

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des Sciences Humaines et Sociales**

**Département des Sciences Sociales**

## **Mémoire de fin de cycle**

**En vue de l'obtention du diplôme de Master**

**Option : Sociologie de l'Organisation et du Travail**

**Les déterminants socio-organisationnels de la conciliation entre  
vie au travail et vie hors travail  
Cas pratique : General Emballage**

**Réalisé par :**

- ✓ **M<sup>elle</sup>. MEDDOURI Hayette**
- ✓ **M<sup>elle</sup>. MOUHOU Cylia**

**Encadré par :**

**M<sup>r</sup>. HIDJEB Madjid**

**Année universitaire : 2020/2021**

## Remerciements

Avant tout, nous remercions le bon DIEU le tout puissant qui nous a donné la force et le courage d'accomplir ce modeste travail.

Au terme de cette recherche, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude envers notre promoteur monsieur **HIDJEB Madjid** de nous avoir guidées et encouragées tout au long de notre travail, notamment pour les judicieux conseils et remarques qu'in nous a prodigués, nous ont été bénéfiques. Nous tenons, également, à lui exprimer notre profonde reconnaissance pour sa disponibilité, sa patience ainsi pour le temps précieux qu'in nous a consacré.

Nos vifs remerciements s'adressent également aux membres de jury qui ont accepté d'examiner notre travail.

Une grande reconnaissance d'adresse également au personnel de l'usine GENERAL –EMBALLAGE d'Akbou pour sa générosité et sa patience avec nous, malgré ses charges professionnelles. Ainsi qu'aux ouvrières rencontrées lors de nos entretiens réalisés et d'accepter de répondre à nos questions avec une grande compréhension.

Nous remercions enfin toutes personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réussite de ce travail.

**Merci à tous**



# Dédicace



Je dédie ce travail à

Mes parents :

Ma mère, qui a œuvré pour ma réussite, par son amour, son soutien, tous les sacrifices consentis et ses précieux conseils, pour toute son assistance et sa présence dans ma vie, reçois à travers ce travail aussi modeste soit-il l'expression de mes sentiments et de mon éternelle gratitude.

a la mémoire de mon père , qui peut être fier de trouver ici le résultat de longues années de sacrifices et de privations pour m'aider à avancer dans ma vie puisse Dieu faire en sorte que ce travail porte son fruit ; merci pour les valeurs nobles l'éducation et le soutien permanent venu de toi .

A mon frère Kahine qui ne cesse d'être pour moi un exemple de persévérance , de courage et de générosité .

A ma sœur Saloua qui a été toujours la pour moi par son soutien et sa motivation à réaliser mes objectifs .

A binôme et soeur hayette pour son sérieux , avec elle on a pu surmonter tous les obstacles et à réaliser se modeste travail.

A toute sa famille

A l'ensemble des membres de toute la famille MOUHOU, cousins et cousines mes tantes , A ma très cher cousine et sœur Melissa en particulier .

A tous mes très chers amies d'enfance sarah Tamou dinama copine kahina mon ami lyes et mes camarades de classe .

Enfin à tous ceux qui m'ont encouragé de près ou de loin .

**Cylia**





## Dédicace

Je dédie ce travail à

Mes parents :

Ma mère , qui a œuvré pour ma réussite , de par son amour , son soutien , tous les sacrifices consentis et ses précieux conseils , pour toute son assistance et sa présence dans ma vie, reçois à travers ce travail aussi modeste soit-il l'expression de mes sentiments et de mon éternelle gratitude.

a mon père , qui peut être fier de trouver ici le résultat de longues années de sacrifices et de privations pour m'aider à avancer dans ma vie puisse dieu faire en sorte que ce travail porte son fruit ; merci pour les valeurs nobles l'éducation et le soutien permanent venu de toi .

A mon frère Akli qui ne cesse d'être pour moi un exemple de persévérance , de courage et de générosité .

A mes sœurs Sihem, Nawel , Zakia qui ont pu être toujours là pour moi par leurs soutiens et leurs motivations à réaliser mes objectifs .

A binôme et sœur cylvia pour son sérieux , avec elle on a pu surmonter tous les obstacles et à réaliser son modeste travail.

A toute sa famille

A l'ensemble des membres de ma famille , mes cousins et cousines mes oncles, en particulier mon oncle Brahim.

A toutes mes copines célia , nadjet , wissam , sissa , souhila , nabila, kaissamon ami ghilas , hakim et tous mes camarades.

Enfin à tous ceux qui m'ont encouragé de près ou de loin .



**Hayette**

## Liste des tableaux

<b>N°</b>	<b>Titres</b>	<b>Page</b>
01	Répartition de l'échantillon selon l'âge .....	<b>53</b>
02	Répartitions de l'échantillon selon niveau d'instruction (formation)	<b>54</b>
03	répartition selon le poste occupé .....	<b>55</b>
04	Répartition de l'échantillon selon la situation matrimonial .....	<b>56</b>
05	Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfant à charge ...	<b>57</b>

# **Sommaire**

# Sommaire

*Remerciements*

*Dédicaces*

*Liste des tableaux*

*Sommaire*

**Introduction** ..... **01**

## **Partie théorique**

### **Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche**

**Préambule** ..... **04**

- Les raisons du choix du thème..... **04**
- Les objectifs de la recherche..... **04**
- La problématique..... **05**
- Les hypothèses formulées..... **08**
- Définition des concepts et notions clés ..... **08**
- Les études antérieures ..... **11**
- La méthode et la technique utilisée..... **15**
- La population d'étude et l'échantillon ..... **16**
- La prés-enquête ..... **17**
- L'enquête..... **18**
- Les difficultés rencontrées durant la période de stage ..... **18**

### **Chapitre II : Cadre théorique de la recherche**

#### **Partie I : l'évolution du statut de la femme algérienne dans le marché du travail.**

**Préambule**..... **19**

- Le travail de la femme et la problématique de la conciliation..... **19**
- Historique du travail de la femme ..... **20**

- travail des femmes dans l'industrie.....	22
- Le travail de la femme algérienne.....	24
- le statut de la femme travailleuse en Algérie.....	25
- le développement du statut de la femme algérienne après l'indépendance	27
- Les difficultés rencontrées dans un contexte familial.....	29
- Les tâches domestiques qu'une femme pratique au sein de la famille.....	30
- Les enjeux du travail de la femme ' politique, social, culturel'.....	31

## **Partie II :la conciliation travail – famille et les différentes exigences du travail**

- <b>Préambule</b> .....	34
- Les exigences du travail (rigueur et adaptabilité ; esprit d'équipe et autonomie, Rigueur).....	34
- les différents critères du travail dans l'entreprise.....	35
- Le soutien organisationnel.....	38
- les pratiques de la gestion de ressources humainespour améliorer les conditions du travail .....	39
- la politique de la gestion de ressources humaines et le travail de la femme.....	42
- aménagement du temps du travail.....	43
- Femmes salariées face à une double journée.....	45
- L'importance de la conciliation et les problèmes qui en découlent.....	46
<b>Conclusion</b> .....	47

### **Partie Pratique**

#### **Chapitre I présentation de l'organisme d'accueil**

- Présentation de l'entreprise général emballage.....	48
- Historique .....	48
- General Emballage se lance dans le recyclage des déchets.....	49
- Le rôle de chaque départements et chaque direction au sein de général emballage .....	50

## **Chapitre 02 présentation et interprétation des résultats :**

<b>Préambule</b> .....	<b>53</b>
Présentations des données personnelles.....	<b>53</b>
<b>Chapitre III : Présentation et interprétation des données</b>	
- Présentation et interprétation des données de la première hypothèse.....	<b>58</b>
- Vérification de la première hypothèse .....	<b>70</b>
- Présentation et interprétation des données de la deuxième hypothèse.....	<b>71</b>
- Vérification de la deuxième hypothèse .....	<b>78</b>
- Analyse et interprétation des données des deux hypothèses.....	<b>79</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>81</b>
<b>Liste bibliographique</b> .....	<b>83</b>
<b>Annexes</b>	



# **INTRODUCTION**

**Introduction :**

Au cours de ces dernières années, le thème de la conciliation entre la vie professionnel et personnelle occupe une position nécessaires dans la mutation du sphère sociologique.

L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas toujours aisé à préserver ,

Les difficultés de conciliation concernent davantage les femmes, car le partage des responsabilités Familiales (éducation des enfants, aide aux parents...) entre les femmes et les hommes est encore inégal.

Ainsi qu'avec la rentrées des femmes sur le marché de l'emploi et l'apparition de nouvelles structures familiales ,un grand nombre de travailleurs se sont tout à coup vu contraints de rechercher une combinaison adéquate entre leur travail et leur vie privée, ces individus sont eux aussi soumis à d'autre contraintes (concilier travail et famille, s'adapter aux rythmes sociaux ...etc.).

Cependant, ils sont tenus de répondre aux exigences organisationnelles en même temps que satisfaire des dépendances familiales et sociales, choses qui s'avèrent de plus en plus contradictoires, notons même qu'avec l'arrivée de nouvelle technologies, lesquelles permettent maintenant d'être rejoint en tout temps et exige, par le fait même, une disponibilité accrue.

Concilier recouvre l'ensemble des moyens d'agir sur le temps de travail, à savoir les

Mesures visant à rendre l'organisation du travail plus souple et à réduire la pression qu'exerce le travail sur le hors travail. Il s'agit selon les travaux de Friedman et de Greenhaus, de rendre compatible les deux sphères professionnelle et privée. Pour ces chercheurs, le conflit apparait en effet lorsque l'on est préoccupé par son travail à un moment de la vie hors travail ou inversement. L'enjeu n'est pas lié à la gestion du temps, mais à l'implication psychologique liée aux contraintes de cohabitation des deux sphères, soit les

caractéristiques de l'organisation ainsi que les comportements et les caractéristiques des travailleurs.

En effet, la surcharge des enfants et les tâches domestiques en même temps l'occupation d'un emploi, cette vie doublée en deux provoque une grande responsabilité causée sur la femme ainsi pour répondre à cette difficulté, elle dépend de plusieurs efforts, surtout le fait d'être la seule responsable de la vie quotidienne.

Or dans la mesure où le travail domestique occupe toutes les femmes, la question de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle devient importante.

Nous allons essayer à travers notre recherche de mettre en lumière le fait que les organisations ont intérêt de prendre en compte ce problème de conciliation entre vie privée et professionnelle, vu les avantages qu'un travailleur en état de bien-être peut apporter, et nous allons présenter quelques mesures pour faciliter l'équilibre entre les deux sphères de la vie.

Ainsi découvrir le rôle du soutien organisationnel et les conditions du travail au sein de l'entreprise général emballage d'akbou dans notre problématique de conciliation de la femme entre la vie professionnelle et hors travail.

Nous avons réalisé une recherche sur ce qui concerne la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes salariées dans le secteur industriel, où nous avons essayé de savoir les pratiques adoptées par les femmes afin d'arriver à cette conciliation, et détecter le rôle du soutien organisationnel au sein de GENERAL EMBALLAGE dans cette problématique de conciliation entre les deux vies professionnelles et hors travail.

Pour améliorer notre recherche on a développé notre travail à deux parties : partie théorique et partie pratique.

La première partie contient trois chapitres :

**Le premier chapitre** : est consacré à la méthodologie de recherche dans lequel sont inclus les points suivants : les raisons du choix du thème, les objectifs de

la recherche , la problématique , les hypothèses , la définition des concepts clé , les études antérieurs , la méthode et la technique utilisée , la population d'étude et l'échantillon , la pré-enquête et enfin les difficultés rencontrées .

**Le deuxième chapitre :** sera déduit a faire une étude général sur l'évolution du statut de la femme algérienne dans le marché du travail.

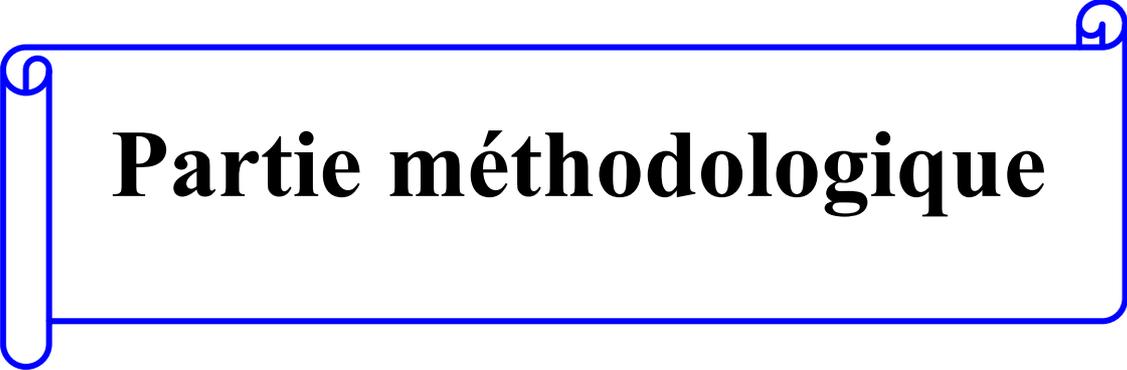
**Le troisième chapitre :** qui contient la conciliation travail – famille on a défini la notion de conciliation et les différentes exigences pour faire cette conciliation.

- La deuxième partie concerne le travail sur le terrain qui compte deux chapitres :

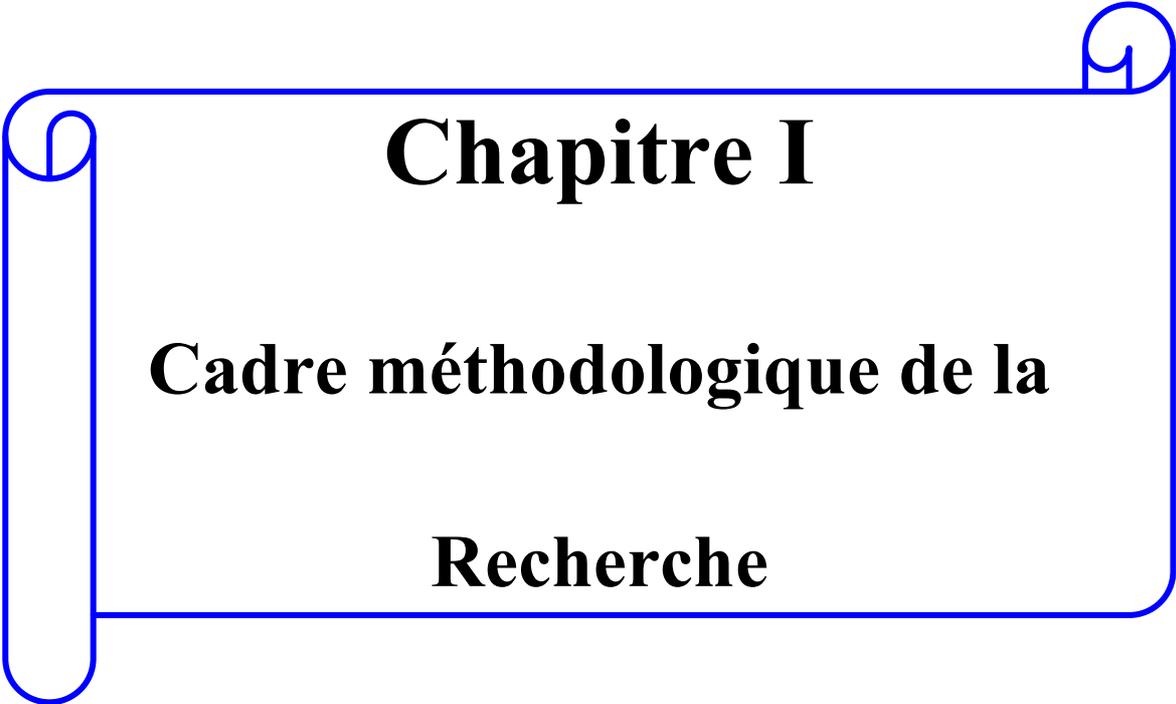
**Le premier chapitre :** celui-ci est déduit à faire une présentation pour l'organisme d'accueil.

**Le deuxième chapitre :** celui-ci est déduit pour l'analyse et l'interprétation des résultats.

Et a la fin nous allons terminer notre recherche par une conclusion général, la liste bibliographique, et les annexes.



# **Partie méthodologique**



# **Chapitre I**

**Cadre méthodologique de la**

**Recherche**

**Préambule :**

Dans ce chapitre nous allons présenter les objectifs et les raisons de la recherche ; la définition des concepts clés , les études antérieures , la méthode et la technique utilisées , la population d'étude et l'échantillon , la pré-enquête et enfin les difficultés rencontrées.

**1-Les raisons du choix du thème :**

Nous avons choisi ce thème pour les raisons subjectives suivantes :

1-mettre en évidence les facteurs qui agissent et façonnent la représentation que se font nos enquêtées de leurs situations socioprofessionnelle.

2-rendre compte des différentes difficultés au plan socioprofessionnel auxquelles sont confrontées nos enquêtées)

3- montrer comment les femmes actives arrivent t'elles à concilier entre leur vie privée et leur vie professionnelle .

4- en tant que femme, nous avons la curiosité de comprendre les enjeux de cette problématique de conciliation, nous avons tout l'intérêt de tirer profit de l'expérience de nos enquêtées.

