des employeurs masculins. (Préjugés biologiques, psychologiques, religieux, scolaires). Il n'y a chez nous aucune loi qui interdise à une femme de devenir plombière, conductrice d'autobus, mécanicienne, garde-champêtre. Pourtant on continue à les voir plus dans des professions "typiquement féminines": secrétaire, institutrice, maîtresse, infirmière. Cependant les remparts des professions "masculines" tombent de plus en plus.

Ainsi les premières pionnières ont envahi des métiers jusque-là réservés aux hommes, la police, l'armée, le bâtiment, par exemple, et y font bonne figure et on reconnaît que les femmes sont capables de tout faire, exactement comme les hommes, qui eux aussi ne sont pas tous aptes à exercer tous les métiers.¹

¹ Dissertation rédigée à partir de copies d'élèves, *Pour ou Contre le Travail de la femme*, Shareware, 1998, p3-5.[En Ligne] <http://www.ltma.lu/scheerware/downloads/dissertations/DPCtravaifemme.pdf> (Consulté le 29/02/2015 à 20h56)

9. Le taux des femmes sur le marché du travail algérien :

Le marché du travail en Algérie a connu ces dernières années de profondes mutations qui ont permis une redynamisation de l'activité féminine, puisque le taux a plus que doublé pour atteindre 17,5% en 2013 mais l'accès aux postes de responsabilité et de décision reste "timide" avec un taux de seulement 9%.

Une scolarisation massive des filles, un recul de l'analphabétisme et les mutations socio-économiques que connaît le pays, sont autant de facteurs qui concourent à une redynamisation du marché de l'emploi en général et l'activité féminine en particulier, a indiqué la directrice de la population et de l'emploi auprès de l'Office national des statistiques (ONS).

En effet, l'effectif des femmes occupées a été multiplié par 10 en l'espace de 36 ans (1977-2013). La part de l'emploi féminin sur l'emploi total a plus que doublé passant de 7,6% en 1977 à 17,6% en 2013, alors qu'au lendemain de l'indépendance, ce taux ne représentait que 5,2%, précise à l'APS.

La population occupée est estimée à 10.788.000 personnes, soit un taux d'occupation de 28%. Les femmes constituent 1.904.000 occupées, atteignant ainsi 17,6% de la population occupée totale.

Le taux d'emploi (rapport population occupée à la population âgée de 15 ans et plus) est de 39% au niveau national, 63,7% chez les hommes et 13,9% chez les femmes.

L'enquête a souligné que le niveau d'instruction universitaire constitue pour la femme le garant pour accéder au marché de l'emploi.

Par ailleurs, les données de l'ONS montrent que le taux des femmes instruites occupées est plus élevé que celui enregistré chez les hommes. En effet,

40,3% ont un niveau universitaires et 25% un niveau secondaire, contre 11% et 21,1% chez les hommes.

Ces données statistiques confirment "l'évolution de l'intégration de la femme dans le monde du travail", a relevé la même responsable, ajoutant que la scolarisation massive des filles, l'arrivée sur le marché du travail de générations plus instruites, le recul de l'âge au mariage, le recours de plus en plus élargi à la planification familiale, sont les facteurs qui expliquent cette progression.

La femme algérienne est de plus en plus présente dans le monde de l'emploi, représentant 19% de la population active totale en 2013.

Ainsi, la population active a été estimée à près de 11.964.000 personnes dont près de 2,27 millions sont des femmes, soit 19% de la population active totale en 2013.

Le taux d'activité économique (taux de participation à la force de travail), défini comme étant le rapport entre la population occupée, les chômeurs et la population âgée de 15 ans et plus, est estimé à 43,2% dont 69,5% pour les hommes et seulement 16,6% pour les femmes. Un taux "dérisoire" par rapport aux pays développés ou ce taux avoisine 50%, commente la responsable.

Sur ce taux d'activité économique féminin (16,6%), 71,7% sont des femmes diplômées de l'enseignement supérieur, 45% sont diplômées de la formation professionnelle et 7,5% sans diplômes, selon la dernière enquête sur l'emploi et le chômage réalisée en septembre dernier par l'ONS.¹

¹LAKEHAL Amel, Femme: redynamisation du marché du travail, mais l'accès au poste de décision reste timide, [Enligne] <http://www.aps.dz/economie/2571-femme-redynamisation-du-march%C3%A9-du-travail,-mais-l-acc%C3%A8s-au-poste-de-d%C3%A9cision-reste-timide> , (Consulté le 28/04/2015 17H00.)

Partie Pratique

Chapitre IV

*Présentation de l'organisme
d'accueil, Analyse et
Interprétation des Résultats*

1. Présentation de l'organisme :

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

Il est placé sous la tutelle administrative du ministre chargé de la santé. La tutelle pédagogique est assurée par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

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

L'organisme de CHU de Bejaia se compose de trois unités :

- L'unité Khelilamrane ; située au village Smina.
- L'unité Frantz Fanon ; sise à l'ancienne ville, Bordj Moussa.
- L'unité Targaouzamour (clinique maternité) ; situé au village Tala Merkha.

2. L'historique de l'établissement public hospitalier « Frantz Fanon de Bejaia » :

Suivant un acte publique en date de 07 Aout 1878 Mr et Mme Troncy on fait donation à la commune de bougie d'un immeuble situé rue de trêve place dit du train, pour servir à la construction d'un hôpital avil dans la localité la commission de surveillance de l'ambulance de bougie a été autorisé à accepter cette donation par arrête de Mr le préfet de Constantine en date de 28 Septembre 1878 par décret du 08 Mars 1883 de Mr le président de la république in est fait

concession gratuite à titre de donation à l'hôpital civil de bougie (Frantz fanon actuellement) des immeubles domaniaux situés à bougie.

Le dit immeuble (offert par Mr et Mme troncy) mis en vente le 09/11/1899 à été adjudgé à Mr le générale Surney pour la somme de 40200franc qui ont été employé concurremment avec les fonds de subvention du gouvernement général à la construction de l'hôpital actuel.

Par décret présidentiel du 03 Juin 1893, il est fait concession gratuite à l'hôpital civil de bougie d'un terrain domanial de la contenance de 6354.40ml₂ sur lequel se trouvent édifié les bâtiments de l'hôpital, situé sur les hauteurs de la ville de Bejaia, quartiers 5fontaines à l'est des anciens remparts, le dit terrain est évalué à la somme de 8263.23 Franc.

D'après le répertoire des malades hospitalisés dans le service des archives, on déduit que l'hôpital à commencer ses activités en Janvier 1896.

A la construction, il été nommé « Hôpital civil de Bougie », vers les années 50, il été nommé « hôpital régional de Bougie », d'après les archives, à cette époque, il été composé des services suivants :

- Service Troncy pasteur de médecine « F et H ».
- Service Gérard de chirurgie « H ».
- Service perrusset de chirurgie « H ».
- Service Rambert de chirurgie « F » et maternité.
- Service Gerard bis ophtalmologie et ORC.
- Service curie phtisiologie et isolement « F ».
- Service bloc phtisiologie et isolement « H ».
- Service le Grain militaire.
- Service aliènes de psychiatrie.
- Service Généraux.