**Les objectifs de la recherche :**

-Dans chaque recherche et étude on vise a atteindre des objectifs précis dans notre thématique on vise à faire une étude sur le travail de la femme dans son milieu socio professionnelle ..

-Nous allons ainsi essayé d'expliquer les différents avantage et inconvénients que les femmes travailleuses peuvent rencontrer dans leur vie et montrer comment elle peuvent associé entre vie de famille d'une part , et vie au travail d'autre part .

-nous allons essayer de mettre en évidence le rôle de la politique de gestion de l'entreprise concernant la problématique de conciliation.

-nous allons tenter à travers ce modeste travail de recherche d'enrichir notre bibliothèque apporter une contribution par apport à notre sujet de recherche.

**La problématique :**

La montée en puissance des femmes sur le marché du travail, la montée des couples à double carrière et la prise en charge croissante des parents dépendants sont des spécificités qui caractérisent le contexte démographique actuel. Les entreprises se sentent obligées de prendre en compte ces changements contextuels, conscientes de leur image notamment dans le cadre de la « guerre des talents ». Notamment de la main-d'œuvre féminine Les femmes, cette catégorie sociale dont le taux mondial de participation à la population active est passé de 52,4 % à 49,6 % entre 1995 et 2015. La situation est similaire dans les États arabes et les pays de l'Afrique du Nord, une légère baisse est constatée durant la même période avec un taux dépassant la barre des 50 % et frôlant même les 60 %, Concilier vie de travail et vie hors travail s'interpose aujourd'hui comme un défi dont l'acuité ne cesse de croître suite aux évolutions qu'a connu la société moderne. <sup>1</sup>

« Les changements introduits dans la société algérienne par la scolarisation a bien aidé la femme à être consciente de ces droits et sa proposition en tant qu'acteur socio-économique à part entière et s'imposer au sein de sa famille et dans la société » <sup>2</sup> ce qui veut dire que la scolarisation des filles a marqué une étape importante au sein des familles algériennes elles les a conduits aux changements radical .

---

<sup>1</sup> Doctorant Mohammed Ali Boukheloua en gestion, spécialité : Management des Hommes et des organisations. Université de Mascara – Algérie 32.

<sup>2</sup> Mustapha Boutefnouchet 1980 ; la famille algérienne : évolution et caractéristique . Alger, éd la sned p 82 .

Tous les stades de l'évolution d'une société le problème de la femme se pose toujours sur divers plans, social, politique, juridique avec des plongements économique notre même psychologiques. En Algérie, c'est peut être sur tous ces plans qu'il tend à évoluer.

La femme algérienne était la solide épaule de son mari, puisque elle l'aidait dans son travail, elle était aussi irréfutablement, celle qui s'atteler du foyer, saisis en charge toute la famille. En dépit de son rôle important.

Cependant il est important de parler sur la relation qui existe entre la vie professionnel d'une part, et la vie hors travail des femmes salariées d'autre part ; les réalités sociales, organisationnelles, culturelles, influence sur la famille et le bien être des salariées.

« le travail peut être décrit dans son état actuel selon différentes dimensions du temps de travail, la place de travail, le contenu du travail, enfin les conditions du travail »<sup>3</sup>, Ces dimensions permettent d'entrevoir ce que peuvent être entre vie professionnelle et vie privée.

A la fin des années 1960 et au début des années 1970 sur la montée du mouvement féministe, les nouveaux débuts de société et l'ouverture de l'histoire sur les autres sciences sociales , d'ici la femme marque sa présence dans le monde du travail pour affirmer la suite du fonctionnements des entreprises , « la féminisation du marché de travail est un des événements marquants de fin des années 60 »<sup>4</sup> le marché grâce a sa féminisation et la rentré de la femme au milieu du travail a marqué un point important , une étape également importante dans le changement de la société algérienne .

---

<sup>3</sup> Françoise Doppler, dans *Ergonomie Travail et santé* 2004, p 67.

<sup>4</sup> Maruani marguerite , *travail et emploi des femmes* , éd la découverte , paris , 2003 , p 33.

Grace à ses changements elle est devenue une unité, indispensable au centre de société moderne. Dans cet effet, la présence féminine s'aperçoit dans plusieurs demandes du travail.

Des recherches ont montré que la carrière des femmes salariées se caractérisent par la ségrégation horizontale et de la verticale appelée aussi (plafond du verre) les travaux sur ce phénomène visent à expliquer la vraie représentation des femmes dans la hiérarchie à des postes de responsabilités.

Aujourd'hui la femme occupe des œuvres qui étaient exclusivement pour les hommes.

« Le problème de la conciliation entre vie de travail et vie de famille est défini comme un genre de conflit inter-rôle on les exigences des rôles issus du travail et de la famille peuvent être mutuellement incompatibles »<sup>5</sup>ce problème a des rôles différents avec des solutions différentes pour que les femmes arrivent à concilier entre leurs deux vies.

Le changement du travail professionnel et du travail domestique pèse différemment en nature et en intensité selon le sexe, en termes de responsabilités familiales mais aussi selon le milieu socio professionnel, il existe une pèse mentale générale plus forte pour les femmes ; les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale incitent de nombreuses personnes , essentiellement des femmes .

Partant de ce qui précède, la problématique qui nous importe dans le cadre de cette recherche et celle de comprendre **comment les femmes salariées exerçant un travail industriel aux seins de l'entreprise général emballage a Akbou arrivent elles à concilier entre leur vie professionnelle et vie familiale** ce qui nous a conduit a poser les questions centrale suivantes :

---

<sup>5</sup>Greenhaus et Nicholas j . beutell source of conflict between work and family roles , 1985.p.12

1-Qu'elles sont les pratiques adoptées par les femmes pour assurer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ?

2- est ce que l'entreprise GENERAL EMBALLAGE favorise t'elle l'équilibre entre les deux sphères ( privée , professionnelle ) à travers sa politique de gestion et du soutien organisationnel ?

**Les hypothèses formulées :**

Définition de l'hypothèse :

Selon Raymond quivy :

« est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas , peuvent être des concepts ou des phénomènes . l'hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption , qui demande à être vérifiée »<sup>6</sup>

1-les femmes travaillants à Général emballage recourent à des stratégies et à des tactiques personnelles pour assoir cet équilibre (soutien familiale, relation de camaraderie).

2- l'entreprise général emballage favorise l'équilibre entre les deux vies a travers sa politique de gestion et du soutien organisationnel.

**Définition des concepts et notions clés :**

L'analyse conceptuelle est un mécanisme grandissant de réalisation de ce qu'on veut constater dans la vérité. Elle commence en faisant trancher les concepts de son hypothèse ou de son but d'étude. Elle se poursuit en se décomposant chaque idée dans le but de démontré les dimensions ou les aspects à considérer. puis , toute dimension est décortiquée dans le but d'être traduite en

---

<sup>6</sup>Raymond Quivy , Manuel de recherche en sciences sociales ., 1995 , paris : 3ème éd la découverte ,p126.

indicateurs ou phénomène visible . il arrive ,après , qu'on regroupe quelque indicateurs pour en faire une mesure synthétique , une indication .

enfin, certains indicateurs prennent la version de variable de plusieurs types .voilà certaines définitions de nos concepts clés :

**1-travail féminin :**

« nous entendons par travail toute activité qui a une dimension productive et joue un rôle économique , c'est-à-dire le travail rémunéré dans les usines par exemples , mais aussi le travail aux champs ( puisque les denrées produites pourront ensuite être vendues ou consommées ) et ainsi exclut tout ce qui travail ménage . le travail domestique d'une femme chez elle , qui n'est pas directement productif et qui est lui reconnu depuis longtemps aux femmes»<sup>7</sup>

**2-Le travail ouvrier :**

« pour comprendre la place occupée dans la société algérienne par le travail féminin , nous partirons de l'hypothèse selon la quelle à chaque forme d'organisation économique correspondent des formes spécifique d'organisation de la famille . ainsi , la famille patriarcale étendue , dominante dans la société traditionnelle algérienne , correspond aux formes collective d'appropriation et de mise en valeur des moyens de production , l'unité de production étant en même temps le lieu de résidence , de production , de commercialisation , les membres de la famille étendue s'occupant de gérer l'ensemble du processus de production<sup>8</sup>»

---

<sup>7</sup>Mohamed kerkoul participation de la femme au développement économique et sociale, 2001, éd CNEA P6 ENUAP, p .77.

<sup>8</sup> Souad khoudja , A comme femme algérienne , édition enal , Alger , 1991 p111

### **3-La vie familiale :**

Le climat familial est tellement plus complexe à saisir , parce qu' il doit réunir la vie commune au sein du groupe familiale. A ce moment- là , les moyens d'accueillir les infos sont beaucoup plus pénible à mettre on fonctionnement , surtout pour compter combien de temps les parents peuvent ils passés près de leurs enfants , pour aussi recenser les exercices en communs à plusieurs membres de la famille .

Ceci nécessite en effet des recherches relativement chargées permettant de soutenir les emplois du temps individuels et collectifs en prenant en considération les relations inter individuelle. Peu importe la situation , le temps familial est relativement limité , parce qu'il rejet l'activité professionnelle et scolaire , et même l'ensemble des activités individuelles en dehors de la maison.

Il coïncide donc approximativement au temps passé en présence d'un ou de la totalité des membres de la famille, auquel il faut ajouter toutes les activités et déplacements communs. Sur une semaine type, il correspond approximativement aux matinales, aux soirées et au week-end .

La vie au travail peut être définie comme l'existence menée par un individu résultat d'accomplissement d'un métier , d'une activité exercée pour assurer ses besoins . ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée.

Autrement dit une aventure qu'elle soit subie ou choisie , la vie professionnelle apporte son lot d'émotions fortes entre joie et tristesse , une opportunité pour s'épanouir et contribuer au monde du travail.

**4-La conciliation :**

Le terme de conciliation désigne une pratique de règlement des différends assistée par un tiers , avant toute procédure judiciaire .

La conciliation peut être prévu par un accord d'entreprise ou par une convention collective ,si non elle est de nature législative ou réglementaire .

La conciliation de justice est un mode amiable de règlement des différents rôles personnelle et professionnelle , souvent qualifiés a la vie quotidienne

**Les études antérieures :**

Il est nécessaire de citer le manque d'études récentes repose sur le travail des femmes salariées précisément dans le secteur industriel .cependant on a essayé de résumer quelques études antérieures déjà faite sur notre thème de recherche par d'autres chercheurs.

**Première étude en Algérie :**

Cette étude est réalisé par BOUTEFNOUCHET Mostapha 1976 a Oran Alger Annaba « la famille algérienne , évolution est caractéristique récente» ; L'objectif de cette étude constitue les différents aspects de l'évolution des structures familiales de l'Algérie.

Concernant cette étude qui a été faite, avait comme contenu l'évolution du statut de la femme , selon BOUTEFNOUCHET le statut de la femme joue un rôle important au sein de la famille est contribue à l'évolution des structures familiale .

Elle marque sa présence a l'intérieur des taches domestiques d'une femme salariées pratiquant un métier au milieu professionnelle. Montre une autre vue de la responsabilité familiale au tâche domestique.

La population de cette enquête contient 69 familles dont les femmes couvre un métier salariées , et 47 familles sont aucun salaire précis , d'autre part 57 des

familles sont des salariées cela provoque davantage la nouvelle image de la femme algérienne.

A partir de cette étude la grande majorité des femmes interrogées versent leurs paies et leurs primes dans les dépenses familial ; en étant responsable économiquement a aidé leurs familles a subvenir au besoin financièrement , par contre en trouve 8.2 ont annoncer a ne pas dépensé leurs argent sur leurs familles et les gardées pour elles – mêmes .

Dans la vie traditionnelle , une femme , une mère , pratique double fonction de procréatrice et éducatrice , elle conduit sa propre vie dans le monde des femmes qui frappe la vue de valeur.

D'après BOUTEFNOUCHET, on Trouve deux éléments qui ont assisté aux développements de la situation féminine en Algérie :

### **Situation féminine en Algérie :**

#### **a)- l'éducation :**

La croissance de taux de la scolarisation des filles qui permettra aux parent de penser d'avantage a l'avenir de leurs enfants. Avec les études que se soit fille ou mère aura sa propre vie , sa propre valeur dans le milieu sociaux culturelle et socio-économique et dans la société globalement .

#### **b)- l'accès des femmes au monde du travail :**

Le travail salarié autorise a la femme d'être indépendante , même si cette dernière n'est pas encouragée par son entourage et n'est accepter par son contexte familiale .

Selon BOUTEFNOUCHET il y'en a trois niveaux d'introduction de la femme a la vie professionnelle :

- La nécessité vitale

- Par souci de l'amélioration du train de vie d'une famille moyenne
- Par besoin d'indépendance financière par rapport au budget de la famille .

**Deuxième étude en France :**

D'après Madeline Guilbert une sociologue française publia son étude de terrain en 1966 « les fonctions des femmes dans l'industrie », elle dévoile que la division du travail industriel est sexuée et de quelle façon les fonctionnaires mélangent entre les deux compétences masculine et féminine prétendues naturelles. Cette dernière est favorisée dans le discours et la récompensations en ce qui concerne les ouvriers hommes tandis qu'elle contribue à disqualifier et déqualifier le travail des ouvrières.

En outre, les capacités « féminines » dextérité, rapidité, minutie, répétitivités, compétence de synchronisation des tâches sont pratiquées dans le milieu industriel entre temps elle sont défavorisées au nom de leur caractère ( naturel ) autrement non contribué par une qualification professionnelle ayant fait l'objet d'une négociation. Or loin d'être innées les compétences sont en réalité acquises dans l'espace familiale <sup>9</sup>. Pour conclure l'enquête de cette sociologue est pionnière dans la sociologie du travail et du genre.

**Troisième étude : la conciliation vie privée vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec : une analyse en termes de genre ( Linckens et al, 2011)**

L'étude était menée par Aurélie Linckens, Françoise Grodent, et Daniel Gabrielle Tremblay en 2011 elle se repose sur la thématique de conciliation vie privée et vie professionnelle des gestionnaire hommes et femmes « le cas de la société québécoise» . ou ils adoptent une technique qualitative des entretiens semi-directif construit auprès d'un groupe qui n'est pas représentatif mais bien significatif de ce peuple qui est formé de 17 gestionnaires a travers 9 femmes et

---

<sup>9</sup> ALTER NORBERT , sociologie du monde du travail, éd puf , France, p 285,2006 .

8 hommes sous des conditions majoritaires masculins de cette entreprise Québécoise pour les mentionnés ils ont basé sur différents éléments telle que la catégorie socio professionnelle, la nature du poste , le secteur d'activité, les particularités familiales .....

Ils ont formé cette question de départ : comment les hommes et les femmes cadres dans les situations différentes concilient-ils leur temps professionnelle , personnel, et familial ?

Dans cette recherche qui a été examinée par les chercheurs dont la thématique de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle tout dépend le genre en la comparant à la catégorie socio professionnelle bien éclairée . donc le but de cette recherche est d'examiner le lien existant de concilier entre la vie de famille et la vie au travail autrement dit professionnelle et intime des cadres selon le genre . et surtout savoir comment maîtriser les différentes exigences .

Et puis les 17 entretiens d'une durée de 45 minutes et 2 et 15 minutes ont été enregistrés pour simplifier le traitement des données vu que ya pas une différence de génération entre les hommes et les femmes précédemment interrogés on trouve la génération X sont ceux qui sont nés entre 1981 à 1999 et la génération Y dont l'âge est plus augmenté à 47ans ; ils ont sollicité des questions claires sur les femmes et les hommes cadres de multiple situation de famille .

À partir de cette thématique les chercheurs ont pu conclure qu'il y'en a une grande différence entre les hommes et les femmes de cette entreprise et ils ont mentionné ça à travers les femmes gestionnaires précédemment interrogées .

Pour ce qui concerne la conciliation les femmes font souvent part au travail de leurs conjoints vu qu'il consacrent souvent leur temps à l'activité professionnelle beaucoup plus et à la comptabilité des horaires ; d'autre part certains partenaires n'ont pas assez de courage à soutenir leurs femmes à concilier entre leur deux vies.

**La méthode et la technique utilisées :****La méthode adoptée :**

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

Selon **Madeline Grawitz**« la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, et les vérifie »<sup>10</sup>

Dans le cadre de notre enquête qui s'intitule de « la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle » et à travers la diversité des méthodes, on a opté pour une méthode qualitative . Qui vise à qualifier le phénomène d'étude , ou cette méthode permet d'établir le sens propre retenu de recueillis , de comportement observé elle nous a apparus le phénomène le plus adéquat pour tester nos hypothèses de recherche.

Selon **Maurice Angers** méthode qualitative « un ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes. Elle vise d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportement observé. On se base davantage sur l'étude de cas ou petit nombre d'individus »<sup>11</sup>

**La technique utilisée :**

Chaque recherche exige une technique qui doit être adéquate pour le recueillis des informations sur le terrain , car bien choisir la technique qui est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel à un niveau et à un moment précis de la recherche .

---

<sup>10</sup>Grawitz Madeline , méthodes des sciences sociales , 2001, 11<sup>ème</sup> édition P . 351.

<sup>11</sup>Angers Mauris, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines , 1997, 5<sup>ème</sup> édition , P . 60.

**L'observation**

Chaque recherche scientifique impose au chercheur une observation des comportements du phénomène a étudié .