- Service radiologie.
- Camion d'ophtalmologie.
- Laboratoire d'analyse.
- Divers service administratifs.

Quelque année après l'indépendance, il a pris le nom du « Secteur Sanitaire de Bejaia ».

A l'ouverture de l'hôpital khellil Amrane en 1991 il devient « Hôpital Frantz Fanon » di nom célèbre psychiatre français, connue pour son engagement en faveur de l'indépendance de l'Algérie durant la guerre de libération (1954-1962).

3. Les services du CHU :

Les services dont disposent le CHU actuellement sont :

- Service Hématologie.
- Service Néphrologie.
- Service Maladie Infectieuse.
- Service ORL.
- Service Maxillo-facial.
- Service Pneumo-phtisiologie.
- Service Psychiatrie.
- Service Médecine du Travail.
- Service Hémodialyse.
- Service Laboratoire d'Anapath.
- Servie Ophtalmologie.
- Service Radiologie.
- Service Laboratoire d'Analyse.
- Service Médecine Légale.

- Service Pharmacie.
- Service Administration.

4. Les missions du CHU :

Dans le cadre des missions prévues ci-dessus, le centre hospitalo-universitaire est chargé notamment des taches suivantes :

4-1 En matière de santé :

- D'assurer les activités de diagnostic, de soins, d'hospitalisation et des urgences médico-chirurgicales, de prévention ainsi que de toute activité concourant à la protection et à la promotion de la santé de la population.
- D'appliquer les programmes nationaux, régionaux et locaux de la santé.
- De participer à l'élaboration des normes d'équipement sanitaire scientifique et pédagogique des structures de la santé.
- De contribuer à la protection et à la promotion de l'environnement dans les domaines relevant de la prévention, de l'hygiène, de la salubrité et de la lutte contre les nuisances et fléaux sociaux.
- Outre les taches prévues aux alinéas ci-dessus, le CHU, assure pour la population résidant à proximité et non couvertes par les secteurs sanitaires environnants, les missions dévolues au secteur sanitaire (décret n°97-466 du 2 décembre 1997, relatif a la constitution de secteur sanitaire)

4-2 En matière de formation :

- D'assurer, en liaison avec l'établissement d'enseignement supérieur de formation supérieur en science médicales, la formation graduée et post-graduée en science médicales et de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes y afférents.
- De participer à la formation, au recyclage et au perfectionnement des personnels de santé.

4-3 En matière de recherche :

- D'effectuer, dans le cadre de la réglementation en vigueur, tous travaux d'étude et de recherche dans le domaine des sciences de santé.
- D'organiser des séminaires, colloques, journées d'études et autres manifestations techniques et scientifiques en vue de promouvoir les activités de soins, de formation et de recherche en sciences de santé.

1. Les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés:

Il s'agit de présenter la population d'enquête selon les caractéristiques personnelles et socio-économiques, dans le but de nous doter d'une base de données explicatives qui servira à l'analyse des différents discours émanant des enquêtés.

Tableau N°01 : les caractéristiques des enquêtées selon l'âge

Age	F	%
[25-35]	05	33%
[36-45]	07	46%
[46-55]	03	20%
Total	15	100%

Les données du tableau ci-dessus nous montrent que 46% de nos enquêtés ont un âge qui varie entre 35 et 45ans, c'est la catégorie qui représente la majorité. Suivi par la catégorie d'âge qui représente la fréquence de 05 soit 33% dont l'âge varie entre 25 et 35 ans. Enfin, la fréquence de 03 soit 20% représente l'âge qui varie entre 45 et 55ans.

Tableau N°02 : les caractéristiques des enquêtées selon la situation matrimoniale

Situation matrimoniale	F	%
Mariée	14	93.33%
Divorcé	01	6.66%
Total	15	100%

Le tableau n°2 montre que la majorité de nos enquêtés sont mariée avec un taux de 93.33%. Pour les personnes divorcé, ils représentent la fréquence de 01 soit 6.66% de l'ensemble des enquêtés.

Tableau N°03 : les caractéristiques des enquêtées selon la fonction

La Fonction	F	%
Médecin	02	13.33%
Infirmières	08	53.33%
administrateurs	03	20%
Laborantines	02	13.33%
Total	15	100%

Ce tableau nous montre d'abord la fréquence la plus élevée est celle des Infirmières qui représente la fréquence de 08 soit 53.33%, ensuite la fonction d'Administrations avec la fréquence de 03 soit 20%, puis la suit la fonction de Médecins et Laborantines de même fréquences avec 02 soit 13.33%.

Tableau N°04 : les caractéristiques des enquêtées selon l'expérience professionnelle

Expériences	F	%
[1-10]	04	26.66%
[11-20]	05	33.33%
[21-30]	04	26.66%
[31-40]	02	13.33%
Total	15	100%

Ce tableau nous montre que la majorité des femmes ont des expériences qui varient entre 10 et 20 ans, elle est représentée par la fréquence de 05 soit 33.33% de l'ensemble des enquêtés, suivi pas celles entre 1 et 10 ans ainsi que celles entre 20 et 30 ans elles ont représentées par la fréquence de 04 pour les catégories soit 26.66%, et enfin de l'expérience entre 30 et 40ans avec un pourcentage de 3.33%.

2. Femme salariée entre responsabilités professionnelles et stabilité familiale.

2-1 La combinaison entre les deux sphères :

Pour la femme salariée la famille est le premier lieu de travail. Elle lui est même réservée dans la tradition. Concilier le travail et l'éducation de l'enfant n'est pas chose aisée, car travailler et éduquer sont en réalité, deux fonctions très importantes qui doivent être bien menées pour le bénéfice de la famille.

La plupart des femmes trouvent que la combinaison entre les deux sphères (famille/profession) est très difficile, ça devient avec le temps charger et fatigant mais elles doivent le faire et l'assurer, car ça était leur choix de travailler.

certaines femmes trouvent que c'est plus facile avec un seul enfant de gérer les deux vies (famille/emploi), c'est ce que nous a dit une femme médecin âgée de 43 « pour faire la combinaison entre les deux sphères, je le vie difficilement, au départ quand j'avais un seul enfant c' était gérable, mais avec trois enfants c'est plus difficile surtout lorsque je prépare des travaux scientifiques j'ai du mal à le faire parfois, et quand j'ai à le faire je les préparent au travail au lieu de la maison, je sacrifie toujours un coté par rapport à l'autre, soit je me donne a fond au travail et je laisse tomber un peu la famille, soit c'est le contraire. »

Pour une infirmière âgée de 43 « pour combiner entre les deux vies c'est difficile, mais je dois le faire, dans cette vie un seul ne peut pas faire face à toutes les responsabilités, alors je dois travailler et donner un coup de main au mari, et pour faire l'équilibre je paie de ma santé tout simplement. »

Hormis les infirmières qui travaillent dans le service de l'hémodialyse qui ont plus de temps libre puisqu'elles travaillent deux jour sur deux, l'ensemble des femmes interviewées vivent une situation à ne pas enviée.

Une infirmière âgée de 42 nous dit : « j'essaye de gérer et d'organiser la situation, par ce qu'une femme qui travaille à l'intérieur et à l'extérieur de la maison sont temps est pris totalement, pour faire l'équilibre je programme tout pour les jours de repos car je travaille 2jours /2, comme ça la charge diminue les jours quand je travail. »

Par contre y'a des infirmières qui travaillent la nuit pour être libre la journée, afin de s'occuper des enfants et de la maison mais ça reste un inconvénient lorsque les enfants sont malades, nous dis une infirmière âgée de 55 : « j'ai essayé de travailler la nuit pour être libre la journée mais c'est un problème lorsque les enfants sont petits, lorsque ils sont malades je suis pas rassurer, j'ai choisi de travailler la nuit pour m'occuper de mes enfants puisque à mon époque y'avais ni de crèche ni de nourrisse. »

2-2Femme salariée et problèmes familiaux :

Pour l'échantillon objet de cette étude, toute femme salariée est au même temps femme au foyer, qui présente des difficultés à gérer les deux vies (famille/emploi), car elle rencontre des problèmes, c'est ce qu'on a constaté à partir de l'enquête qu'on a effectuée.

D'abord certaines femmes négligent quelques tâches de leur foyer c'est ce que nous a avoué une infirmière âgée 42ans : « de vrais problèmes j'en ai pas, mais juste des remarques des fois lorsque je suis fatiguée il ya des petites failles, je ne peux pas être parfaite, et ça m'arrive de délaisser certaines tâches, mais j'essaye d'être à la hauteur. »

Ensuite des problèmes avec la belle famille qui est contre la femme qui travaille, la belle mère demande toujours, quelle est la nécessité de travailler, pourquoi on laisse ses enfants pour le travail. Tel que nous la dis une infirmière de âgée 40ans : « oui j'ai des problèmes avec la belle famille, ils n'aiment pas le

fait que je travaille. Travailler pour eux est synonyme d'abondons de famille, et en cas de retard je ne suis pas épargnée par les critiques de ma belle mère »

Une autre infirmière âgée de 43 ans affirme : « j'ai un problème avec ma belle sœur qui n'a pas accepté que je travaille. C'est elle qui s'occupe de la maison ainsi que de ma fille, c'est pour cela que j'étais obligé de démissionner pendant 4ans. »

Enfin des conflits avec le conjoint qu'on n'arrive pas à satisfaire et qu'on néglige des fois, une infirmière âgée de 43ans nous a avoué que : « oui, mon travail a provoqué plusieurs conflits, la plupart du temps je dis à mon mari et je ne cesse de le répéter que je suis fatiguée, et la chose qu'il trouve à dire est que je dois quitter le travail...des fois on s'acharne et se bagarre pour ça... je lui répond toujours que si je pouvais quitter je n'attendrais pas qu'il me le dise . »

Ainsi une autre infirmière âgée de 35ans nous a dit : « que mon mari me demande souvent d'arrêter de travailler par ce que ce n'est pas utile et que la femme est faite pour la maison et pour garder ses enfants. »

A travers ces entretiens, on a constaté dans un premier temps que les femmes salariées, refusent l'idée de s'arrêter ou bien de quitter leurs postes de travail, même si c'est au détriment de leurs santés, confirme une laborantine « non, j'ai choisi un métier que j'aime et je ne veux pas abandonner...j'ai déjà pris des mesures en disponibilité pour profiter avec mes enfants », ajoute une infirmière « je ne peux pas quitter mon travail, je travaille pour avoir une retraite et pour l'avenir de ma famille »

Tableau N°05 : l'équilibre entre les deux sphères

Réponse	Fréquence
Difficile, y'a trop de charge mais on essaye de combiner	13
Facile, il faut s'organiser et gérer les deux cotés	2
Total	15

Ce tableau nous montre que la fréquence 13 représente l'ensemble des femmes qui arrivent difficilement à équilibrer entre les 2 sphères, ce n'est pas facile pour une femme de travailler, de se donner à fond dans son travail et de savoir que sa besogne n'est pas fini, étant donné qu'elle doit remplir aussi d'autres obligations au foyer familial et qui ne sont pas des moindres, comme nous l'a confirmé une laborantine âgée de 52ans, « des moments difficiles, mais ça reste une question d'organisation, j'ai commencé jeune avec les enfants à bas âge c'est fatigant puisque y'a pas toute les commodités en Algérie, mais il faut savoir gérer pour tenir le coup. »

La fréquence de 02 à son tour représente les femmes qui affirment que c'est facile de trouver l'équilibre en les deux vies, et qu'elles ne trouvent pas de difficultés particulières à gérer leurs vies. Ces femmes salariées n'ont qu'un seul enfant et pas trop de charge, comme nous l'a affirmé une autre laborantine, « pour l'instant tout va bien, avec un seul enfant je me sens pas vraiment chargé, en plus je vis seule avec mon mari y'a pas de belle-famille où je suis obligé de faire certaines tâches. »

Tableau N°06: problème causé par le travail au sein de la famille

Réponse	Fréquence
Je n'ai aucun problème	08
Parfois des petits problèmes avec la belle-famille	04
J'ai des problèmes avec mon conjoint	03
Total	15

La lecture de ce tableau nous montre que la fréquence 08 est l'ensemble des femmes qui ont une relation saine avec leurs familles, « non je n'ai aucun problème, le mari est pour le travail, les enfants se sont habitués à ce mode de vie, même vis-à-vis la belle famille j'ai aucun problème, ils m'ont toujours connu femme salariée. » affirme une femme médecin.

On a constaté que 04 femmes sur 15 ont des petits problèmes avec leurs belles-familles (belle-mère ou belle-sœur), « oui, surtout quand je vivais avec la belle-famille, des fois quand je faisais des retards, ou lorsque je faisais la garde la nuit, ils n'aimaient pas ça. Le fait de travailler la nuit et laisser les enfants seuls était très mal perçu par eux. » Nous dit une infirmière.

Enfin la fréquence 03 représente les femmes qui ont des problèmes avec leurs maris car elles n'ont pas vraiment le temps pour eux, nous l'indique une administratrice âgée de 43ans : « oui c'est sur, des fois parce que on est tout le temps occupée donc on n'a pas trop de temps pour satisfaire le mari, et je délaisse ma vie conjugale surtout la nuit je suis tout le temps fatiguée et je dors

tôt. » Aussi c'est ce que nous a confirmé une secrétaire âgée de 42ans : « mon mari était contre le travail, il n'aimait pas le fait que je sorte chaque jour pour aller travailler, et pour que j'arrête, il n'a pas hésité à ne pas déposer mon dossier de maternité, et l'entreprise l'a considéré comme un abondant de poste, c'est l'une des causes de mon divorce. »

Nous remarquons que l'épouse fonctionnaire exerce son métier le plus souvent loin du domicile. Il y a donc un temps pour le travail et un temps pour l'éducation de l'enfant. Deux fonctions différentes dans deux cadres différents. C'est là, la première difficulté qu'on perçoit. Elle travaille donc soumise à des contraintes de tous genres, et pour réussir dans l'effort d'éducation de ses enfants ; elle fait d'abord violence sur elle-même pour ne pas vivre le contraire de ce qu'elle souhaite pour ses enfants.