L'observation selon MAURICE ANGERS « c'est une technique directe d'investigation scientifique qui permet d'observer un groupe d'une façon non directive pour faire habituellement un prélèvement qualitatif en vue de comprendre des attitudes et des comportements »<sup>12</sup>

Nous avons utilisé cette entretien qui est semi directive parce qu'ila apporté une richesse et une précision très grande et nous a permettez d'approfondir et d'expliciter certains points .

**La population d'étude**

Selon le sujet, de notre enquête nous avons visé la population des femmes salariées , et qui nous permet d'approfondir notre thème .

Car elle répond aux caractéristique de notre échantillon d'étude .

On à adressé notre entretien à l'ensemble des 09 femmes au sein de l'entreprise, vu la problématique de notre recherche.

Le choix de l'échantillon :

« L'échantillon est l'ensemble des opérations permettent de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constitué un échantillon représentatif de la population visé »<sup>13</sup>

Le choix de notre échantillon est lié à l'objet d'étude et surtout à l'objectif de notre enquête. l'échantillon est constitué d'un ensemble de personne interrogé qui et d'une manière non probabiliste ( type volontaire ) ce qui nous a poussé à

---

<sup>12</sup> ibid , 1997 , p.130

<sup>13</sup>Op cit , 1997,p.229

choisir cet échantillon, à cause des difficultés rencontrées lors de notre enquête, étant donné que nous n'avons pas pu interroger toutes les femmes de cette entreprise à cause du manque de temps et surtout de leur indisponibilité, liée à la situation de crise sanitaire actuelle.

En effet notre échantillon d'étude est un échantillon hétérogène.

Nos enquêtées sont constituées de neuf (09) qui a porté sur les femmes dans le secteur industrielle au sein de l'entreprise générale emballage.

**La prés-enquête :**

La pré-enquête peut se définir comme la première rencontre de l'étudiant avec son lieu de stage. À propos de nous, notre pré – enquête s'est déroulée le 07 mars 2021 au sein de notre organisme d'accueil GENERALE EMBALLAGE où on a observé, écouté et on a pris note de toutes les réponses qu'on a obtenu lors de notre guide d'entretien .

Grâce au discours qu'on a abordé avec notre encadreur et de ses explications on a réussi d'avoir une idée globale sur l'entreprise GENERALE EMBALLAGE qui est composée de trois unités Bejaia, Oran, Sétif et que le rôle de ces unités c'est de fabriquer du carton ondulé comme ils ont aussi la capacité de transformation, cette pré enquête nous permet aussi de revoir quelques questions de notre guide d'entretien ainsi que la reformulation des hypothèses .

**L'enquête :**

Notre enquête s'est déroulée auprès d'un mois du 07/03/2021 au 06/04/2021 pendant cette étape en à effectuer les entretiens de notre population suivant le guide d'entretien déjà.

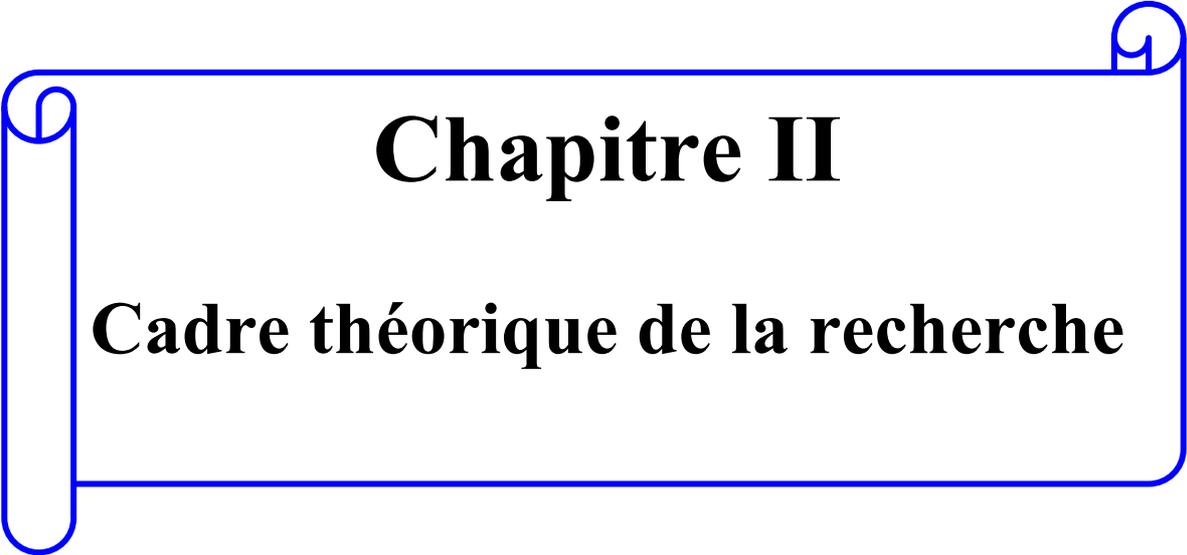
Les difficultés rencontrées durant la période de stage :

- difficulté de trouver un organisme d'accueil pour pratiquer un stage .

- la bibliothèque de notre université reste pauvre en ouvrage qui traite notre thème d'un aspect sociologique .

-l'indisponibilité des femmes suite à la charge du travail

- les restrictions liées situation du covid19 qui a causé une perte de temps et un retard dans le lancement de notre recherche



# **Chapitre II**

## **Cadre théorique de la recherche**

# **Partie I**

**L'évolution du statut de la femme algérienne dans le marché du travail.**

**Préambule :**

Dans ce chapitre nous allons faire une étude théorique sur l'évolution du statut de la femme algérienne après l'indépendance , et les différents facteurs qui ont anticipé a ce changement .

**Le travail des femmes et la problématique de conciliation :**

La présence accrue des femmes sur le marché de l'emploi ne favorise pas une modification des rapports de genre au sein des familles , mais soulève plutôt la question de la conciliation travail-famille .<sup>14</sup>

d'après Tremblay , cette situation est même vécue de manière différente selon les conditions de vie personnelles / familiales et suivant le milieu professionnel d'appartenance . de ce fait , si les contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale touchent les femmes d'une manière générale , elle touche particulièrement les femmes du secteur industriel et les femmes salariées .<sup>15</sup>

malgré un emploi du temps très chargé ( heures supplémentaire , horaire décalée travail de nuit et des weekend ) les femmes doivent assurer les activités domestiques et parentales , d'où les difficultés de conciliation travail – famille auxquelles sont confrontés au quotidien les femmes travailleuses dans le secteur industriel.

**1-1Historique du travail de la femme :**

L'une des transformation les plus fondamentales qui ont marqué les conditions féminines est sans doute la solide intégration des femmes sur le marché du

---

<sup>14</sup>Badini-kinda, femme foyer activité professionnelles, , 2010 , Burkina faso.

<sup>15</sup>Bernard Fusilier et diane Gabrielle Tremblay , travail famille une entré par les groupes professionnels 2013 p16.

travail parce que l'unique activité qui est accordé pour elle était les différentes tâches domestiques. Son emploi est passée par différente étape au fil du temps. Elle bosser toute au début dans l'élevage et l'agriculture ensuite des travaux au sein des familles dans des fabriques artisanaux ; Mais l'histoire du travail des femmes a commencé avec l'industrialisation, donc c'est le développement et le déplacement du travail domestique du foyer à l'atelier puis aux usines.

Les femmes qui travaillent aux usines ont souvent un salaire plus bas que celui des hommes, par contre pour les femmes mariées leurs salaire et ajouté au salaire de leurs conjoint, et c'est à partir des années 1907 que les choses ont vu un changement radical « en 1907 les femmes mariées obtiennent le droit de disposer librement de leur salaire. En 1920 celui d'adhérer à un syndicat sans autorisation maritale. Mais il faudra attendre 1965 pour qu'elles aient le droit d'exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari »<sup>16</sup>.

L'éducation joue un rôle important dans la valorisation du travail des femmes :

Elles ont enfin eu la chance de s'inscrire au université et accéder a l'enseignement supérieur sans l'accord de leurs conjoints ou leurs parent ceci se passe entre les deux guerres mondiales . cette période a pousser le gouvernement a prendre de décision et a fixé des lois pour faire l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel .<sup>17</sup>

Son histoire met en clarté le déroulement de période favorables , durant les quelles le statut et les droits des femmes influence , et de périodes de régression ou sont remis en question non seulement les droits des salariées mais aussi leur droit en travail.

Au XXe siècle, la voix de la femme est entendue un peut partout, elle désire aussi a travailler en dehors du cadre familial, c'est le cas aux état unis, en

---

<sup>16</sup>Maruani marguerite , travail et emploi des femmes , éd la découverte , paris , 2003 , p 33.

<sup>17</sup>Femme , travail des microsoft encarta 2009 (dvd) microsoft corporation , 2008 .

Europe ; les contraintes sociales sont plus chargées mais ça a changé au fil du temps suite à la première guerre mondiale . rapidement l'économie se développe , le mode évolue , la femme commence à concilier le job et la maternité , elle aspire à devenir en égalité avec l'homme 1960-1970 c'était l'époque des mouvements féministes.

Le développement du mouvement féministe mondialement été accompagné par l'accomplissement d'une intelligence féministe d'un changement ou encore d'une conception internationale du féminisme .la montée du féminisme dans les pays du tiers monde surtout en Algérie a marqué une marge spéciale avec des encouragements pour les femmes par eux-mêmes.

En peut parlé précisément de la femme algérienne qui n'avait pas de position sociale précédemment , a part celle de celle de ces parents avant le mariage , et celle de son mari après le mariage . revenons en arrière la seule position qu'elle occupé été la maison les tâches domestiques , sachant que la culture dominante était la culture patriarcale ; parmi elles on trouve celles qui tenu interminablement la présence des femmes dans le sphère domestique ; et qui ont diminué leur rôle à la fonction biologique de reproduction ; ceux qui veut dire que les hommes n'ont pas pu accepté l'idée que la femme peut travailler , ils sont éduqué de cette façon c'est pour cela qu'il peuvent pas accepter que la femmes plus supérieur à eux et qu'ils soient sous sa responsabilité.

Après l'indépendance la société algérienne a connu plusieurs changements qui ont agi d'une façon importante sur la femme ; l'éclatement économique , le phénomène d'acculturation via les médias , le développement démographique , ainsi la division traditionnelle du travail risque de perdre sa place par la progression du taux du travail de la femme dans tout les secteurs surtout l'éducation , l'homogénéisation des comportements d'activité masculines et féminine , dans l'article 12 de la constitution de la république algérienne

démocratique et populaire , il est annoncé que les citoyens des deux sexes ont les mêmes droits et devoirs.<sup>18</sup>

Ces dernières années l'Algérie a enregistré un développement positive sur lacée des femmes au le marche du travail.

### **1-2- travail des femmes dans l'industrie :**

le travail dans le secteur industriel est estimé comme une amélioration de la place des femmes . en 2012 L'INSEE , les femmes occupaient 28% des postes de l'industrie.

Malgré cette solide amélioration du pourcentage ces 20 dernières années , elles demeurent vastement minitaires. En outre , ces 28% se répartissent fondamentalement au tour de trois secteur industriel : le textile-habillement ou elles dominant avec 61 % , puis l'industrie pharmaceutique ou elles occupent 54 % des effectifs et de l'agroalimentaire ou elles occupent 43 % des emplois .

Elles se sont approximativement pas représentées dans les différents autres sous-secteurs que contient l'industrie . et même dans un secteur comme l'agroalimentaire ou l'on est presque en égalité , les stéréotypes persistant...

A l'époque actuelle le secteur de l'industrie dynamique et innovant , lutte réellement pour intégrer les femmes dans les multiples différents postes et métiers ; chaque jour les femmes pratique des formations dans tout les domaines scientifiques et technique pour occupé au plus tard un poste dans l'industrie se secteur qui est connu par l'offre des postes et l'ouvertures de ces portes au femmes travailleuses .

---

<sup>18</sup>FAROUK Benatia , le travail féminine en Algérie , département d'Alger , étude et document , send , Alger , 1970, p35

Les historiens du travail des femmes , en tentant de rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociales de la divisions du travail ont contribué a mettre en question l'opposition entre travail au sein de l'unité domestique et travail salarié. Ces travaux notamment ceux de Michelle Perrot ou d'Arlette Farge , ont montré que le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux taches 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 . inversement le travail à domicile n'a pas disparu avec la concentration industrielle .<sup>19</sup>

Cependant , il est nécessaire de savoir que les travaux techniques sont réserve aux hommes , mais vu le manque d'apprentis l'industrie a mis la possibilité de féminiser leurs effectifs pour développer et évoluer les chances de recrutement et surtout pour permettre au femmes de se développer et se sensibiliser a aux différentes opportunités et aux carrières variées.

La pénibilité du secteur industriel et le développement des conditions du travail que connait se secteur est toujours venu du souci de la protection de la femme face au difficulté de certain métiers . vu que la femme a tenu l'industrie pendant la guerre .

D'un autre coté les conditions de travail de se secteur ont radicalement changé et développer des dernière décennies , donc ce débat nécessite pas d'exister .

Avec le progrès technique , la majorité des taches est mécanisée et rares sont les métiers industriels d'aujourd'hui qui demandent une vraie force physique au quotidien , soi –disant incompatible avec la physiologie féminine .

---

<sup>19</sup>Battagliola francoise , « histoire du travail des femmes » , ed la Découverte 9 bis , rue abel – Hovelacque 75013 , le travail des femmes et l'industrie p 07

### **1- Le travail de la femme algérienne**

Dans l'antiquité, les femmes qui travaillent étaient avant tout femmes au foyer et accessoirement travailleuses, mais depuis quarante ans déjà, cet état de choses s'est profondément modifié, car le taux de participation des femmes à la main-d'œuvre est en augmentation constante, à tel point que l'on peut parler d'un véritable phénomène de féminisation de la main d'œuvre et de l'emploi à l'échelle mondiale. Mais en dépit de cette tendance générale, il existe des variations régionales, et les taux d'activité les plus faibles sont malheureusement enregistrés dans les pays arabes, selon l'Organisation Internationale du Travail, (OIT). Il est nécessaire de signaler aussi, que dans la plupart des pays, les femmes demeurent généralement défavorisées par rapport aux hommes et sont encore majoritaires parmi les travailleurs non rémunérés, parmi ceux qui occupent des emplois précaires et parmi ceux qui ont renoncé à chercher du travail. Et contrairement à quelques pays arabes, l'Algérie a depuis son indépendance, fait preuve d'un très grand intérêt pour la protection des droits de la femme, notamment en matière d'emploi.

En effet l'Algérie a ratifié depuis les premiers mois de son indépendance à savoir le 19 octobre 1962, plus de 40 conventions de l'Organisation Internationale du Travail, parmi elles la protection de la maternité (1919); sur le travail de nuit des femmes (1948); La Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951); concernant la discrimination emploi et profession (1958).

L'Algérie a également ratifié le Pacte international relatif aux Droits Economiques Sociaux et Culturels le 16 mai 1989 à l'égard des femmes en date du 22 janvier 1996. Néanmoins, l'efficacité des conventions et des recommandations, selon l'Organisation Internationale du Travail, ne se limite

pas aux mesures formelles de ratification, mais plutôt à l'adaptation de la législation et de la pratique nationale à leurs dispositions. Ainsi les Etats membres qui ratifient une convention ont l'obligation d'en appliquer les dispositions grâce à des législations internes conformes.

### **2-1- le statut de la femme travailleuse en Algérie :**

En Algérie, le statut de la femme n'a pas soutenu de mutation accidentellement autrement s'est portée à travers tout un mouvement historique, pour empoigner les outils d'amélioration qu'il s'agisse du statut de la femme, de l'évolution des conditions de vie, il verrait donc intéressant d'abords l'évolution de la famille avec tout ce qu'elle saisisse comme système éducatifs depuis la famille traditionnelle jusqu'à la famille moderne ou actuelle.

L'évolution du statut des femmes algériennes contient obligatoirement une approche de la famille que nous considérons première source qui offre et à ordonne le monde d'attitude et conduites convoquées à chacun de ses membres et particulièrement à la femme . Au sein de la famille algérienne traditionnelle. La femme a toujours été comme une pierre angulaire : elle procrée, élève les enfants , les éduques , s'occupe de tous les membres de la famille et ou de la belle famille .

Dans la famille algérienne, les hommes se menaient envers les femmes d'une manière imposante. Ils distinguent par la parole, la liberté d'agir et de décider, chose inconcevable et interdite à la femme : cela, reflète les représentations que l'homme se faisait de la femme .elle se trouve elle-même en fermée et enfoncée dans un système traditionnelle et juridique qui la maintient en position de mineure perpétuelle qu'elle soit fille, épouse ou mère.

La culture patriarcale limite la vie sociale féminine à l'espace domestique<sup>20</sup>. En tout état de cause, la femme ne pouvait pas franchir le seuil de la maison sans l'accompagnement d'un membre de la famille à savoir : père, frère, mari et défiant, de femme d'âge respectable, la belle-mère par exemple. Les femmes à la maison assurant les travaux domestiques, la progéniture, au service de l'homme, des enfants et de la famille : l'extérieur étant celui de l'homme.

Cet état d'esprit avait subi un véritable changement puisque les profondes mutations sociales qu'a connues l'Algérie au lendemain de son indépendance allaient permettre à la femme algérienne d'une manière générale, de dépasser l'espace maison pour investir l'espace public autrefois exclusif à l'homme.