Aussi ces femmes, au lieu d'être encouragées pour des efforts qu'elles font pour parvenir à une véritable conciliation entre famille et emploi, ont sur leurs dos parfois leurs belles familles ou leurs belles-mères qui trouvent qu'elles ne prennent pas bien soin de leurs maris et leurs enfants. Ainsi pour une bonne partie des femmes, elles n'envisagent en aucun cas d'arrêter de travailler et elles doivent accomplir leurs rôles jusqu'à la retraite.

3. Gestion du temps social entre les deux sphères

3-1 Répartition du temps entre les différentes tâches :

La possibilité de mener à la fois bien les objectifs professionnels et les tâches parentales et domestiques suppose un meilleur suivi de la famille et une meilleure organisation. Comme toutes femmes au monde, la femme Algérienne est chargée des travaux domestiques, elle s'occupe du ménage, de la mise en ordre du foyer et l'éducation des enfants.

La majorité des femmes ont déclarées qu'après une longue journée chargée passer au travail, elles rentrent à la maison fatiguées, elles trouvent un autre travail qui les attendent, qui se réalise généralement la matinée mais qu'elles réalisent le soir, qui consiste d'abord à faire le manger, la lessive et passer un peu du temps avec leurs enfants et les aidés à faire leurs devoirs. Et c'est ce qu'a témoigné une femme médecin âgée de 46ans : « comme toute femmes Algérienne, le temps consacré au travail est clair, une fois arriver à la maison directement je prépare à manger, faire quelques tâches et aider les enfants dans leurs devoirs, moi je laisse tout en fin de journée, c'est pour ça que je cours à gauche et à droite. »

Une infirmière âgée de 42ans se lève tôt le matin pour faire certaines tâches afin de diminuer les tâches qui s'accumulent le soir, « je n'ai pas de temps pour moi et j'ai du temps pour tout le monde, la plupart du temps j'arrive à 17h je fais à manger je m'occupe de mon fils on mange, et juste après je dors, même la télévision je ne la regarde pas, le lendemain je me lève à 4h30 pour faire le linge, le parterre et la poussière. »

A cela elles ont ajouté que le week-end est consacré pour le grand ménage et pour les sorties en famille et les visites familiales. «Le week-end est sacré pour les sorties avec les enfants et visites familiales. » nous dit une laborantine âgée de 52ans.

3-2 Les difficultés que rencontrent les femmes salariées :

Au sein du CHU de Bejaia on a remarqué que les femmes ont des difficultés dans les horaires du travail et des difficultés à prendre les vacances.

Pour le service Physiologie, Médecine du Travail, Hémodialyse et Laboratoire d'analyse, leurs horaires de travail sont réguliers sauf si il y'a imprévues à la dernière minute tel que l'urgence ou la relève qui n'arrivent pas à temps. Elles ne peuvent pas laisser le service seul et cela provoque des

difficultés à terminer le travail à l'heure. C'est ce qu'une infirmière du service Physiologie âgée de 35ans nous a dit : « oui, les horaires sont réguliers mais des fois y'a des urgences et je suis obligé de rester », a cela une infirmière du service Hémodialyse âgée de 42ans à ajouter : « oui, mais lorsque ça nécessite je reste quand y'a un malade qui à des complications je dois rester, je ne peux pas le laisser. » et l'une des femmes médecins âgée de 43ans nous a dit que des fois lorsque y'à trop de charge elle donne un autre rendez-vous, « parfois, ça m'arrive d'être submerger par des dossiers et par des visites demandées, et je me trouve obligé de renvoyer les patients et leurs donner un autre rendez-vous. » Et une laborantine âgée de 52ans nous a dit : « nos horaires sont réguliers, même si on termine notre travail tôt on n'a pas le droit de quitter on est obligées de rester on cas d'urgence. », ainsi pour quitter le service elles doivent demander l'autorisation et s'entendre entre collègues afin de s'occuper de ces tâches, ce qu'a rapporté une des infirmières âgée de 38ans : « j'ai aucun problème pour sortir, je demande juste l'autorisation à condition qu'on s'arrange entre collègues pour ne pas le laisser le service vide. »

Pour les administratrices, elles ont des horaires fixe 8h jusqu'à 16h30 et elles ne trouvent pas de difficulté à quitter leur travail car c'est l'avantage du secteur public, « je ne trouve pas de difficulté à quitter mon travail, c'est ça l'avantage du secteur étatique, par contre si c'était le secteur privé ça n'aurait pas été aussi facile. » nous dit une secrétaire âgée de 30ans.

Par contre au service de Hématologie, ils ont des horaires irréguliers, leurs horaires sont liés aux malades si le malade part tôt elles sortent tôt, et si le malade reste elles doivent aussi rester, une femme médecin âgée de 37ans nous a dit : « mes horaires ne sont pas réguliers, surtout dans la spécialité de hématologie, je termine par rapport aux malades. »

La totalité des femmes ont affirmées que la cause principale de leurs absences est que les enfants sont malades, une femme médecin âgée de 46ans nous la confirmé : « tout dépend soit c'est les enfants qui sont malades, soit j'ai juste envie de prendre une journée j'envoie les enfants à la crèche et à l'école et je reste toute seule à la maison et je me repose. »

Ainsi leur retard est dû aux imprévues, le temps accorder à la préparation des enfants, et les déposés chez la nourrisse la crèche ou à l'école, « oui, surtout quand les enfants sont à bas âge, le fait de les préparer et les déposés chez la nourrisse, nous prend beaucoup de temps et cause généralement nos retard au travail. » Ce que nous à indiquer une laborantine.

Concernant les vacances, elles ont du mal à les prendre dans la période qu'elles souhaitent, la plupart veulent les avoir en période d'été à cause des enfants, mais cette période est toujours chargée c'est pour cela que leurs congés est refusé ou reporter même si il était déjà programmer, nous informes les femmes suivantes :

Une Infirmière, « oui on a des difficultés, y'a une surcharge des malades surtout l'été, et c'est rare de prendre le congé le mois d'Août, même si ça à était déjà programmer à l'avance après y'a toujours des changements de dernière minute. »

Une Laborantine, « oui, la plupart du temps c'est refusé a cause du manque d'effectif, on sort à tour de rôle. »

Une femme Médecin, « je condamne toujours ma famille, puisque c'est difficile de prendre un congé durant le mois souhaitait. »

Tableau N°07 : la régulation des horaires du travail

Réponse	Fréquence
Parfois mes horaires sont réguliers et des fois non	10
Mes horaires sont réguliers	03
Mes horaires ne sont pas réguliers	02
Total	15

Les données de ce tableau nous montrent que la fréquence 10 représente le nombre des femmes qui ont parfois des horaires de travail réguliers et des fois non, souvent elles ont des imprévues (urgence, le retard de la relève ou complication du malade) qui les empêchent de sortir à l'heure l'égale, elles doivent rester pour assister le malade, « généralement je sort 16h30, mais parfois lorsque y'a un malade qui arrive à cette heure je ne peux pas le laisser je dois m'occuper de lui, ou bien quand un patient à des complications. » ce que nous a dit une infirmière âgée de 32ans.

La fréquence 03 représente les femmes qui ont des horaires fixes, c'est ce qu'une administratrice âgée de 46ans nous a dit : « mes horaire sont fixes je commence à 8h et je termine a 16h30. »

Les autres femmes représentent la fréquence 02 qui n'ont pas d'horaires réguliers, leur temps est lié aux besoins du service et des patients, « tout dépend de la libération du service et les besoins du patient. » avoue une infirmière agée de 42ans.

Toutes les femmes interrogées disent qu'elles sortent très tôt de la maison, elles passent une durée longue hors de la maison, soit la raison est liée à la distance, soit à la responsabilité du poste occupée.

Certaines d'entre elles étant du corps médical doivent assurer des gardes dans le cadre de leur travail, ce qui leur permet d'avoir des jours de repos qu'elles consacrent aux enfants.

Pour la plupart, elles ont affirmé qu'elles éprouvent d'énormes difficultés pour consacrer plus de temps à leurs enfants comme elles l'auraient souhaité (en particulier lorsqu'ils sont malades) et même aux tâches domestiques.

4. la femme est ses ambitions professionnelles.

4-1 La contribution et l'aide du conjoint

Les femmes interrogées ont témoigné que leurs conjoints leur apportent de l'aide dans certaines tâches domestiques et dans quelques occupations (réchauffer le manger, débarrasser la table, faire le marché et le paiement des factures...) comme nous l'a indiqué une infirmière âgée de 32ans : « mon mari m'aide lorsqu'il n'est pas occupé, puisque je ne peux pas faire le tout toute seule il s'occupe de ses part de responsabilité. »

Pour d'autres femmes leurs conjoints ne contribuent d'aucune façon à leur aide, cela revient au fait qu'ils sont fainéants ou bien se sont habitués à ne rien faire, nous le confirme une femme médecin âgée de 46ans : « au départ oui il m'aidait, mais avec le temps j'ai pris toute la responsabilité, j'aime choisir ce que je veux et ce que veulent mes enfants, je ne suis pas satisfaite de ses choix. » ajoute une administratrice âgée de 30ans : « mon mari est un grand fainéant, il ne m'aide en rien c'est moi qui fait tout, surtout qu'il est fils unique. »

Concernant l'éducation des enfants, y'a celles qui ont confirmées et celles qui ont infirmées l'implication de leurs maris dans l'éducation des enfants (les aidés à faire leurs exercices, leurs devoirs...)

Pour celles qui ont confirmées, « il participe étant donné qu'il est enseignant, c'est lui qui les dépose, les aide dans leurs études et mes enfants sont plus attachés à leur père qu'à moi. » nous dit une infirmière.

Pour celles qui ont infirmées, « non il m'aide pas, juste lorsque c'est nécessaire en cas de sortie d'urgence puisqu'il est obligé. », « non, il m'aide pas puisqu'il est tout le temps absent, il travaille hors ville. » Nous disent deux infirmières.

4-2 Les obstacles au sein de l'organisation

La majorité des femmes enquêtées ont déclaré que la source de leurs problèmes au sein de l'organisation provient de l'inorganisation de l'hôpital au sein des services, les malentendus entre les collègues qui créent des problèmes futiles, le sentiment de supériorité des supérieurs (chef de service ou médecin chef) vis-à-vis des employés, les conditions de travail qui sont défavorables ainsi que le manque de personnel, témoigne une femme médecin « j'ai des difficultés avec mon responsable, quand j'ai une idée je ne peux pas la discuter avec mes collègues à fin de l'appliquer puisque le médecin chef n'aime pas quand on propose des choses, à un moment donné c'est étouffant. » ajoute à cela une laborantine « le manque de moyens, la dégradation de plus en plus de l'hôpital tout ça nous stresse et des fois certain malentendu avec les collègues accentue cette situation » rajoute une autre infirmière « l'entourage et les mentalités des gens qui diffèrent ; y'a ceux qui travaillent de bon cœur et aiment se donner à fond et ceux qui s'en fichent ; donc on ne peut arriver à la qualité du travail qu'on souhaite. »

4-4 Choix professionnel

L'importance que la femme accorde au travail diffère selon qu'elle soit mari ou non, qu'elle élève seule les enfants ou qu'elle soit aidée par son mari, au départ pour toutes les femmes quand elles étaient célibataires leurs objectifs de travail étaient de faire une carrière professionnelle et avoir un statut social, mais avec le temps leurs objectifs ont changé, elles se sont mariées et elles ont d'autres obligations, pour la plupart il est devenu un besoin financier pour améliorer et changer leurs situations ; avoir une maison, acquérir une voiture et subvenir aux besoins des enfants, nous affirme deux infirmières « je travaille par besoin financier pour bien vivre et répondre aux différents besoins de la vie. » « Je travaille pour aider mon mari par ce qu'il exerce un métier d'agent de sécurité alors son salaire nous suffit pas. »

Pour certaines, le choix professionnel est motivé par la carrière professionnelle car elles aiment exercer leurs métiers, aider les patients et le fait de travailler était toujours une ambition, comme nous l'avoue une infirmière « Le plaisir d'exercer la formation que j'ai faite et continuer malgré qu'il y ait un manque de connaissances. » ajoute une laborantine « j'aime mon travail, j'aime l'exercer et j'en ai fait des études pour travailler. »

Concernant les promotions proposées par l'organisation la majorité des femmes les refusent vu qu'elles doivent prendre plus de responsabilité, fournir des efforts et sacrifier plus de temps au détriment du temps consacré à la famille, nous dit une infirmière « tout dépend de la promotion et de ses conditions, j'aimerais bien une promotion sans trop de responsabilités, sans un temps de travail supplémentaire, je n'aime pas que ça soit au dépend de mes efforts, je ne peux pas aller au delà de mes capacités, mais je le souhaiterais si j'avais de l'aide à la maison » et quelques femmes sont satisfaites du poste qu'elles occupent, témoigne une infirmière « ça ne m'a jamais intéressé, je préfère faire

mon travail convenablement et rentrer à la maison la conscience tranquille, au lieu de penser à autre chose. »

Une minorité des femmes acceptent les promotions, elles trouvent que c'est une opportunité pour apprendre, améliorer leurs compétences et avoir plus de chances pour les formations sur tout si les enfants sont grands, l'indique une administratrice «j'accepte avec toutes les conditions proposées et j'assume mes responsabilités, c'est pour mon bien et mon intérêt ça me permettra d'avoir plus d'expérience. »

Au près de notre échantillon on a constaté que la plus grande partie des femmes voient que le fait d'être mariées et avoir des enfants constitue vraiment un obstacle et un frein pour tout développement professionnel, surtout quand les enfants sont à bas âge et que le mari qui a sa parole, le confirme une femme médecin « ont est freiné par les enfants, je ne peux pas progresser ; quand il y'a un examen je ne peut pas le préparer et même les formations j' en rate plusieurs » et une infirmière « ça me freine pour des stages je peux pas les faire, les formations je les refuse à cause de mes enfants surtout si la formation est hors wilaya et parfois c'est mon mari qui n'accepte pas que je les fasse . »

L'autre partie ne voit aucun frein, tout est lié à leurs ambitions si elles veulent évoluer, « non pas du tout ils constituent aucun frein, quand on a la volonté on peut tout faire. » nous déclare une infirmière.