A partir des années soixante, les femmes ont été sollicitées sur le marché du travail, leur sorties au delà de l'espace privé ont permis désormais l'accessibilité aux espaces publics, lieux d'échange .toute fois dans toute les sociétés, même les plus favorable aux femmes, lieux sexes se partagent inégalement les trois grandes fonctions sociales .le poids de la conciliation des vies familiale et professionnelle repose toujours principalement sur la femme.

L'évolution de la femme et par ce biais, le changement structurel et fonctionnel de la faille traditionnelle sont en train de se réaliser. Actuellement, la femme atteint un niveau d'étude secondaires ou supérieur, elle occupe un emploi salarié, elle participe au budget de la famille et elle va même jusqu'à en partie pour elle-même le salaire réalisé.

Elle est en pleine mutation, l'accès à la scolarisation et les possibilités d'aboutir aux études supérieures, travailler , ont autorisé a la femme d'entrer

---

<sup>20</sup>ADDI Alhouari , les mutations de la société algérienne , famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine , Ed, la découverte, paris, 1999, p 127.

dans la vie publique et affirmer sa personnalité et prendre une attitude moins effacée

## **2-2- le développement du statut de la femme algérienne après l'indépendance :**

Après avoir affirmé sa solidité , par sa collaboration dans les terrains de bataille du côté de l'homme pour le but de libération , la femme algérienne a fini par prouver son statut au sein de la famille et sortir de sa solitude sociale . et pour cela on trouve plusieurs facteurs qui le l'indiquent :

### **2-1 la scolarisation des filles :**

Les filles algériennes avant l'indépendance n'ont aucun droit d'aller aux écoles et la petite minorité qui ont fait leurs études n'ont pas le droit de continuer puisque il suffit qu'ils arrivent à un certain âge leurs pères les arrêtent pour raison de la tradition etc...

Après l'indépendance c'est devenu normal de scolariser les filles et d'après « BOUTEFNOUCHET » la nouvelle structure de scolarisation des filles est due aux parents qui ont compris que les études jouent un grand rôle dans l'avenir de leurs filles , l'éducation est devenue un droit de tout le monde et surtout un devoir pour les parents .<sup>21</sup>

D'ailleurs aujourd'hui la majorité des femmes instruites qui ont contribué au développement de la société et à respecter le rôle de la femme dans la société .

De ce fait la scolarisation des filles a bien aidé les femmes à se développer et à faire face à leurs vies en occupant une position en tant qu'acteur socio-économique à part entière et à s'imposer au sein de sa famille et dans la société.

---

<sup>21</sup>Moustapha Boutefnouchete, Opcit , P70

## **2-2 l'accès de la femme au travail salarié :**

Après l'indépendance la société algérienne a connu beaucoup de changement tel que la croissance économique , l'urbanisation , la femme algérienne a décidé d'entamer le domaine professionnel ou en trouve aujourd'hui que la majorité occupe des poste au sein des entreprise et d'après « BENNOUNE » cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes dans l'urbanisation et le processus de développement »<sup>22</sup>

A partir de ce changement la femme a pu occupé différent poste et exercé des activité dans tout les secteurs économiques , social , culture , administrations , éducation etc..

Donc la femme a évolué après l'indépendance malgré les traditions qui lui interdit de travaillé ; ils ont pu changer le regard de leur proche envers eux au tant que femme et avoir leurs propre droit .

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

Il est nécessaire de cité aussi **Les mouvements féministes qui ont contribué a l'évolution du statut de la femme d'une façons général** elles ont joué un rôle fondamental dans la formulation et l'expression contestataire à l'encontre des ordres idéologiques, politiques, économiques, environnementaux et sociaux, familiaux et de genre, sur lesquels s'est appuyé la mondialisation du capitalisme au cours du dernier demi-siècle et, sous son couvert, le développement de la femme au monde.

---

<sup>22</sup>MAHFOUD Bennoune; les algérienne victimes d'une société néo-patriciale .édition Marinov , Alger , 1999 , p 89.

**3-Les difficultés rencontrées dans un contexte familiale :**

Les difficultés rencontrées peuvent être liées aux caractéristiques de l'emploi, de l'environnement de travail et de la famille. Certains individus ont l'intention de quitter leur rôle organisationnel et non organisationnel. Cette décision de quitter peut être liée à sa situation familiale, les problèmes qu'il rencontre dans son milieu, la pression qu'il subit (c.à.d. les interactions maritales ou parentales ..)

D'après Lee et Maurer 1999, le fait d'avoir des enfants c'est déjà une étape pour s'éloigner du milieu organisationnel pour leur accorder plus de temps, c'est bien qu'il est nécessaire de noter qu'un individu qui vit dans une pression familiale avec des négativités complexes sera insatisfait de son travail toujours avec un esprit négatif. L'influence des conflits au sein de la famille exprime convenablement l'intention de quitter le travail.

L'intérêt pour la conciliation travail-famille a donné lieu à certaines enquêtes qui nous informent sur l'ampleur que prend cette réalité dans la vie des familles. Une enquête menée en 1999 par le Conference Board du Canada auprès de travailleurs canadiens, faisait état du fait que 46 % d'entre eux trouvaient moyennement ou très difficile de concilier ces deux sphères de leur vie. Chez les femmes, cette proportion s'élevait à 52 %. Ces chiffres représentent une hausse considérable comparativement à une enquête menée dix ans plus tôt, qui indiquait que 27 % des travailleurs éprouvaient cette difficulté (McBride-King et Bachmann, 1999 dans Développement des ressources humaines du Canada, 2000). L'étude de Tremblay et Amherdt (2003) auprès d'organisations membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), a révélé que 61 % des 567 répondants éprouvent de la difficulté à concilier le travail et la famille, alors que ce pourcentage était de 55 % et de 42 % respectivement pour les 1 045 femmes et hommes des secteurs de la santé, de l'éducation, du gouvernement et des entreprises privées au Québec. Ces données indiquent, sans l'ombre d'un doute,

que la conciliation travail-famille représente une préoccupation actuelle fort importante pour les parents en emploi.

Influence de la vie au travail sur la vie de famille mène certain a quitter le travail<sup>23</sup>

### **3-1- Les taches domestiques qu'une femme pratique au sein de la famille :**

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

telle est la perspective adoptée par L.Tilly et J.scott dans leurs étude effectuée à Roubaix , Amiens à partir des listes nominatives des recensements dans les décennies 1860-1900 (1978) . elles montrent que l'activité féminine dépend des cycles de la vie familiale : les jeunes filles exercent un travail à plein temps , comme ouvrières ou domestiques , qu'elles poursuivent éventuellement les première année de leur mariage.

Généralement dans les familles ouvrières le travail des enfants est « préféré » à celui des femmes . aussi des que les enfants sont en âge de travailler , les mères quittent la fabrique. Elles ne reprennent une activité salariée que par intermittence pour faire face aux aléas lorsque le mari est malade ou sans emploi ou quand elles se trouvent seules . les politiques des employeurs renforcent cette

---

<sup>23</sup>Aziz Rhnima et al , conflits travail – famille et intention de quitter dans le domaine de la santé / relations industrielle / industriel relation ., 2014 p . 477 -500.

tendance en réservant les emplois réguliers et relatives mieux rémunérés aux femmes célibataires .

Mais en quittant la fabrique , les mères de familles ne deviennent pas pour autant « inactives » car dans les milieux populaires , on attend que les femmes contribuent d'une façon ou d'une autre aux revenus familiaux , la naissance des enfants se traduit par un changement d'activité bien plus souvent que par un repli sur le sphère domestique.<sup>24</sup>

#### **4- Les enjeux du travail de la femme politique social culture**

D'une façon générale, le développement de l'emploi de la femme a été suscité par le changement d'attitude des femmes vis-à-vis du marché du travail et par l'aspiration des sociétés et des entreprises à plus d'égalité entre les sexes.

Le développement de l'activité féminine apparaît comme un moyen de préserver l'équilibre entre les nombres d'actifs et d'inactifs, menacé par le vieillissement de la population — alors qu'il était davantage perçu comme une menace sur les niveaux de fécondité. Il permet de maximiser la richesse produite et de faciliter le financement des programmes de protection sociale , Pour cela, le marché du travail est strictement encadré par des règles collectives fixant à la fois des normes en matière de conditions d'emploi et a partir de la on peut cité les différent enjeux 'politique sociale et culturelle de la femme dans sans milieu de travail.

Les femmes ont toujours travaillé. On ne le dit pas assez, on ne le voit pas vraiment et même, semble-t-il, on ne veut pas le savoir.

---

<sup>24</sup>Battaglio la francoise , « histoire du travail des femmes » , ed la Découverte 9 bis , rue abel – Hovelacque 75013 , travail des femmes et cycle de la vie familiale p 13

Il s'agit bien plus de politiques publiques et de droit : même si les filles voulaient suivre certains cursus, elles ne le pouvaient pas. Le combat des « premières » a été long et difficile.

En Algérie la loi prévoit des bénéfices au femme travailleuse comme la créations d'emplois , les normes et droit au travail , la protection sociales et le dialogue donc a partir de ces bénéfices en constate qu'une femme au marché du travail a ces propres droit tout comme l'homme.

Sur le plan sociale en peut cité les deux aspect économique d'une part et financier d'autre ; personne ne sait se qui pousse la femme a travailler malgré les difficultés qu'elle rencontre pour concilier entre les deux vies peut être c'est le besoin familiales ou l'obligation a subvenir au besoin de ca famille c'est enfant , le regarde que la société porte sur la femme salarié et tellement important parce qu'elle essaye toujours de paraitre dans la bonne image face a son entourage etc....

Sur le plan culturel d'après Lahouari Addi La violence qui déchire l'Algérie depuis 1992 a frappé l'opinion internationale par son ampleur. Et trop souvent, elle est expliquée comme résultant d'un affrontement entre des islamistes " intégristes " et des élites laïques et modernistes. Mais cette interprétation idéologique est un leurre : elle fait l'impasse sur la complexité d'un système politique marqué par l'autoritarisme, et surtout, elle ignore le rôle joué dans cette crise par les mutations en profondeur de la société algérienne. C'est cette dimension essentielle qu'explore Lahouari Addi dans cet ouvrage original. Combinant les approches sociologique et anthropologique, à partir de solides enquêtes de terrain, il brosse un tableau sans équivalent des transformations sociales dans l'Algérie des années soixante à quatre-vingt, qui éclaire d'un jour singulier les deux questions majeures - et intimement liées - à ses yeux : l'évolution de la place des femmes et l'émergence de l'islam politique. L'auteur

montre ainsi comment l'exode rural massif des années de l'après-indépendance, en provoquant l'éclatement des familles dans le nouvel espace urbain, a fait naître de profondes frustrations et de nouvelles aspirations : l'effondrement des bases communautaires de la culture patriarcale et de son système de valeurs a poussé des millions de personnes - hommes et femmes - à rechercher dans l'islamisme un modèle de substitution à l'échelle de la société, pour inventer un nouvel " espace public ". Mais nombre d'entre elles n'acceptent pas encore la conséquence principale d'une telle mutation : l'émancipation de la femme. C'est cette contradiction qui est au cœur des violences actuelles et qui devra, espère l'auteur, être un jour dépassée.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>**Lahouari ADDI**, Les mutations de la société algérienne : famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine : éd la découverte .p22

## **Partie II**

**la conciliation travail – famille et les  
différentes exigences du travail**

**Préambule :**

Dans ce chapitre nous allons abordé la thématique de conciliation travail – famille et les différentes exigences du travail ainsi que les différents critères du travail dans l’entreprise , et le rôle du soutien organisationnel a équilibrer cette conciliation , et le rôle surtout de la gestion des ressources humaines a faire cette équilibre .

**Les exigences du travail (rigueur et adaptabilité ; esprit d’équipe et autonomie, Rigueur)**

Les considérations, positives ou négatives, sur l’économie de marché ne manquent pas. On néglige souvent de préciser que l’accès à cette économie d’abondance passe, pour la majorité des travailleurs par la possibilité d’entrer dans le monde du travail... et d’y rester. Or le monde du travail comporte de nombreuses exigences, auxquelles les candidats à l’emploi ne sont pas toujours préparés et dont ils se sont le plus souvent fort peu conscients « les évolutions économiques et sociales récentes , dans nos sociétés développées ont conduit à poser différemment la question de la relation entre l’asphère professionnelle et la sphère familiale»<sup>26</sup>

Pour simplifier le propos, on retiendra quatre exigences que le monde du travail exige pour les hommes ainsi pour les femmes, deux à deux complémentaires et donc en apparence presque opposées. Ces quatre exigences du monde du travail ont émergé avec l’arrivée de technologies nouvelles, qui diminuent la pénibilité de nombreuses tâches, les automatisent, les rendent davantage fiables tout en accélérant les cadences. Mais ces nouvelles technologies apportent évidemment leur lot de contraintes, pas forcément nouvelles mais renforcées en niveau d’exigences.

---

<sup>26</sup> Femme au canada , Ottawa , développement des ressources humaines canada (2001) . recueil travail-vie personnel 1992.

Aujourd’hui le monde du travail exige donc : **rigueur et adaptabilité ; esprit d’équipe et autonomie, Rigueur**

les femmes constituent la majorité des personnes qui travaillent moins de trente-cinq heures par semaine, probablement parce que, dans la plupart des sociétés, ce sont elles qui assument principalement le soin à autrui. La ségrégation professionnelle et sectorielle explique de deux façons la proportion élevée de femmes travaillant à temps partiel. Premièrement la forte différence entre le nombre des femmes et celui des hommes qui s’engagent dans l’emploi à temps partiel aggrave la ségrégation professionnelle. Deuxièmement, le travail à temps partiel n’est proposé que dans un nombre limité de secteurs et de professions, en général à dominante féminine, comme la santé, le travail social, l’éducation, l’hôtellerie et la restauration.

### **1-1- Les différents critères du travail dans l’entreprise :**

Bien choisir son futur lieu de travail est fondamental pour rendre possible une bonne évolution de sa carrière et renforcer son épanouissement personnel. Or, dans la majorité des cas, il est difficile de bien connaître à l’avance la société que l’on envisage de rejoindre. Comment savoir où vous vous sentirez le mieux , et parmi les critères les plus importantes on trouve :

#### **1-les conditions de travail**

Ce premier critère constitue une évidence. Les conditions de travail ont un impact sur votre bien-être. Plusieurs aspects sont à prendre en compte et il vous appartient de pondérer chacun d’entre eux en fonction de vos attentes et priorités.

**Le type d’entreprise.** Entre une société qui emploie 2.000 personnes et une entreprise de quatre salariés, le challenge qui vous attend et l’environnement de travail sont très différents. Un chargé de communication par exemple, devra se

focaliser sur un aspect précis de la communication dans une grande structure, alors qu'il devra se montrer polyvalent dans une plus petite et même déborder parfois du cadre de sa stricte expertise. Il vous appartient de déterminer l'environnement dans lequel vous vous sentez le plus à l'aise. Sans tomber dans le cliché, voici quelques différences entre les petites et les grandes structures.

**Le salaire** et les éventuels avantages en nature proposés sont importants, mais ne devraient pas être le seul critère. Tenez compte de ce qui vous motive au quotidien.

**La rémunération.** Il est évident qu'une meilleure rémunération constitue un facteur non négligeable dans le choix de votre futur employeur. Toutefois, le salaire et les éventuels avantages en nature proposés ne devraient pas être votre seul critère de décision. Tenez compte de ce qui vous motive au quotidien : le challenge lié à votre mission, la reconnaissance de vos supérieurs, le sentiment d'accomplissement, la sécurité de l'emploi, etc.

**L'espace de travail.** Si les espaces ouverts favorisant les échanges d'informations entre employés se sont démocratisés, ils se caractérisent également par un niveau de bruit accru (discussions, appels téléphoniques, etc.). Avez-vous besoin de silence pour vous concentrer ? Préférez-vous au contraire profiter de l'énergie qui se dégage d'un espace de travail partagé ? Un extraverti par exemple, supportera difficilement de rester enfermé seul dans un bureau. Dans quelle configuration êtes-vous le plus productif ?

**L'ambiance.** Les relations entre les collaborateurs de l'entreprise sont-elles chaleureuses ou plutôt tendues ? Qu'en est-il de vos collègues directs ? Dans un premier temps, cela peut vous paraître secondaire, mais sachez qu'à long terme, l'environnement influence la qualité de vie au travail.

## **2- équilibre vie professionnelle / vie privée**

**Le lieu.** Où se situe géographiquement la société par rapport à votre lieu de vie ? Est-elle bien desservie par les transports en commun ? Avez-vous accès à une place de stationnement à proximité ? En tenant compte de la distance et de la circulation aux heures de pointe, le trajet vous paraît-il faisable au quotidien, matin et soir

**Les horaires** Définissez ce qui est important pour vous : réussir à concilier vie privée et vie professionnelle ou faire des extras en espérant gravir plus rapidement les échelons ? Bien sûr, les deux ne devraient pas être incompatibles, mais restent difficilement conciliables dans beaucoup de structures aujourd'hui.