Par rapport au regard de la société envers les femmes travailleuses, cette vision a progressé par rapport aux années précédentes, elles étaient vues d'un mauvais œil, elles étaient considérées comme des femmes qui n'avaient pas de parents, surtout pour celles qui font la garde la nuit et rentrent à la maison le matin.

Actuellement la société a beaucoup de respect vis-à-vis les femmes, elles sont considérées comme des femmes émancipées, courageuses et présentes, à qui on doit de la reconnaissance, donc le fait que les femmes sortent et exercent un métier en dehors de la maison est devenue normal c'est toute les femmes qui travaillent.

Malgré ce changement leurs choix de réussites dans l'une des deux sphères sont toujours focalisés sur la famille c'est la primauté des considérations culturelles. « Les femmes ont beaucoup d'estime et du respect actuellement parce que c'est des femmes intellectuelles et instruite. » Nous dit une infirmière.

Tableau N°08 : Contribution et l'aide du conjoint

Réponse	Fréquence
Non, il ne m'aide ni dans les tâches domestiques ni dans l'éducation des enfants	09
Oui, il contribue dans l'éducation des enfants et il m'aide dans certaines tâches	07
Total	15

Le tableau ci-dessus nous montre que les 9 femmes salariées sur 15 effectuent seules les tâches domestiques, elles ne reçoivent aucunes aides de leurs maris, ces dernier les aident rarement, notamment dans le cas où elles sont malades, indique une infirmière « non, il ne fait rien, juste lorsque je suis malade, mais question marché, paiement des factures et autres c'est moi qui s'en occupe.» aussi « dans l'éducation des enfants, il ne sais absolument rien d'eux, d'ailleurs il ne sais même pas dans quelle classe ils sont. »

La fréquence 07 reflète les femmes qui bénéficient de l'aide de leurs maris à la maison, le déclare un médecin «oui il me donne un coup de main, à midi c'est lui qui rentre avant moi, il prépare la table et réchauffe le mangé. »

Tableau N°09 : La répartition des tâches

	Femme	Concernant les Enfants	Mari
Tâche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nettoyage de la maison. 2. Les préliminaires pour la cuisine. 3. Approvisionnement occasionnel pour la cuisine. 4. Soins des enfants. 5. Les petites courses pour la maison. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etudes. 2. se qui sont petits, Ils sont généralement à la crèche ou c'est la nourrisse qui s'occupe d'eux. 3. Pour les jeunes filles, elles apportent leurs aident dans quelques tâches. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il incarne l'autorité par sa présence. 2. Apporte son soutien aux tâches domestiques et des soins aux enfants en l'absence de la femme.

La plupart des femmes effectuent seules les tâches domestiques. Elles sont parfois aidées par leurs maris et leurs enfants. Dans d'autres cas le chef du ménage qui est le mari joue principalement le rôle de pourvoyeur et ne fait rien pour aider sa femme. Comme le montre le tableau ci-dessus

Tableau N°10 :L'objectif du travail

Réponse	Fréquence
Besoin financier	07
Carrière professionnelle	04
Besoin financier et Carrière professionnelle	03
Total	15

Nous voyons dans ce tableau que les femmes travaillent beaucoup plus pour des raisons financière cette catégorie représente la fréquence de 07, comme nous le confie une administratrice « je travaille par besoin d'argent, puisque je suis divorcée c'est juste mon salaire qui me permet de subvenir à mes besoins ainsi qu'à ceux de mes enfants vue que leurs père ne donne pas souvent la pension alimentaire. »

Celles qui travaillent pour une carrière professionnelle sont représentées par la fréquence 04, témoignage d'une infirmière « mon but est de faire une carrière professionnelle, le plus c'est une vocation, l'altruisme j'aime donner et soulager. »

Enfin la fréquence 03 représente les femmes qui travaillent pour les deux raisons déjà cités au par avant dans le tableau. (Besoin financier et Carrière professionnelle)

Les femmes interrogées confirment que les enfants occupent une place très importante dans leur vie et que toutes les décisions qu'elles prennent par rapport au travail tiennent compte d'eux, La majorité sont convaincues d'ailleurs qu'elles continuent de faire passer leurs enfants avant leur travail même , pour ne

pas laisser les enfants seuls à la maison pendant plusieurs jours, elles évitent d'aller à certaines missions liée au travail.

Elles considèrent également que réussir une carrière n'est pas une expérience plus enrichissante que celle d'élever ses enfants. Ce n'est donc pas en terme d'opposition ou de porter un choix sur l'un ou l'autre, mais bel et bien de pouvoir faire l'un et l'autre sans trop de contradictions et de compromis.

5. Les résultats de la recherche :

L'objectif de notre étude, étant de tenter de comprendre comment les femmes équilibrent entre les ambitions professionnelles et obligations familiales le cas des femmes salariées du CHU de Bejaia. Dans cet élément, nous allons présenter les principaux résultats auxquels nous sommes arrivées dans notre analyse des données collectées sur le terrain.

Avants de les présenter, nous rappelons que les hypothèses que nous avons supposé au début de notre recherche, sont en nombre de trois et sont les suivantes :

- 1. La responsabilité professionnelle dans sa généralité influe sur la stabilité familiale.**
- 2. Une gestion de temps rationnel peut garantir à la femme salariée une réussite dans les deux sphères.**
- 3. Le travail domestique constitue un des freins pour le développement professionnel de la femme.**

Afin de confirmer nos hypothèses, nous avons procédé à l'analyse qualitative et thématique de 15 entretiens auprès des femmes de l'hôpital Frantz Fanon de Bejaia, et on est arrivé aux résultats suivants :

Les femmes fonctionnaires font de leurs mieux pour être à la hauteur de leurs obligations familiales ainsi que dans leurs professions, le travail est d'une grande importance afin de subvenir à tous les besoins. Nous voyons que les femmes salariées font de grands efforts pour arriver à mieux équilibrer entre les deux sphères (Familiale, professionnelle).

La gestion du temps des femmes salariées doit être bien gérée et bien organisée selon les tâches les plus importantes, elles consacrent un temps plus

large au travail. Nous avons remarqué qu'elles ont des difficultés à partager leurs temps entre les différentes tâches de la maison.

La mal répartition des rôles entre les deux sexes dans la réalisation des tâches domestique constitue un frein que rencontrent les femmes salariées. Nous avons constaté que ce frein influe négativement sur leur profession, ce qui les empêche d'accepter des promotions, de faire des formations, et d'avoir des postes de responsabilité.

Pour la première hypothèse, les résultats obtenus montrent une difficulté plus importante pour les femmes ayant à charge des petits enfants. Ces dernières ont du mal à assumer pleinement, et de façon satisfaisante leurs responsabilités familiale et professionnelles. La plupart d'entre elles se sentent stressées parce qu'elles parviennent difficilement à joindre les deux bouts, en raison du manque de temps.