## **3-la pratique du métier**

**Les spécificités du métier par rapport à l'entreprise.** Un même métier peut s'exercer de façon très différente en fonction de sa sphère d'activité. Un commercial dans l'agro-alimentaire sera amené à faire plus de déplacements qu'un commercial dans une banque, par exemple. Choisissez le contexte qui vous convient le mieux. De même, une fonction identique est perçue très différemment selon la structure et votre contribution directe à la rentabilité de l'entreprise.

**Votre pouvoir décisionnel.** Lors de votre entretien d'embauche, n'hésitez pas à demander quel sera votre rôle au sein de l'entreprise. Avez-vous des responsabilités ? Pourrez-vous prendre seul des décisions ou resterez-vous un exécutant ? Faire valider systématiquement son travail par un supérieur hiérarchique ne convient pas forcément à tous les profils.

#### **4- la culture et les valeurs de l'entreprise**

**Les valeurs de la société.** Réfléchissez bien avant d'aller à l'encontre de vos convictions, car vous risquez d'en pâtir au bout de quelques mois. Si vous êtes végétarien, il vous sera difficile de travailler dans l'industrie de la viande ! Vous devez être en phase avec le secteur d'activité et les valeurs de l'entreprise (développement durable, qualité des produits, relations transparentes avec les clients, etc.).

**La culture de l'entreprise.** La tenue vestimentaire des employés est-elle décontractée ? Stricte ? Est-il dans les habitudes des salariés de déjeuner en dehors des locaux ou, au contraire, est-ce mal perçu ? N'oubliez pas que tous ces rites sont très importants pour réussir votre intégration future.

#### **1-2-Le soutien organisationnel :**

Plusieurs travaux de recherche semblent attirer l'attention sur l'importance de la culture organisationnelle et des comportements ou attitudes des collègues et des supérieurs dans les difficultés de conciliation des responsabilités personnelles et professionnelles. Le soutien organisationnel peut être sous deux formes formel et informel. Le soutien formel se réfère aux nombreux dispositifs actionnés par l'organisation en vue de faciliter l'articulation emploi- famille dont on trouve les congés pour convenance personnelle ou familiale, les services de garde sur les lieux de travail.

Le soutien informel renvoie aux appuis provenant des supérieurs et des collègues. Le soutien de ces derniers est beaucoup plus présent que celui du supérieur, en effet les collègues trouvent souvent des arrangements pour faire face aux situations familiales. Guérin et al. (1997) affirment que la culture organisationnelle exerce une influence significative sur le niveau de conflit travail-famille. Selon leur recherche menée auprès d'un certain nombre de

syndiqués, les difficultés de conciliation sont moins ressenties par l'employé quand il n'est pas pénalisé en raison de ce qu'il fait pour sa famille.

Le conflit s'atténue encore lorsque l'employé considère que son supérieur manifeste de l'empathie ou accepte des accommodements afin de faciliter l'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle. Par contre une attitude négative ou un manque de flexibilité de la part du supérieur ne fait qu'amplifier le conflit vie privée –vie professionnelle .

## **2- les pratiques de la gestion de ressources humaines pour améliorer les conditions du travail .**

La gestion des ressources humaines repose sur l'ensemble de fonctions et de mesures ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité, au profit de la stratégie d'une organisation. Donc a partir de se qu'on a précédemment vu on peut cité les pratique suivante :

### **A- Analyse de l'emploi**

Elle constitue le point de départ de toute activité des RH. En effet avant même de savoir de quelle compétence a-t-on besoin, il est indispensable de connaître les emplois disponibles. L'analyse de l'emploi consiste donc à repérer et répertorier les emplois disponibles dans une organisation.

### **B- La planification des RH**

La planification des RH est un processus d'élaboration et de mise en application de plan et de programme visant à assurer à une entreprise, le nombre d'employés et le type de main d'œuvre nécessaire et ceci au moment opportun.

### **C- Le recrutement**

Qu'il soit interne ou externe, le recrutement commence par l'expression du besoin, la description du poste, l'appel à candidature, la présélection, la sélection et se termine par l'accueil et l'intégration du nouveau salarié au bureau.

### **D- Le développement des compétences**

Développer les compétences des travailleurs suppose des activités d'apprentissage susceptibles d'accroître leur rendement actuel et futur en augmentant leur capacité à accomplir les tâches qui leur sont confiées, par l'amélioration de leurs connaissances, de leurs habiletés, de leurs aptitudes...

### **E- Evaluation du rendement**

Il est question ici d'un système structuré et formel visant à mesurer, à évaluer et à influencer les caractéristiques, comportement et les résultats d'un employé occupant un poste donné. Elle est aussi qualifiée d'évaluation du personnel.

### **F- La gestion des carrières**

La notion de carrière fait référence à la trajectoire professionnelle d'une personne depuis son recrutement jusqu'à son départ de l'organisation. La gestion des carrières doit être appréhendée sous deux aspects : aspect individuel et aspect organisationnel.

Dans son acception individuelle, la gestion des carrières suppose que l'individu prenne en charge son parcours professionnel en développant son employabilité.

Sous l'angle organisationnel, la gestion des carrières implique une planification des mouvements de la main d'œuvre dans le but de retenir les employés compétents et de combler les besoins organisationnels futurs.

### **G- La rémunération**

La rémunération est une activité qui consiste à évaluer la contribution des employés à l'organisation, afin de déterminer leur rétribution monétaire et non monétaire, directe ou indirecte en accord avec la législation en vigueur et la capacité financière de l'institution.

### **H- La communication et l'information**

La fonction des RH a joué dès l'origine, un rôle important dans la mise en œuvre d'une politique d'information et de communication ce qui justifie qu'on ait aujourd'hui dans certaines organisations un directeur des ressources humaines et de la communication.

### **I- Les relations sociales**

Les relations sociales supposent avant tout les relations entre employés d'une part et les relations entre employés et employeurs. A ce niveau, ce sont les délégués du personnel qui se chargent des réclamations individuelles et collectives des salariés, les membres du comité d'entreprise de l'expression collective et les syndicats de la négociation.

### **J- L'amélioration des conditions de travail**

De l'analyse des conditions de travail, la fonction des RH peut proposer des améliorations pour rendre la main moins monotone et donc moins ennuyeuse.

### **K- Le respect de la réglementation du travail**

La législation relative aux relations de travail, doit être respectée par l'employeur et les employés. La direction des ressources humaines doit veiller au respect des normes de travail dans tout le processus de la GRH.

Couvrant un domaine aussi vaste, la GRH implique un certain nombre d'activités qualifiées d'activités de la fonction des RH.

### **2-1- la politique de la gestion de ressources humaines et le travail de la femme .**

L'une des principales richesses de toute entreprise est son capital humain. Il est donc crucial pour une structure de le mettre à profit en se dotant d'une politique RH adéquate. Il convient alors de valoriser les compétences de chacun et d'accompagner le développement des équipes. Une **politique de ressources humaines** est un ensemble formel de règles et de principes à mettre en œuvre dans le cadre de la gestion RH. À cet effet, la politique RH est censée créer les conditions propres à favoriser l'épanouissement des collaborateurs d'une entreprise et leur évolution pour participer à la performance de l'entreprise. Cette politique puise ses fondements dans une stratégie RH à moyen et long terme, préalablement définie au sein de l'entreprise, qui doit être claire et calquée sur son identité, ses valeurs et sa culture, afin d'être correctement déployée. La mise en place d'une politique RH s'effectue à l'aide de plusieurs leviers. Ceux-ci s'articulent autour de missions à décliner quotidiennement pour satisfaire aux besoins de la stratégie RH. Le premier axe de travail est une **gestion administrative efficace, sécurisée et centralisée**. Ce qui implique un suivi administratif de tous les instants, notamment celui de la réglementation. Une **politique de recrutement** doit aussi être mise en place, à travers un ensemble de mesures permettant d'attirer les talents mais aussi de conserver ceux présents dans l'entreprise. Dans cette optique, un **suivi individuel des salariés** doit être assuré. Celui-ci permettra de déceler toute faille dans la politique menée et d'apporter les actions correctives nécessaires, mais aussi de prendre en compte les besoins spécifiques des collaborateurs tels que les situations de handicap. Par ailleurs, il est aujourd'hui crucial de veiller à la

bonne remontée des informations de la part des managers et des collaborateurs, afin de bien identifier les attentes et de **prendre en compte efficacement leurs besoins** dans la politique RH. Des entretiens personnels et un suivi des carrières optimal sont des leviers très importants pour une politique en ressources humaines porteuse de résultats. La **gestion des rapports humains** est également essentielle à la vie de l'entreprise. L'organisation de team buildings favorise par exemple la communication entre salariés et assoit la culture d'entreprise.

### **Comment améliorer sa politique de ressources humaines ?**

Une formation du personnel RH adéquate et compatible avec la stratégie RH permettra de faciliter le déploiement de la politique RH. Par ailleurs, les axes suivants viendront garantir la réalisation de la stratégie de l'entreprise :

- Une harmonisation ou une simplification de la politique de rémunération ;
- Un management des ressources humaines de proximité
- Des actions pour la parité au sein de l'entreprise ;
- Des opérations pour faire de l'entreprise un modèle d'insertion, notamment pour les personnes en situation de handicap ;
- La mise en place des leviers d'évolution de carrière ;
- Des actions pour développer le bien-être au travail de vos collaborateurs ;
- La définition d'une politique d'action sociale autour de thèmes clés tels que l'environnement ou la lutte contre les discriminations ;
- La formation des collaborateurs au numérique pour garantir une bonne réalisation de leurs missions.

### **2-2- aménagement du temps du travail.**

L'expression « aménagement du temps » couramment utilisée reste très ambiguë, elle est souvent utilisée pour désigner autant les politiques sociales que

les stratégies d'entreprise. Cette notion est particulièrement intéressante pour sa globalité et son entièreté. Elle a pu réunir à la fois les mesures spécifiques de réduction du temps de travail, les mesures relatives aux aménagements des horaires (les horaires fixes ou variables, les horaires à la carte), des rythmes de travail (travail de nuit, travail posté), et du lieu de travail (le télétravail) (Pronovost, 2005).

« L'aménagement du temps est la redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains, de manière à permettre aux individus et aux collectivités un usage du temps qui correspond à leurs besoins et à leurs aspirations.»<sup>27</sup>(Pronovost, 2005).

D'après Peretti l'aménagement du temps de travail recherche une meilleure répartition du temps de travail en fonction des contraintes de l'organisation, des dispositions légales ou conventionnelles, des aspirations des salariés et des possibilités de négociation.

De nombreux dispositifs d'aménagement du temps de travail peuvent être actionnés dans le but d'aboutir à un meilleur équilibre travail-famille. On note ceux qui permettent d'ajuster les horaires de travail en fonction des fluctuations et des variations de l'activité économique de l'entreprise, ainsi ceux qui vont dans le sens d'offrir la possibilité d'allonger tant la durée d'utilisation des installations et des équipements que la durée d'ouverture des services au public, et ceux offrant plus de liberté et d'autonomie de choix aux salariés quant à leurs horaires et durées de travail . Au-delà des objectifs escomptés, l'aménagement du temps de travail peut affecter soit la durée du travail (la réduction du temps de travail, le travail à temps partiel) soit l'organisation du travail (l'annualisation

---

<sup>27</sup> Giles Pronovost , presse de l'université du Québec , 2005 , p 96

du temps de travail, les flexibles et le travail posté), ou les deux à la fois (le travail intérimaire et le télétravail).

### **2-3-Femme salariée face à une double journée :**

L'inégale répartition entre les hommes et les femmes dans la prise en charge des tâches domestiques et familiales constitue la caractéristique toujours actuelle de l'environnement extra-professionnel des femmes.

Les femmes actives font face à une « double journée » de travail, c'est-à-dire qu'elles cumulent dans une même journée obligations professionnelles et familiales/domestiques. Or de nombreux travaux francophones ont montré la difficulté à articuler travail professionnel et travail domestique pour les femmes.

En cela, les horaires flexibles peuvent être considérés a priori comme un moyen de mieux organiser le « temps de travail » des femmes (c'est-à-dire la somme des temps de travail professionnel et domestique) et ainsi leur difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée.

En effet, selon un travail de recherche publié en 2004 « dans les pays à faible taux de natalité et à population active vieillissante, les gouvernements ont souvent recours aux politiques publiques pour augmenter les congés personnels et parentaux, ainsi que pour adapter les horaires de travail afin d'encourager les femmes à intégrer et développer le marché du travail et de les aider à concilier vie professionnelle et futures responsabilités familiales afin de ne pas décourager les naissances ».

### **3-L'importance de la conciliation et les problèmes qui en découlent**

L'harmonisation des deux grandes sphères de nos vies que sont le travail et la vie personnelle peut être source de conflits d'horaires et de rôles. Pourtant, il est essentiel de trouver l'équilibre entre les deux, sans quoi on risque d'y laisser une partie de sa santé physique et mentale. À titre de psychologue spécialiste de l'éducation, Nadia Gagnier intervient beaucoup auprès de parents ayant de la difficulté à accomplir leur rôle parental. Elle a réalisé que la difficulté à concilier travail et vie personnelle avait une incidence dans les milieux de travail, mais aussi sur les membres de la famille.

Les enfants sont victimes du stress ambiant et des pressions causées par le manque de temps. De leur côté, les parents se sentent coupables parce qu'ils ont moins de temps à leur disposition et hésitent à établir des règles de discipline ou des limites claires. Au travail, ils sont moins concentrés parce que leurs problèmes familiaux continuent de leur trotter dans la tête. La productivité et le climat de travail en sont affectés. La psychologue, également spécialiste de la prévention de l'anxiété, indique quelques pistes à explorer pour apprendre à concilier travail et vie personnelle.

### **Conclusion :**

Souvent notre société considère que la femme est dépendante de l'homme , parfois même soumise donc tout ce qu'elle peut réaliser c'est de rester chez elle et accomplir les tâches domestiques et s'occuper de c'est enfant , c'est le développement socioéconomique et politique qui a libéré le statut de la femme dans la société moderne et qui a causé le changement dans tout les domaines surtout , il s'agit de la transition d'un système traditionnel vers un autre plus mondialisé , ce qui lui a permet d'avoir c'est propre droit et de travailler même a

l'extérieur de la maison d'être une femme indépendante en égalité avec l'homme .

Les femmes ont commencé a avoir leur place au sein des entreprises , et devenir plus indépendante suite a leurs fréquentations des différents milieux de travail , elles ont ainsi obtenu des différents droit qui leurs ont permis de réaliser leurs activité professionnel d'une part et personnelle d'autre part et surtout arriver a répondre au besoin de cette conciliation qui est liée a la vie de la femme , en outre il est nécessaire de mentionner que notre société ne peut pas compter sur l'homme seulement pour réaliser les différents objectif de travail – famille et de la vie quotidienne et répondre au besoin familiaux elle a aussi besoin de la femme pour conquérir a ces exigences .



# **Partie Pratique**

# **Chapitre I**

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

**Présentation de l'entreprise général emballage :****Historique :**

Général emballage est créé en 2000 par ramande batouche avec un capital de 32 million DZD dans la Zone d'activités de Taharacht a akbou dans la wilaya de Bejaia. En 2002, l'entrée en production de l'usine avec un effectif de 83 employés.

En 2006, le capital est porté à 150 millions DZD avec un effectif de 318 employés et en 2007, l'entrée en production de l'unité de Sétif, le capital est porté à 1,23 milliard DZD avec un effectif de 425 employés.

En 2008, le début d'exportation vers la Tunisie et entrée en exploitation de l'unité d'Oran.

En 2009, une augmentation du capital à 2 milliards DZD et entrée de Maghreb est avec une participation de 40 %. L'effectif est de 597 employés. En 2010, son chiffre d'affaire et son résultat net sont respectivement de 38,053 millions de dollars et 2,071 millions de dollars, ce qui la place au 50<sup>e</sup> rang des entreprises algériennes.

En 2011, les trois usines de production d'akbou d'Oran et Sétif cumulaient une capacité de production de 130 000 tonnes équivalent à 80 % de la consommation algérienne. Toujours dans la même année, l'effectif de 699 employés .

En 2012, l'usine d'Oran est transférée à la Zone Industrielle de Hassi-Ameur. Signature d'une Convention cadre de partenariat avec l'université de Bejaia .

En 2013, Général Emballage reçoit la certification ISO 9001:2008, et en 2014, début des exportations vers la Libye . En 2015, l'entreprise reçoit le Prix d'encouragement du trophée Export 2014 (World Trade Center).

En 2016, la sortie de Maghreb Private Equity Fund et entrée de Développement Partners International (DPI) à hauteur de 49 % du capital social.

### **General Emballage se lance dans le recyclage des déchets**

General Emballage (GE) poursuit sa politique d'investissement. Son PDG Ramdane Batouche annonce la création prochaine d'une usine de pâte à papier pour produire la matière première pour ses usines de production d'emballages et carton ondulé.

« Des organismes officiels et universitaires estiment que l'activité de récupération et de valorisation des déchets peut générer quelques 38 milliards de DA annuellement et créer des milliers de postes de travail. L'argent n'a décidément pas d'odeur », écrit Ramdane Batouche, dans le dernier numéro de la lettre interne de l'entreprise privée, dont le siège social est basé à Akbou, dans la wilaya de Bejaia.

« Nous pouvons espérer avancer d'autant vite sur ce créneau en friche, que, à quelque chose malheur est bon, le déséquilibre de la balance commerciale, incite à rechercher la plus grande substitution possible de la production locale aux importations, et ce, en exploitant toutes les ressources productives disponibles et en l'occurrence la récupération et le recyclage des déchets », développe-t-il.