On observe aussi, que les femmes salariées souffrent d'une forte concurrence entre temps personnelle et temps professionnel, malgré cela, elles arrivent à dégager du temps pour leurs familles, au prix d'un manque de temps pour soi. Une forte proportion des femmes qui travaillent ne manifestent pas l'intention de choisir une sphère plutôt que l'autre, les femmes interrogées trouvent que le travail à l'extérieur de la maison accorde une certaine autonomie à la femme et lui permet de ne plus dépendre de son mari pour autant. Elles affirment aussi que le travail sort la femme de l'oisiveté.

Ensuite pour la deuxième hypothèse, il ressort que les femmes fonctionnaires consacrent plus de temps au travail salarié qu'à leurs enfants, ce qui ne dépend pas d'elles. Mais pour que les enfants ne soient complètement délaissés, elles les confient aux domestiques, soit aux voisins, soit aux parents

ou aux grands parents. Ceci ne veut pas dire que ces femmes ne se soucient pas de leurs enfants.

On mentionne également, que l'enfant incombe plus à la mère et partage une certaine complicité avec elle, qu'avec le père. Si ce dernier a besoin de quelque nature que ce soit, il a recours premièrement à sa mère et lui confie ses besoins et difficultés de la journée.

Bon nombre d'enquêtées disent que leurs salaires vient en complément à celui de leurs maris. Elles participent financièrement à l'épanouissement de leurs enfants, ceci de diverses manières : les dépenses scolaires, financent les achats et Elles payent les cours de soutien. Pour l'unanimité des femmes, le travail est d'une grande importance et ceci parce qu'elles doivent travailler pour gagner leur vie afin de subvenir aux besoins des enfants qui ne doivent pas ressentir l'absence de leur père vu qu' il constitue la seule source de revenue pour couvrir toutes les dépenses du ménage.

Enfin pour la troisième hypothèse, on voit que si les femmes participent d'avantage à l'une des deux sphères, il peut arriver qu'elles participent moins à l'autre ; dans certains couples, il y a équilibre et participation équivalente, mais ce n'est pas toujours le cas.

Ainsi, même si près de la moitié des femmes interrogées estiment que les pères d'aujourd'hui sont de plus en plus présents que ceux de la génération précédente, il reste que presque toutes les femmes de notre échantillon reconnaissent qu'elles s'occupent seules de la supervision des devoirs des écoliers, du lever et du coucher des enfants, et que les tâches qui sont les plus susceptibles d'occasionner des absences au travail sont aussi assumées par elles, Ex : accompagner les enfants lors des visites médicales.

La femme salariée assure très majoritairement les tâches domestiques et familiales, en particulier les soins et l'éducation des enfants mais elle a besoin d'être aidée dans ces tâches. En recevant de l'aide dans l'accomplissement des tâches domestiques, la femme va vite se libérer et trouver du temps à consacrer à ses enfants.

Enfin nous remarquons que les femmes regrettent de ne pas pouvoir s'occuper de leurs enfants comme elles le souhaiteraient, et de ne pas avoir assez de temps à consacrer à leurs conjoints. Elles souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en définissant clairement leurs priorités, à gérer leur temps en fonction de ces priorités et à bien réfléchir à la manière dont elles souhaitent utiliser leur temps et dans quelles activités.

Conclusion

Conclusion

Cette recherche montre que Le travail professionnel de femme lui procure un gain économique qui est la rémunération ou la contrepartie de son travail. Ce capital économique, lui confère des pouvoirs. En effet, en acceptant le prix de la conciliation, les femmes fonctionnaires veulent quitter la position inférieure qu'elles ont toujours occupée pour accéder à une position meilleure au sein de l'espace social. Elles utilisent donc le pouvoir économique qu'elles détiennent pour améliorer leur position dans la société. Ce pouvoir économique provient surtout du capital culturel qu'elles acquièrent au cours de leur vie.

Avec un pouvoir économique, les femmes participent aux prises de décision sans gêne et sans difficulté, méritent le respect et la considération des autres membres de la société que sont d'une part leurs homologues femmes, et de l'autre le sexe opposé, leurs propres enfants, la famille, la belle famille et tout acteur social. Et plus leur poste de responsabilité est important, leur statut social est rehaussé dans la famille, la belle famille et leur époux. Elles sont plus libres, indépendantes et n'attendent plus toujours leur époux avant de subvenir aux besoins de la famille. Elles servent de modèles aux jeunes générations ainsi qu'à leurs propres enfants qui sont responsabilisés pour la plupart dès l'école primaire.

Dans la vie d'une femme, la sphère familiale et la sphère professionnelle sont liées et exercent une influence réciproque l'une sur l'autre. Aucune femme ne pourra réussir dans la sphère professionnelle sans harmonie dans la sphère familiale. Cette interaction se traduit par l'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi, ce qui fait qu'elles sont désormais confrontées au problème de conciliation des deux sphères. Mais aucune d'elles n'arrive à faire passer le travail salarié avant l'éducation des enfants même si elles ne le disent pas ouvertement parce qu'elles cherchent à être performantes sur les deux sphères.

Elles trouvent toujours du temps pour leurs enfants même si c'est peu, comparé à celui qu'elles consacrent à leurs activités professionnelles. L'enquête révèle que la mesure la plus souhaitée par les femmes à ce que les heures de travail changent (elles préfèrent commencer le travail à 9h).

La question qui se pose alors est de savoir quel sera le prix à payer pour réussir sur tous les fronts. Mais il est indéniable que les femmes valorisent leur statut de travailleuse et désirent maintenir leur participation au marché du travail, elles refusent le choix entre les deux sphères.

Liste Bibliographique

Liste bibliographique

Ouvrage Thématique :

1. BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, édition la découverte et Syros, Paris, 2000.
2. BENNOUNE Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo patriarcale, édition MARINOOR, Alger, 1999.
3. BOUTEFNOUCHET Mostefa, La famille Algérienne : Evolution et caractéristique Récent, 2eme édition SOCIETE NATIONALE, Alger, 1982.
4. FERAOUN Mouloud, Jours de Kabylie, édition Bouchéni, Alger, 1990.
5. KHODJA Souad, A comme Algérienne, édition ENAL, Alger, 1991.
6. LACOSTE-DUJARDIN, Camille, Des mères contre les femmes. Maternité et patriarcat au Maghreb, Paris, La Découverte, 1985.
7. LACOSTE-DUJARDIN Camille, Des mères contre les Femmes, édition La Découverte/Poches, Paris, 1996.
8. MURUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, édition La découverte, paris, 2003.
9. TREMBLAY Diane-Gabrielle, De la conciliation emploi-famille a une politique des temps sociaux, édition presses de l'université du Québec, 2005.

10.. TREMBLAY Diane-Gabrielle, Conciliation emploi-famille et temps sociaux, 3eme édition Presses de l'université du Québec, Canada, 2012.