M. Batouche affirme que GE met « désormais cap sur une démarche de collecte de déchets de papier carton pour le recyclage ». « Cette activité constitue le premier jalon dans notre feuille de route pour la création d'un segment valorisation des déchets de papier qui puisse dans un proche avenir fournir de la matière première à nos usines », explique-t-il.

Il ajoute que la prochaine étape de ce projet, qui a déjà « avancé » avec la mise en place d'un réseau dense de « collecteurs fidélisés », est « la création d'un

grand nombre de points de collecte spécialement dédiés ». Objectif : « atteindre le seuil critique en matière de récupération », précise-t-il. « La création, dans un avenir proche, d'une usine de pâte à papier deviendra une réalité palpable », termine, confiant le patron de GE.

### **Le rôle de chaque départements et chaque direction au sein de général emballage :**

Pour la satisfaction des besoins du marché du travail GENERAL EMBALLAGE a déduit le développement et l'amélioration de des fabrication de ces produits et pour la réalisation de se travail , GENERAL EMBALLAGE dispose d'une force humaine planifiée ( cadres supérieurs et cadre moyens ..... ) chargées de plusieurs taches préalablement fixées.

- **Direction générale :**

elle tiens à superviser l'ensemble des opérations qui s'effectuent au sein de général emballage.

- **Secrétariat de direction :**

Le rôle de cette direction et de s'occuper de la relation entre différente mission ( chargé des courriers , des messages , de l'archive des documents et dossiers..)

- **Direction commercial :**

Elle se distingue de plusieurs services :

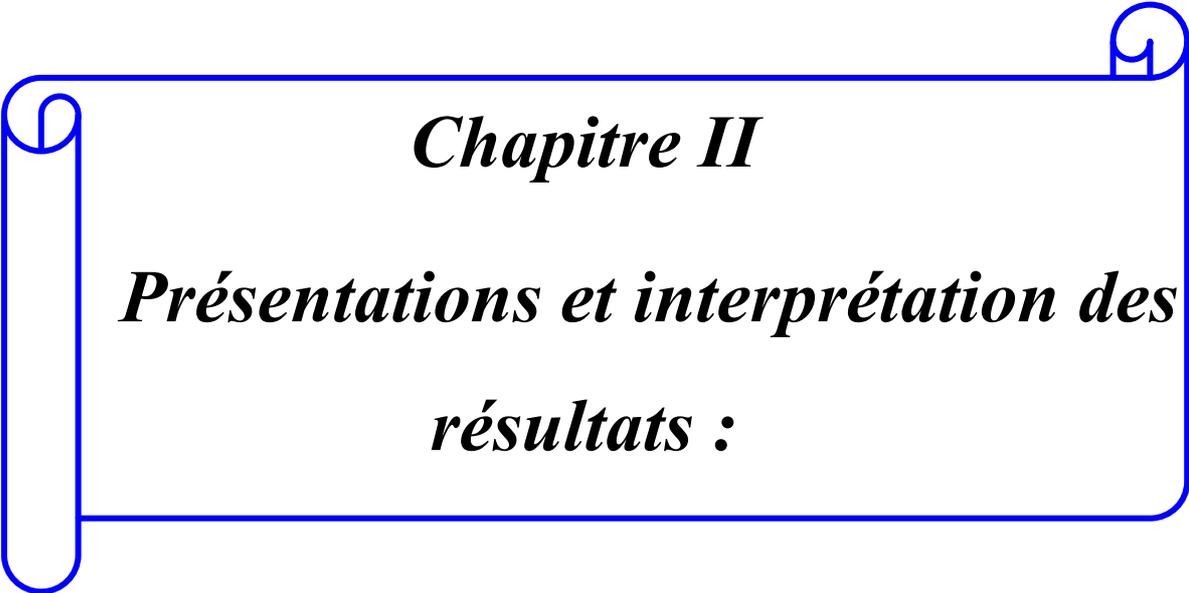
- Service commercial
- Service facturation
- Service force de vente
- Service étude statistique et gestion clientèle

- **Direction finance :**
  - Service de finance
  - Service de comptabilité
- **Départements des achats :**
  - Service achat extérieur
  - Service achat local
- **Direction logistique industrielle :**
  - Service expédition et moyen logistique
  - Service gestion des stocks
  - Service moyen généraux
- **Unité d'Oran :**
  - Structure production
  - Structure commercial
  - Structure maintenance administration
- **Unité de Sétif :**
  - Structure de production
  - Structure commercial
  - Structure maintenance
  - Structure administration
- **Direction industrielle**
  - Le service de contrôle de qualité
  - Le service de production

La direction industrielle se compose de 03 départements principaux .

- **Département technique :**
  - Section infographie
  - Section forme de découpe
  - Section préparation d'ancre
  - Section programmation

- **Département maintenance**
  - Section méthode M . N . T
  - Section mécanique O . N . D
  - Section mécanique T . R . S . F
  - Section électricité
  - Service généraux .
- **Département de production :**
  - Service transformation
  - Service onduleuse



## *Chapitre II*

*Présentations et interprétation des  
résultats :*

**Préambule :**

Après la présentations du cadre conceptuel dans lequel notre thème s'inscrit , nous allons dans ce dernier chapitre quitter les aspects théoriques pour s'approcher de la réalité . nous présenterons le déroulement des entretiens que nous avons effectués au sein de l'entreprise GENERAL EMBALLAGE a akbou , leurs structures ainsi que les objectifs de ce guide d'entretien . pour conclure , nous allons analyser et interpréter les données pour la vérification des hypothèses.

- qu'elle âge avez-vous ?
- qu'elle est votre niveau d'instruction (formation) ?
- quel poste occupez –vous au sein de l'entreprise ?
- êtes-vous marié ou célibataire ?
- avez-vous des enfants à charge ? Combien ?

**Tableau N° 01 :Répartition de l'échantillon selon l'âge :**

<b>Age</b>	<b>Fréquence</b>
[ 24 – 30]	02
[31 – 37]	04
[ 38 – 44 ]	02
[ 45et plus [	01
<b>Total</b>	<b>09</b>

A partir de ce tableau, nous avons constaté que notre échantillon regroupe des effectifs de différentes tranches d'âge de nos enquêtes, ici la population la plus élevée et celle qui se situe entre l'âge 31 à 37 ans avec un nombre de (04) ouvrière puis 2 autres femmes qui font partie de la catégorie entre 24 à 30, puis 2 autres salariées de l'âge 38 à 44, et toute une seule dernière âgée de 45 ans et plus.

Dans l'état de cette différenciation d'âge précise que l'entreprise porte une politique de recrutement qui vise cibler la catégorie des plus jeunes. Dans la mesure où la force des résidents plus dans leur âge plutôt que de leur expérience, à cet égard, ils ont toute une carrière pour l'acquérir et faire leur preuve au sein de l'entreprise.

**Tableau N° 02 :** Répartitions de l'échantillon selon niveau d'instruction (formation)

<b>Niveau d'instructions</b>	<b>Fréquence</b>
Primaire	00
Moyen	01
Secondaire	02
Universitaire	06
<b>total</b>	<b>09</b>

Nous déclarons que la grande majorité de nos enquêtes ont un niveau universitaire dont on retrouve (06) femmes, suivies de (02) ayant un niveau secondaire, ainsi qu'une seule qui a un niveau moyen. Notre choix est basé sur les femmes d'une façon générale mais en ces focalisées sur celles qui travaillent

dans l'administration ces pour cela qu'on trouve se niveau élevé par rapport au universitaire , mais ainsi on a interrogé une femme de ménage qui a se niveau moyen et les autres a la production qui ont se niveau secondaire .

**Tableau N° 03 :**Répartition selon le poste occupé (grade)

<b>Grade</b>	<b>Fréquence</b>
Cadre	01
Agent Maitrise	06
Agent Exécution	03
<b>total</b>	<b>09</b>

A partir de se tableau nous constatons que les femmes agent maitrise sont les plus dominante au sein de cette entreprise ont trouve (06) femme puis , viennent les femme agent exécution qu'elles sont a ( 03) suivie des femmes cadre y'en a une seule parmi nos enquêtes . ceci ne veut pas dire qu'il ya juste ces 9 femmes au sein de général emballage mais parmi les femmes interroger seulement durant notre guide d'entretien

Tableau N° 04 : Répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale :

situation	Fréquence
Mariée	06
Célibataire	02
Divorcé	00
Veuve	01
<b>total</b>	<b>09</b>

A partir de ce tableau nous constatons que la catégorie des femmes mariées au sein de l'entreprise général emballage est plus dominante elles occupent un nombre de (6) femme , suivi de (2) femme célibataire et d'une femme veuve . donc la catégorie des femmes mariées est la plus recrutée au sein de cette entreprise ceci ce fait par rapport au intérêt de cette dernière et surtout sont des anciennes , puis les femmes célibataire sont les nouvelles recrutées d'ailleurs sont les plus jeunes au sein de cette entreprise

**Question N° 05 :** Répartition de l'échantillon selon le nombre d'enfant a charge :

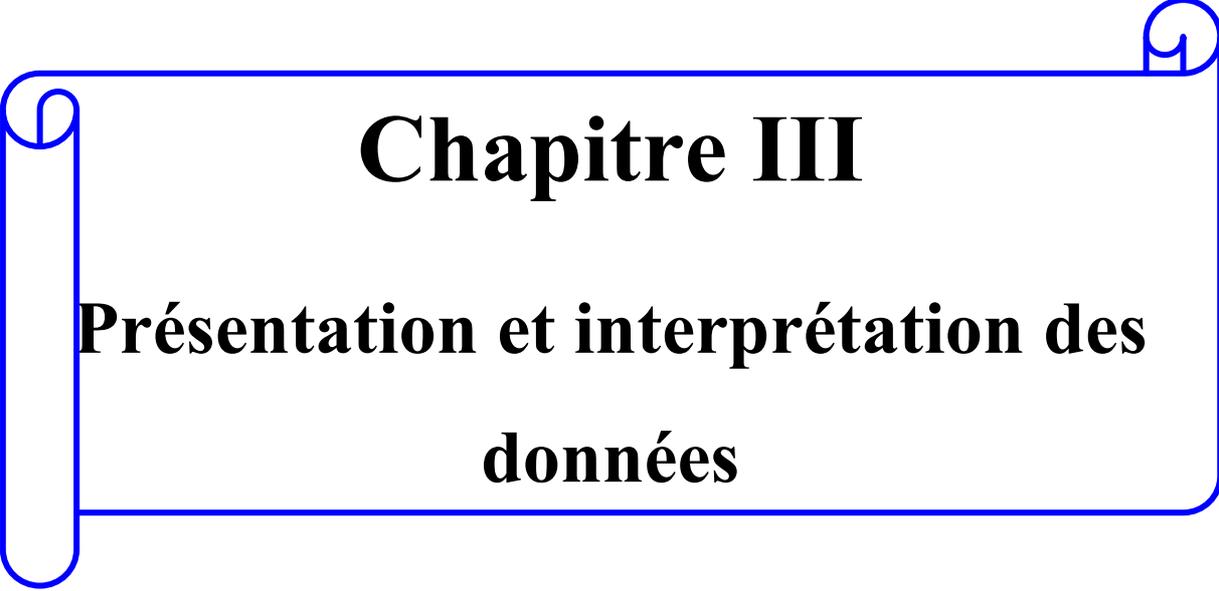
<b>Nombre d'enfant</b>	<b>fréquence</b>
Pas d'enfant	02
Un enfant	01
Deux enfants	04
Trois et plus	02
<b>total</b>	<b>09</b>

Dépendant de ce tableau nous remarquons que les femmes qui ont une proportion forte et c'elles avec deux enfants (4) femmes.

Par contre celles qui ont trois et plus a eu l'effectif de (2) femmes , pour venir a celle qui a un seul (1) enfant y'en a qu'une seule .

Pour finir avec les deux femmes (2) célibataires interrogés au sein de général emballage qui n'ont pas d'enfants.

Entre une femme qui a des enfants et une autre qui n'a pas d'enfant c'est pas du tout le même délire , la charge et la responsabilité de la femme avec des enfants est beaucoup plus vaste parce qu'elle doit être présente au prêt de sa famille tout d'abord et surtout si ces enfants sont encor des bébés elle doit être présente tout le temps et satisfaire a leur besoin c'est la période la plus sensible de la maman qui travaille.



# **Chapitre III**

**Présentation et interprétation des  
données**

### **1- Présentation et interprétation des données de la première hypothèse**

Notre première hypothèse porte sur ; la politique de gestion que caractérise l'entreprise pour certain femme , est la nature des rapports sociaux que nouent les femmes aux travailles.

cette entreprise favorisent cette conciliation , elle consiste a savoir comment ces femmes salariées concilient t'elle entre les deux sphère de vie , nous basons sur les pratiques qu'elles approuvent , et faire voir si les conditions de travail de l'entreprise GENERAL EMBALAGE offre des améliorations pour cette problématique travail-famille.

Cette première partie d'analyse traite de l'ensemble des questions posées dans l'entretien, concernant notre première hypothèse, à savoir :

- Que présente pour vous le fait de travailler ?
- Rencontrez-vous des difficultés le fait que vous travaillez ? quel genre de difficultés ?
- Depuis combien de temps exercez-vous ce métier ?
- Jugez-vous que les horaires de votre travail vous empêchent d'avoir du temps pour vous et pour votre famille ?
- entreprise favorise l'équilibre entre vie au travail / vie hors travail (aménagement du temps de travail, horaires flexibles, transport, heures supplémentaires, congés, se faire remplacer. etc?)
- Vous arrive-t-il de vous absenter ? si oui, quelles ont les raisons ? et comment les absences sont-elles perçues par vos supérieurs hiérarchiques ?

- Pensez-vous que les difficultés d'équilibrer entre la vie au travail et la vie hors travail participent à freiner votre évolution de carrière ? que proposez-vous pour améliorer cet équilibre ?

**Question N° 01 :**

**Que présente pour vous le fait de travailler ?**

Dans cette question nous voulons savoir le genre de sentiment que les femmes salariées ressentent quand elle travaille.

Parmi les 09 enquêtées nous avons eu un effectif de 5/9 qui ont déclaré qu'elles travaillent pour être des femmes indépendantes qui compte que sur elles-mêmes, et pour l'amélioration de leurs conditions de vie.

Une nous a dit : « **le fait de travailler et d'avoir mon propre poste me permet d'être une femme indépendante , je compte sur moi même** » entretien n01- 36 ans .

Une autre nous a dit : « **pour moi le travail me favorise a réaliser mon projet professionnelle** » entretien n 02 – 28 ans .

Une autre nous a confirmé « **le travail ma aider a améliorer mes compétences linguistiques ainsi mon baguage intellectuelle** » entretien n 04 – 42 ans .

Une autre ajoute « **le travail pour moi c'est déjà la clef de mon avenir** »entretien n 03 – 24 ans .

D'après ces réponses il en ressort que la représentation qu'elles se font en tant que femmes travailleuses est plutôt positive, car la majorité d'entre elles travaille pour réaliser leurs besoins personnelle en termes d'indépendance financière, et d'améliorer leurs carrière professionnelle au tant que femmes indépendantes. une déclara « **le fait de travailler pour moi représente beaucoup , déjà ça me donne la chance d'aider mon foyer et faire face au**

**difficulté de la vie et surtout subvenir aux besoins de ma famille** »entretien n 07 – 50 ans

Par ailleurs, il ya celles qui travaillent pour assouvir familiale et du manque des moyens financier, donc le besoin la pousse a travailler pour répondre et améliorer ces conditions de vie .

Par contre y'en a celles qui travaillent juste pour développer leurs intérêt personnelle et leurs situation individuelle et leurs niveau d'instruction.

**Question N° 02 :**

**Rencontrez-vous des difficultés le fait que vous travaillez ? quel genre de difficultés ?**

A travers cette question nous avons voulu montrer qu'elles sont les difficultés rencontré au tant que femmes travailleuse, et qu'elle genre de difficultés.

D'après ces enquêtés nous avons retenu les réponses qui sont réparties comme suit :

Les inégalités de genre sont particulièrement saillantes dans le monde du **travail**. C'est notamment le cas au niveau des salaires, les **femmes** continuant d'être moins bien rémunérées que leurs homologues masculins, mais aussi en ce qui concerne l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'une dit que « **oui souvent je rencontre les difficultés pour pouvoir assimilé entre le travail d'un cotés et la famille de l'autre surtout a faire mes tâches domestiques correctement, la vie de famille n'est pas facile faut bien savoir gérer** » entretien n01 – 36 ans .

Une autre dévoile : « **je m'intéresse pas beaucoup ase genre de tache ( ménage et autre ) vu que je suis célibataire , mais j'ai aucun problème dans le milieu de travailou dans ma famille**» entretien n02 – 28 ans

cela indique : « **moi personnellement je trouve pas des difficultés au tant que célibataire , donc c'est ma mère qui s'en occupe** »entretien n 08 – 24 ans.

d'après ces deux réponse on a déduit des réponses qui sont adéquate par ces deux femmes célibataires résume leurs vie quotidienne.

Cela déclare « **une femme mariée qui a des enfants rencontre souvent des difficultés surtout quand ces enfants tombent malade , et de les laisser pour la nourrisse et partir au travail** »entretien n03 – 42 ans .