Ouvrage Méthodologique :

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1999.
2. BERTHIER Nicole, les techniques d'enquête en sciences humaines et sociales méthode et exercices corrigés, 2eme édition Armand Colin, Paris, 2006.
3. BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, l'enquête et ses méthodes, l'entretien, 2^{eme} édition Armande Coline, Paris, 2007.
4. GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 8^{eme} édition DALLOZ, Paris, 2004.
5. PAILLE Pierre, MUCCHIELLI Alex, l'analyse qualitative en science humaines et sociales, 2eme édition Armand Coline, Pari, 2005.

Dictionnaire :

1. PHILLIPE Champy et CHRISTIAN Etévé, Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, 2^{eme} édition NATHAN, Paris, 1994.
2. ROBERT Paul et autres, Le Petit Robert, Dictionnaire de la langue Française, édition ROBERT, paris, 1967.

Mémoire :

1. LAMORTHE Valérie, L'HARIDON Myriam, LIENHARD Bettina, MENARD Véronique, MERCIER Caroline, Equilibre vie professionnelle-vie privée : comment les entreprises française abordent-elles cette question, Mémoire de fin d'études, Université Paris IX Dauphine, octobre 2006.

Article et Revue :

1. MILEWSKI Françoise et PERIVIER Hélène, MARUANI Margaret, FORSSELL Anne, ROGERAT Chantal, PUECH Isabelle, ALONZO Philippe, ANGELOFF Tania, CAOUAULT Marlaine, GARDEY Delphine, LABOURIE-RACAPE Annie, LAUFER Jacqueline, LEE DOWNS Laura, MARON Monique, PONTHEUX Sophie et SILVERA RACHEL, « Travail des femmes et inégalités », in revue de LOFCE , n°90, Paris, juillet 2004.
2. GREENHAUS Jeffrey, BEUTELL Nicholas, « Sources of Conflict between Work and Family Roles », in Academy of Management Review, Vol.10, n°1,1985, p76-88. (S.L)
3. PEEMANS-POULLET Hedwige, «Travail domestique et femmes au foyer », In Communication de la Commission Européenne des Droits de la Femme du Parlement Européen, n° 45/1922, Luxembourg. Octobre 1993.
4. TREMBLAY, Diane.-Gabrielle. « Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada », In Dix ans après

la politique familiale, où en sont les centres de la petite enfance?, Presses de l'Université du Québec, Québec, 2008.

Document électronique :

1. ADAMOU Amidou, Gestion du temps et efficacité personnelle, Cotonou, le 26 août 2008, p06. [En Ligne] <http://www.etudier.com/dissertations/La-Communication/325430.html>
2. BENALI Radjia, « Rôles et statuts dans la famille algérienne contemporaine changements et répercussions », In Journal : Arabpsynet, N°21-22, Batna, 2009, <http://arabpsynet.com/Archives/OP/TopicJ21-22RajiaBenAli.pdf>.
3. Dissertation rédigée à partir de copies d'élèves, Pour ou Contre le Travail de la femme, Shareware, 1998.<http://www.ltma.lu/scheerware/downloads/dissertations/DPCtravaifemme.pdf>
4. DUMONT, Micheline “L’histoire des femmes. Le travail salarié des femmes”. Traces, vol. 28, no 2, mars/avril 1990, Québec, [EN LIGNE] <http://documents.recitus.qc.ca/content/document-7-%C2%A0les-femmes-et-le-march%C3%A9-du-travail>
5. LAKEHAL Amel, Femme: redynamisation du marché du travail, mais l'accès au poste de décision reste timide, [Enligne] <http://www.aps.dz/economie/2571-femme-redynamisation-du-march%C3%A9-du-travail,-mais-l-acc%C3%A8s-au-poste-de-d%C3%A9cision-reste-timide>.

6. SOUABER Hassen, ACTIVITE FEMININE EN ALGERIEN, Réalité et Perspectives, in « Ciddef », n°10, Juillet 2006, p19[En Ligne]
<http://www.ciddef-dz.com/pdf/revues/revue-10/activite-feminine-en-algerie.pdf>,

7. SUE Roger , Du temps social aux temps sociaux, in « Rhuthmos », 14 janvier 2014 [En Ligne]. <http://rhuthmos.eu/spip.php?article1074> .

Annexe

Guide d'entretien

Les caractéristiques personnelles :

Quel âge avez-vous ?

Quel est votre fonction ?

Votre lieu de résidence ?

Quel est la fonction de votre conjoint?

Avez-vous des enfants ? Quel est leurs âges ?

Dans quel type de famille viviez-vous ?

Combien d'expérience avez-vous ?

Femmes salariées entre responsabilité professionnelle et stabilité familiale.

1. Comment vivez-vous la double vie de femme salariée et femme au foyer ?
2. Comment arriviez-vous à équilibrer entre vos occupations familiales et votre travail ?
3. Rencontrez-vous des problèmes au sein de votre famille à cause de votre travail ? (si oui, lesquels)
4. Qui s'occupe de vos enfants lorsque vous travaillez pendant la journée et la nuit ?
5. Votre activité a-t-elle provoqué des conflits dans votre vie conjugale ?
6. Est-ce que vous envisagez d'arrêter le travail un jour ? (si oui, pourquoi)

La gestion du temps entre les deux vies (famille/emploi).

1. Comment organisez-vous votre temps pour gérer votre quotidien ?
2. Comment votre temps est-il réparti entre vos différentes tâches ?
3. Arrivez-vous en retard au travail ? (si oui, pourquoi)
4. Quel sont les raison de vos absences ?

5. Vos horaires sont-ils réguliers d'un jour à un autre ? Si non, quels sont les raisons ?
6. Eprenez-vous parfois des difficultés à terminer tout votre travail à temps et à l'heure l'égalé? Si oui, quels sont les raisons de ces difficultés ?
7. Avez-vous des difficultés à quitter votre lieu de travail à l'heure que vous souhaiteriez ?
8. Eprenez-vous des difficultés à prendre des vacances avec votre conjoint ?
9. Croyez-vous que la gestion de temps peut être déterminante dans la réussite dans les deux sphères ?

La femme est ces ambitions professionnelles.

1. Partagez-vous des tâches domestiques avec votre époux ? si non, pourquoi ?
2. Votre mari vous aide-t-il dans l'éducation de vos enfants ?
3. Rencontrez-vous des problèmes dans le lieu de travail ? Si oui, lesquels ?
4. Quels sont les éléments qui influent négativement sur votre profession ?
5. Accepteriez-vous une promotion au sein de votre organisation si elle est proposée? (si oui, et même si avec plus de responsabilité et un temps de travail supérieur)
6. Avez-vous déjà refusé un poste plus intéressant que celui que vous occupez actuellement, à cause de votre famille ?
7. Quel est l'objectif de votre travail ? (statut social, besoin financier, carrière professionnel.)
8. Comment voyez-vous le regard de la société en vers vous en tant que femme salariée ?
9. Être mariée et avoir des enfants constitue-t-il un frein pour tout développement professionnel ?

10. Le choix de la réussite dans l'une des deux sphères, est-ce dicté par des considérations culturelles ou plutôt professionnelles ?

L'Organigrama de Frantz Fanon