Par rapport à la femme mariés donc ne pouvons dire que ya une certaine différence entre une femme mariés et célibataire car cette dernière n'est pas obligé de se soumettre a ces obligations ; et d'autre part celle qui est mariée elle a des exigences obligatoires.

Une autre interviewé « **je rencontre pas assez de difficultés au sein de ma famille car je vis avec ma belle mère qui est tellement compréhensive au point de s'occuper de toute les taches et mon enfants au même temps** » entretien n 05 – 31 ans .

Certaines femmes arrivent a rencontrer des difficultés entre leurs deux vie surtout celles qui sont mariées par rapport a leur vie de famille et les différentes sur charge qui les entourent.

Par contre les femmes célibataires ne rencontre pas se genre de difficultés, juste elles peuvent être sous la fatigue et le stresse durant le travail.

Une de nos enquêtés : « **oui je rencontre des difficultés a m'occuper de mes taches domestiques au même temps travailler c'est pas facile pour moi , parce que des fois je me lève a 4 h du matin pour arriver a tout faire avant mon départ au travail** » entretien 07 – 32 ans.

Une dit : « **je passe souvent par plusieurs difficultés a cause de mon mari qui n'est pas compréhensive du tout , trop sévère concernant la propreté de la maison il aime que tout soit a sa place , donc je fais de mon mieux pour bien gérer mon temps et ma maison** » entretien n 06 – 44 ans .

Cela déclare : « **vu que j'habite loin je fais quelque minute de retard et mon chef s'énerve contre moi et je me sens pas alaise par ce que je participe pas au transport a domicile** »entretien n04 -50ans

Le but de cette question est de connaitre les multiples difficultés que traversent la femme travailleuse exerçant les deux sphères de vie.

**Question N° 03 :**

**Depuis combien de temps exercez-vous ce métier ?**

Cela dévoile « **j'exerce se métier depuis 11 ans dans le secteur des ressources humaines administrations catégorie maitrise** » entretien n01 – 36 ans.

Une autre déclare « **j'occupe un poste dans les ressources humaines (la gestion du temps ) travaille et pointage depuis 3 ans catégorie exécution** »entretien n 02 – 28ans

Celle –ci indique « **j'occupe un poste dans le secteur de management système ( management environnement ) depuis 14 ans cadre a l'administrations** »entretien n03 – 44 ans .

Une autre dit « **j'occupe se poste depuis 9 ans au sein de l'administration au tant que chargé des exportations catégorie maitrise** » entretien n 04 35 ans.

Une dit « **je travail dans la collecte de déchet administration depuis 2 ans catégorie exécution** »entretien n 05 –32ans.

Cela dit « **je travail dans le secteur département technique service de développement depuis 28mois catégorie exécution**» entretien 06 – 24ans.

Une autre dit « **je travail dans le secteur maintenance depuis 7 ans catégorie maîtrise** » entretien 07 – 31ans.

Cela indique « **je travail dans le secteur de la production depuis 20 ans** » entretien 08 – 50 ans

Elle a dit « **je travail comme femme de ménage depuis 6 ans** » entretien 09 – 44 ans .

Donc a partir des réponses de nos enquêtés nous avons constaté que chacune de ces femmes occupe un poste différent par rapport a son niveau d’instruction et par rapport a l’expérience et la catégorie professionnelle .

#### **Question N° 04 :**

**Jugez-vous que les horaires de votre travail vous empêchent d’avoir du temps pour vous et pour votre famille ?**

A travers cette question nous avons voulu montrer comment les femmes travailleuses arrive t’elles a gérer entre leurs deux sphère de vie professionnelle d’une part et personnelle d’autre part e d’après nos enquêtes nous obtenu les réponses suivante :

La première catégorie : concerne les femmes mariés confirment qu’elles gère bien ces occupations professionnelle sont négligé ces préoccupations familiale a travers l’organisation du temps qui résume un plan d’action a accomplir dans la semaine même pour le weekend ce qui lui permet de bien s’organiser et faciliter ces deux exigence.

L’ancienneté joue un rôle important dans l’adaptation au travail , en trouve un nouveau recruté trouve des difficultés a s’adapter au horaire du travail et au exigence de sa famille vu qu’il na pas l’habitude a sa.

Une dit que « **je trouve pas de difficulté , le ménage je le fait le weekend , et je sors rarement , je fais toujours a manger et je me charge seulement de mes enfants est c'est une habitude** »entretien n 01 – 36 ans

L'autre déclare « **non j'ai le temps largement , la matinée je travail le soir je passe mon temps avec ma famille**» entretien n 02 – 28 ans

Cela dévoila « **les horaires de travail ne m'empêche pas d'avoir du temps pour ma famille parce que je me suis bien organisé** »entretien n 05 – 31 ans

Celle – ci a dit « **non au contraire je me sens très alaise quand je travaille au même temps je m'en occupe de ma vie familiale juste c'est une question d'organisation** »entretien n 06 – 24 ans

Donc a partir de la en peut dire que ya une grande différence entre une femme marié et une femme célibataire car cette dernier na aucune obligation a subvenir , par contre la femme marié est obligé de faire les taches domestiques .

Pour ce qui concerne la deuxième catégorie c'est une petite minorité des femmes qui ont indiqué qu'elles arrivent pas a répondre convenablement au obligations familiales a cause du manque du temps et de la charge du milieu professionnelle.

Une enquêtés a répondu « **oui ca m'empêche d'avoir du temps surtout que je travaille au même temps a la maison comme couturière**» entretien n 09 – 44 ans

Cela déclare « **le travail me prend tout mon temps au point je vois ma famille pour peut de temps seulement** »entretien n05 – 32ans

Une autre a dit « **oui les horaires me prenes complètement a ma famille surtout avec l'âge je peux passer beaucoup du temps avec eu le soir le sommeil me viens rapidement vu la fatigue de la journée** » entretien n 08 – 50 ans .

Cela indique « **oui l'absence du temps pour tout s'occuper des taches domestiques surtout avec les enfants c'est pas du tout facile a gérer** »entretien 03 – 42ans

Cela a dit « **la fatigue me tue alors je néglige ma famille et je me préoccupe seulement de mon travail , et quand j'arrive a ma maison je dors directement ....**»entretien n 04 – 35 ans .

D'après ceci ont conclu que certaine femme trouve beaucoup de difficulté a concilié entre les deux vies pour plusieurs raison et parmi la fatigue du travail .

### **Question N° 05**

**Votre entreprise favorise l'équilibre entre vie au travail / vie hors travail (aménagement du temps de travail, horaires flexibles, transport, heures supplémentaires, congés, se faire remplacer. etc?)**

Concernant cette question que nous avons poser elle a pour but de montrer la façons avec la qu'elle l'entreprise GENERAL EMBALAGE traite ces travailleurs et les multiples droit qu'elle leur offre .

Voici quelque réponse de nos enquêtés :

Cela a dit « **oui heureusement que cette entreprise a favorisé nos multiple droit , le transport qui est a l'axé de tout le monde , un congé d'un mois chaque année** »entretien n 05 – 32 ans

Cela provoque « **oui cette entreprise favorise cette équilibre je travail comme tout le monde le temps nécessaire par jour j'arrive a l'heure parce qu'on a le transport a domicile j'ai le congé d'un mois chaque année plus le droit a la maternité**» entretien n 04 – 35 ans.

Cela indique « **pour le travail je respecte les horaires flexibles de 8heur du matin a 16.30 notre entreprise nous a permet tous le transport a domicile ,**

**pour les heures supplémentaire sont payer en double journée , le congé 1 mois par ans , si je m'absente ma collègue me remplace »**entretien n 06 – 24 ans.

Une dévoile « **pour le travail je travail 8heur par jour j'ai le droit au transport pour les heures supplémentaires sont payer en double journée a la production , mais moi vu que je travail a l'administration j'ai le droit de prendre une journée plus tard congé 1 mois par année si je fais du retard le matin j'ai le droit d'envoyer ma collègues a ma place »** entretien n 01 – 36 ans

Une a dit « **pour le transport comme tout le monde j'ai l'axé et congé 1 mois son oublier maternité »** entretien n 02 – 28 ans .

Cela a dit « **oui mon entreprise favorise l'équilibre entre les deux vie pour le transport je participe pas parce que je suis véhiculé ,»**entretien n 03 – 42 ans

Celle – ci a dit « **oui général emballage favorise l'équilibre entre les deux vies je travail chaque jour et des fois des heures supplémentaire je suis véhiculé donc j'ai pas l'axé au transport j'ai le weekend comme repos plus un mois de congé par année plus le comté de maternité 98 jour »**entretien n 07 – 31 ans

Cela déclare « **oui général emballage favorise cette équilibre j'ai le droit a tout ce qui est offert au travailleurs »**entretien n 08 – 50 ans

Cela indique « **oui g.em favorise cette équilibre »**entretien n 09 – 44 ans

**Donc a partir des réponses de nos enquêtes en peux conclure qu'elle sont tous répondu d'un oui ce qui veut dire que cette entreprise leurs offre leurs droit facilement .**

**Question N° 06 :**

**Vous arrive-t-il de vous absenter ? si oui, quelles ont les raisons ? et comment les absences sont-elles perçues par vos supérieurs hiérarchiques**

Le but de cette question est de faire une étude générale sur l'état des femmes au sein de l'entreprise et surtout le comportement de leurs supérieurs face à leur comportement et leur absence dans cette même entreprise, donc à partir de là on a interrogé nos enquêtés et voilà les réponses qu'on a eu de leur part...

L'une déclare « **oui mais pas tout le temps sauf au cas d'urgence, mes supérieurs sont compréhensifs mais si ça se répète successivement je serais pénalisée** » entretien n 01 – 36 ans.

L'autre dévoile « **je m'absente rarement au cas où je le fais ça a des jours de récupération** » entretien 02 – 28ans.

Une dit « **pour les absences oui j'absente mais pas successivement juste en cas où mes enfants sont malades et dans ce cas là mes personnes ne peuvent rien dire parce qu'ils sont tous des pères et mères et ils comprennent bien la situation** » entretien n 03 – 42 ans

Celle-ci a dit « **oui je m'absente quand j'ai un travail à faire ou en cas d'urgence** » entretien n 04 - 35 ans.

Celle a dit « **oui des fois pas tout le temps** » entretien n 05 – 32 ans

Une autre indique « **je m'absente quand j'ai des choses à faire à conditions de les intervenir à l'avance que je serais pas présente** » entretien n 06 – 24 ans.

Cette interviewée a dit « **je dois pas abuser pour garder mon poste vu que je suis pas ancienne dans cette entreprise donc honnêtement j'évite au maximum** » entretien n 07 – 31 ans

Celle-ci indique « **oui je m'absente souvent surtout quand ma maladie me reviens et il savent que mes absences sont déjà justifier par mon age puis ma maladie** »entretien n 08- 50 ans

Cette dernier a dit « **je m'absente pas parce que je travail pas toute la semaine au tant que femme de ménage** »entretien n 09 – 44 ans .

Donc a partir de se guide d'entretien en comprend qu'au sein de l'entreprise général emballage leurs travailleuse essaye au maximum d'éviter les absences successive et même sil s'absente leur responsable sont compréhensive .

**Question N° 07 :**

**Pensez-vous que les difficultés d'équilibrer entre la vie au travail et la vie hors travail participent à freiner votre évolution de carrière ? que proposez-vous pour améliorer cet équilibre ?**

A travers cette question nous allons essayer de comprendre comment les femmes travailleuse font face pour équilibrer la conciliation entre les deux vie mais surtout d'expliquer les outils qu'elles proposent pour améliorer l'évolution de carrière ,a travers les réponses de nos enquêtes on vas comprendre beaucoup de choses :

Cela a dit « **personnellement je trouve pas des difficultés mais je propose comme solution d'être a jour et de s'organiser pour ne pas tomber dans les difficultés** » entretien n 01 – 36 ans

Celle-ci a dit « **personnellement au tant que femme célibataire je trouve aucune difficulté** » entretien n 02 – 28 ans

L'autre a dit « **oui moi je trouve ces difficultés et je propose comme solution d'être a jour et de donner tout son temps quand on est au travail faut avoir la tête vide quand a la maison c ainsi la même chose** » entretien n 03 -42 ans

Cela dévoila « **les difficultés que je rencontre mais ça freine pas mon évolution au travail ou envers ma famille au contraire ça m'encourage pour réaliser tout ce que j'ai tant souhaité** » entretien n 04 – 35 ans

Cela a déclaré « **oui les difficultés entre les deux sphères de vie me freinent parfois à travailler correctement je pense souvent à mes soucis de famille au point inimaginable** » entretien n 05 – 32 ans

Elle a dit « **non contrairement je me sens très à l'aise quand je travaille au même temps je gère bien ma vie familiale c'est une question d'organisation seulement** » entretien n 06 – 24 ans

Celle – ci indique « **pour répondre à cette question je dirais bien je ne rencontre pas de difficultés donc ça m'empêche pas de travailler** » entretien n 07 – 31 ans .

Elle a dit « **oui mon évolution de travail a beaucoup freiné surtout par rapport au premier temps** » entretien n 08 – 50 ans .

cela dévoila « **non mon évolution de travail ne freine pas parce que j'ai pas le choix je dois travailler pour subvenir à mes besoins** » entretien n 09 – 44 ans.

Donc à partir des réponses de nos enquêtes je conclus que certaines femmes voient leur évolution freinée surtout celles qui ont pris de l'âge par rapport au plus jeune car elle diffère d'une personne à l'autre et ce qu'il faut c'est d'être toujours active présente dynamique motivée pour ne pas freiner l'évolution du travail.

### **1-1 Vérification de la première hypothèse :**

Notre première hypothèse repose sur les exigences du travail au sein de l'entreprise GENERAL EMBALLAGE, d'après notre enquête on a pu recueillir que le soutien organisationnel permet à la femme travailleuse (salariée) d'associer entre ces exigences professionnelles d'une part et les exigences

personnelles d'autre part qui sont approuver de la part cette entreprise , on ces focalisé beaucoup plus sur le rôle du soutien organisationnelle et les différents dispositif que général emballage offre a ces employé femme travailleuse pour répondre a cette conciliation .

il nécessaire de mentionné que l'entreprise GENERAL EMBALLAGE a répondu aux conditions de ces femmes salariées on leurs offrant les différents services qui favorisent cette conciliation on offrant les différents soutien pour que leurs travailleuse ne soient pas stressé durant leur temps de travail :

- Transport à domicile.
- L'aménagement du temps du travail .
- Congé maternel 98 jour payé .
- Primes du 08 mars.
- Remplacement en cas d'absences.

A partir de toutes ces conditions qu'on précédemment cité, on constate que les femmes actives au sein de cette entreprise arrivent à faire l'équilibre entre leurs deux sphères de vies, celle du travail et celle de famille.

## **2- Présentation et interprétation des données de la deuxième hypothèse**

Notre deuxième hypothèse porte sur les tactiques personnelles que font les femmes travailleuse pour assoir cette équilibre (soutien familiale).

cette hypothèse vie a vérifier si ce soutien familial aident les femmes a concilie vie privée et vie professionnelle .

Nous avons dégager 05 questions importante sur l'ensemble des questions posées :

- qu'elle est le regard que porte la société et l'entourage sur vous en tant que femme travailleuse ?
- avez-vous déjà ressenti un changement dans votre vie familiale à cause de votre travail et du temps que vous lui accordiez ?
- avez-vous rencontré des problèmes avec votre conjoint, avec les membres de votre famille à cause de votre vie professionnelle ?
- portez-vous le souci de votre famille pendant que vous exercez votre travail ? Pourquoi ?
- Avez-vous des propositions à suggérer en termes socioprofessionnel, pour faciliter la conciliation entre les deux vies ?

### **Question N° 01**

**quel est le regard que porte la société et l'entourage sur vous, en tant que femme travailleuse ?**

A partir de cette question nous avons tenté de connaitre le point du vue de nos enquêtées sur le regard de la société envers le travail féminin, d'une manière positive ou négative .

D'après l'entretien que nous avons abordé au sein de l'entreprise GENERAL EMBALLAGE avec les femmes salariées, nous avons retenu deux catégories de réponses. La première catégorie compte un nombre important de travailleuses

qui considèrent que le regard négatif de la société envers les femmes qui travaille existe même plus. Ce regard a même tendance à être positif de nos jours que se soit au sein de la famille et ou au sein de la société .

L'une de nos enquêtées déclare « **sa dépend ya des gens qui m'encourage , et y'en a d'autre qui me dise pourquoi tu arrêtes pas pour prendre soin de ta famille** » entretien n 01 – 36 ans.

Une autre ajoute : « **autant que femme travailleuse la société me trouve responsable**» entretien n02- 28 ans.

Une autre dit : «**par rapport a ma société et mon entourage y'a toujours la jalousie surtout ou me critique que je prends pas soin de mes enfants, j'essaye de finir rapidement mon travail et rentrer a ma famille**» entretien n03-42 ans.

Une répond : «**on a dépassé cette mentalité surtout avec tous ces changements , tout a changé vis-à-vis de la femme, elle a presque les mêmes droits que les hommes. La société voit en moi un modèle de réussite car que j'arrive à travailler et à m'occuper de ma famille en même temps, c'est une fierté pour moi ...**» entretien n04-35 ans.

Par contre la deuxième catégorie affirme que le regard négatif existe toujours de nos jours .une des femmes interrogées confirme: « **Ce regard existe toujours car en étant une femme divorcée habitant seul avec mes enfants et travaillant, les gens ont un regard négatif sur moi...**» entretien n09- 44 ans.

La conclusion à cette question, nous remarquons que la majorité des femmes enquêtées confirment que le regard de la société vers la femme a changé complètement, il est devenu plutôt positif, le travail lui permet de marquer sa présence au sein de la société et lui donne une place valorisante.

**Question N°2 : Avez-vous déjà ressenti un changement dans votre vie familiale à cause de votre travail et du temps que vous lui accordiez ?**

Les réponses a la deuxième question sont réparties en deux catégories :

Selon la première catégorie qui influence, les femmes travailleuses dans l'usine GENERAL EMBALLAGE assurent qu'il y'avait un changement et elles ont pas assez de temps pour leurs vie familiale.

Une nous a dit : **« oui, surtout avec mes enfants souvent me disent pourquoi tu es toujours absente, ils me comparent avec d'autres mamans qui s'occupent de leurs foyer...»** entretien n°1-36 ans .

Une autre déclare: **« comme je communique peu avec mes enfants, il arrivent des fois qu'ils me demandent un peu plus d'attention, donc il y a un changement et c'est a cause de mon travail...»** entretien n°3-42 ans.

Une autre ajoute :**« puisque je suis une femme divorcée mes enfants ont sentent toujours que leur tellement ils ont que moi, tout le temps ils me disent qu'on te voit pas pour beaucoup de temps et surtout le petit, mais j'essaye de faire mon mieux de les soutenir plus...»** entretien n°9-44 ans.

Dans la deuxième catégorie des femmes déclarent qu'elles sont pas ressenties un changement dans leurs vie de famille et qu'elles passent assez de temps avec eux :**«aucun changement dans la vie on est bien soudé ...»** entretien n°07-31 ans.

Une autre dit:**«je trouve de temps pour communiquer avec mes enfants et mon conjoint. C'est une question d'organisation de temps simplement il n'y que je passe au travail qui n'est pas consacré à ma famille...»** entretien n°05-32 ans.

Une autre déclare:**« autant que célibataire je ressens aucun changement dans ma vie de famille et j'ai le temps largement ...»** entretien n°02-28 ans.

Donc d'après les réponses que nous avons recueillies la majorité des femmes ouvrières bénéficient du soutien familial et donnent leurs temps pour ne pas avoir le déséquilibre avec le conjoint, enfants, parents.

Nous concluons d'après ces réponses que nous avons eu avec les enquêtées que l'aide familiale est l'un des facteurs importants permettant l'équilibre entre exigences familiales et exigences professionnelles. Les femmes actives comptent beaucoup sur la satisfaction pour avoir une vie familiale et professionnelle meilleure.

La société algérienne donne beaucoup plus d'importance au soutien familial, car la femme base souvent pour bien construire sa famille et s'occuper de ce côté là, et cela même aide de bien s'organiser au quotidien.

**Question N°3 : Avez-vous rencontré des problèmes avec votre conjoint, avec les membres de votre famille à cause de votre vie professionnelle ?**

Le but de cette question est de connaître les problèmes que les femmes ouvrières rencontrent avec leur conjoint et avec les membres de sa famille à cause de leur vie professionnelle. La réponse à cette question par nos enquêtées est presque identique, elles affirment toutes qu'elles ont pas des problèmes avec leurs conjoints et qu'elles ont une aide familiale très solide et même très forte surtout de la part de leurs conjoints, des parents et même des autres membres de la famille ainsi que les proches. Une de ces enquêtées nous affirme que: « **mon conjoint m'encourage et je n'ai pas de problèmes même avec ma famille concernant mon travail, il y a une répartition des tâches qui m'aide beaucoup, mes parents gardent mes enfants et mon conjoint il m'aide dans toutes les obligations familiales qui me permet de concilier entre ma vie professionnelle et ma vie de famille...** » entretien n°1-36 ans.

Une autre dit :« **j'ai pas de problèmes contraire mon conjoint est compréhensif et ma famille aussi grâce à eux qui me rend fière aujourd'hui...**» entretien n°3-42 ans.

Une autre ajoute:« **je suis chanceuse d'avoir un mari compressif c'est a cause de lui que j'arrive a répondre a mes exigences professionnelles et même ma famille donc j'ai aucun problèmes...**» entretien n°5-32 ans.

Une autre affirme:« **non, j'ai pas de problèmes mon conjoint il m'aide a réaliser ma profession et ma famille elle m'aide pour grandir mes enfants ...**» entretien n°4-35ans.

Autre dévoile :« **je rencontre pas des problèmes ni avec mon conjoint ni avec ma famille sont tous avec moi contraire ils m'ont courages...**» entretien n°7-31 ans.

A travers ces réponses les femmes actives occupent une place très importante dans leurs vie familiale et elles ont des conjoints compréhensifs pour bien gérer leur vie professionnelle, il suffit juste de la femme active de faire son mieux pour gagner les deux sphères de vie.

#### **Question N°4 : Portez-vous le souci de votre famille pendant que vous exercez votre travail ? Pourquoi ?**

Dans cette question nous voulons savoir est-ce-que les femmes travailleuses portent le souci de leurs famille pendant qu'elles exercent le travail.

Parmi les 09 enquêtées nous avons décortiqué un effectif de 4/09 qui ont déclarées qu'elles ne mélangent pas la vie familiale et celle de travail.

Une de nos interviewé :« **non je mélange pas des soucis liés aux ma famille dans le travail car je concentre bien sur mon travail...**» entretien n°5-32 ans.

Une autre dit : « **non j'ai pas cette habitude le travail d'une part et mes soucis familiaux d'autre part sinon si je mélange je perds mon côté de travail** » entretien n°3-42 ans.

L'une des enquêtées célibataire dit que « **j'ai aucun souci dans ma petite tête** » entretien n°02-28 ans.

Une autre nous a confirmé : « **non je porte pas le souci a ma famille car mes enfant sont âgés donc quand je travaille je me concentre bien sur mon travail seulement** » entretien°08-50 ans.

A partir de ces réponses on déduit qu'on ces femmes actives elle mélangent pas leurs soucis qui portent envers leurs vie de famille quand elles exercent le travail.

Et parmi l'effectif de 04 femmes qui ont affirmé qu'elles portent le souci de leurs famille pendant le travail .une déclara : « **oui honnêtement je porte souvent un souci a ma famille surtout mes enfants est ce qu'ils vont bien ou pas je m'inquiètes sur eux alors la s'il tombent malades** »entretien n°01-36 ans.

Une autre dit : « **oui souvent ma famille est dans ma tête mais parfois mon travail m'influence** » entretien N°6-24 ans.

Autre dévoile : « **oui je porte le souci de ma famille s'ils ont bien ou s'ils ont rien ils manquent de rien des fois même je déconcentre de mon travail** » entretien n°04- 35ans.

Une déclara : « **oui des fois, suite a la mauvaise gestion des congés, certains d'entre nous n'arrivent plus a concilié entre le travail et la famille** » entretien N°09-44 ans.

En conclut que les femmes qui mélangent entre les deux sphères de vies à cause notamment d'une pression subit au travail et même a la maison, traversent

un déséquilibre habituel dans la manière dont elles traversent leur vie quotidienne.

Contrairement celles qui portent pas le souci de leurs famille quand elles travaillent elles disent la vie de travail d'une part la vie de famille d'autre part , ceci donc un facteur primordial qui génère mieux s'organiser dans leur parcours de vie.

**Question N°05 :Avez-vous des propositions à suggérer en termes socioprofessionnel, pour faciliter la conciliation entre les deux vies ?**

Dans l'ensemble des informations et les réponses que nous avons eu sur le terrain, que toutes les femmes ouvrières dans l'entreprise GENERAL EMBALLAGE déclarent des propositions à suggérer en termes socioprofessionnel pour faciliter a conciliation entre les deux sphères de vies Pourtant, il est essentiel de trouver l'équilibre entre ces deux, d'après ces femmes nous avons retenu les réponses comme suit :

une dit : « **je conseille toutes les femmes travailleuse a faire l'équilibre entre les deux vies ont s'organisant surtout bien le temps une fois rentrées a la maison laissent le travail de côté et consacre leurs temps a la famille pour leur remplacent le manque** » entretient N°01-36 ans.

Une autre dit : « **je propose a les femmes actives de bien gérer leur vie ainsi que la vie privée et celle de travail pour ne pas avoir un déséquilibre dans leurs vie quotidienne** » entretient N°2-28 ans.

L'une ajoute : « **je donne comme propositions a la femme qui travail de bien s'organiser pour améliorer les conditions de vie et de donner a chaque côté sa valeur pour faciliter cette conciliation** » entretient N°03-42 ans.

Une déclare : « **pour arriver a cette conciliation il faut avoir bien gérer les deux vies** » entretient N°4-32 ans.

A partir de cette question on a abordé que toutes les femmes enquêtées ont basant sur l'organisation de temps, malgré les charges mentale et physique que les femmes ont subi, et cela c'est a partir d' un aménagement efficace et aussi c'est a l'aide familiale qui résulte a faciliter la tâche pour bien concilié entre les deux sphères.

On conclure que la femme en particulier, pour concilier entre la vie privée et la vie professionnelle resteras toujours un défi a relever quotidien, et cela malgré sera toujours difficile a réaliser.

## **2- 2Vérification de la deuxième hypothèse :**

D'après notre enquête réalisée sur le terrain et qui concerne les résultats obtenue lors de cette enquête effectuée dans l'entreprise GENERAL EMBALLAGE d'après notre propre observation et selon les réponses analysées nous avons déduit que la majorité des femmes ouvrières confirment que l'aide familiale a un impact très fort sur eux qui leur permet d'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Cependant, nous constatons que le soutien familial existe chez les femmes ouvrière qui sont développées par des personnes de leur famille comme : parents , conjoints, la belle famille et même par les autres. Ensuite, par rapport au participation des taches a la maison par la compréhension et l'aide de leur famille d'une part, et d'autre part l'aide de leur conjoints ,c'est ce qui motive la femme de montrée son statut dans sa société , et réussir son articulation dans les deux sphères.

Entretien numéro 04,06 ,09 affirment que c'est difficile de mettre en évidence cette conciliation mais on essaye de faire le mieux pour réaliser à concilier entre la vie familiale et la vie organisationnelle.

A partir de l'analyse des données de la deuxième hypothèse et d'après les résultats obtenues de l'ensemble des questions que nous avons posées dans notre guide d'entretien qui s'est réalisé au sein de l'entreprise GENERAL EMBALLAGE, nous avons arrivé à la confirmation de la deuxième hypothèse. Il est remarquable que l'aide familiale chez les femmes travailleuses est considéré comme un facteur clé dans l'équilibre, en final elles répondent convenablement aux besoins de leur famille et celle du travail

### **3-Analyse et interprétation des données des deux hypothèses :**

Après avoir consulté ce chapitre, on a pu dégager les différentes déclarations de nos enquêtes qui nous ont autoriser de recevoir l'ensemble des réponses pour pouvoir répondre à notre problématique et de suite vérifier nos hypothèses.

Principalement , l'emploi féminin a connu différents changement grâce aux mutations sociale , culturelle , économique de la société , dans la mesure ou elle a réussi à conquérir un statut socio professionnel cause furent à travers son insertion dans le sphère professionnelle et a travers les différents changement que la femme moderne a connu durant ces dernier temps , toute fois elle n'arrive pas à se libérer complètement de la vision traditionnelle ( le regard socio culturelle ) le regard de son entourage sa famille ces proches l'influence a réaliser son travail , car elle doit prioritairement réussir sa vie privée (famille) .

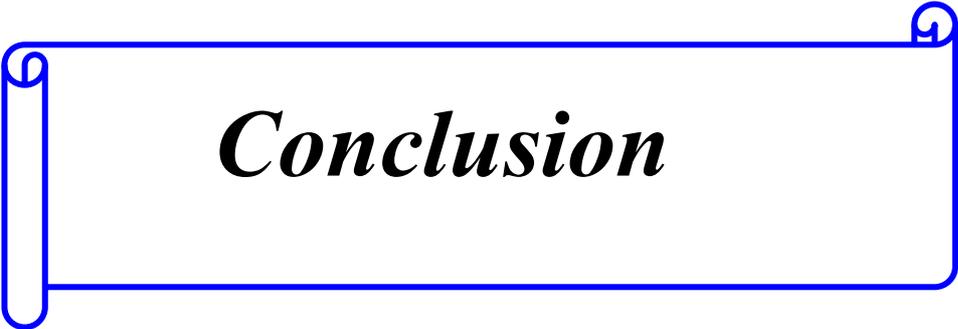
D'une part, la compréhension du conjoint , des proches , des parents offre la chance a cette problématique de conciliation entre emploi – famille et être résolu facilement sans créer un déséquilibre pour la femme travailleuse plus le conjoint l'aide à accomplir ces tâches domestiques ; plus elle vit dans une zone calme et

un entourage compréhensive plus elle arrive a réaliser cette conciliation entre les deux sphère de vies.

D'autre part ,même si les femmes travailleuses rencontres des problèmes au sein de leurs milieu de travail cela reste un obstacle gérable pour eux elles trouveront une solution facilement pour arriver a faire cette conciliation .

Il est ainsi nécessaire de mentionner que le soutien organisationnelle joue un rôle important pour aidé la femme tout d'abord dans son milieu de travail ensuite dans son milieu familiale c'est évident quand une femme trouve tout le nécessaire et les différents critères et exigence offerte elle arriveras facilement a concilier entre sa vie de famille et sa vie au travail.

Par le fait , comme nous l'avons démontrer les femmes arrivent a concilier entre leurs deux sphère de vie au sein de l'entreprise général emballage .



***Conclusion***

**Conclusion :**

A la lumière de ce présent travail que nous avons réalisé au sein de l'entreprise général emballage à Akbou et d'après les réponses obtenues durant notre guide d'entretien auprès de nos enquêtés on a pu conclure que la contribution de la femme au marche du travail a marqué un point important dans le changement de leurs vies elle a pu avoir sa propre place et ces propres droits en égalité avec l'homme .

cette enquête nous a permis de nous rendre compte de la complexité de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. si au départ, nous avions comme idée de définir une marche à suivre, nous nous sommes rapidement rendue compte que cela n'était pas envisageable. en effet, cette conciliation est vécue différemment par chacune. Une personne mariée avec enfants n'éprouve pas les mêmes attentes, priorités et besoins qu'une personne célibataire sans enfant et ici nous évoquons seulement deux « types » de personnes. N'oublions pas les autres de situation de vie différente, il ou elle peut

Etre femme, marié·e/en concubinage/célibataire, être seule avec des enfants et/ou parents à charge ou en couple avec des enfants et/ou parents à charge, etc. Cette conciliation est d'autant plus complexe à appréhendée que deux personnes avec les mêmes caractéristiques (nombre d'enfant, âge des enfants, état civil...) n'auront pas forcément les mêmes stratégies de conciliation car celles-ci dépendent des ressources à dispositions et des besoins personnels. Si le sport peut être un moyen de lâcher prise suffisant pour certaines, pour d'autres la solution reste une diminution du taux d'activité.

Effectivement, une adaptation pour maintenir un équilibre entre ces deux sphères est nécessaire afin d'éviter que l'une ne déborde sur l'autre. Aucun guide de bonne pratique ne peut donc être rédigé. Toutefois, il existe diverses stratégies pour parvenir à une conciliation vie privée-vie professionnelle.

Chacune peut être mise en place différemment selon les besoins de la personne. Si certaines peuvent sembler plus utiles, d'autres ne sont pas simplement pas envisageables. Tout ceci dépend de la situation personnelle et professionnelle de la personne. Notons aussi que nous ne prenons pas position en faveur des femmes, mais que ce soit dans l'état de l'art ou dans les résultats de notre recherche, nous avons constaté que les réalités des hommes et des femmes restent différentes dans le domaine de la conciliation vie professionnelle et vie privée. Il nous a donc semblé pertinent de pointer ces différences qui peuvent être perçues par certaines comme des inégalités.

# *Liste bibliographique*

**Liste bibliographique :**

**Les ouvrages méthodologiques :**

- Angers Mauris, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines , 1997, 5eme édition , P . 60.
- Angers Mauris, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines , 1997, 5eme édition p 130.
- Angers Mauris, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines , 1997, 5eme édition , p229.
- Grawitz Madeline , méthodes des sciences sociales , 2001, 11ème édition P . 351.
- Raymond Quivy , Manuel de recherche en sciences sociales ., 1995 , paris : 3ème éd la découverte ,p126.

**Les ouvrages théoriques :**

- ADDI Alhouari , les mutations de la société algérienne , famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine , Ed, la découverte, paris, 1999, p 127.
- Battaglia la Françoise , « histoire du travail des femmes » , éd la Découverte 9 bis , rue Abel – Hovelacque 75013 , travail des femmes et cycle de la vie familiale p 13.
- Battagliola Françoise , « histoire du travail des femmes » , éd la Découverte 9 bis , rue Abel – Hovelacque 75013 , le travail des femmes et l'industrie p 07
- FAROUK Benatia , le travail féminine en Algérie , département d'Alger , étude et document , send , Alger , 1970, p35

- Lahouari ADDI , Les mutations de la société algérienne :famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine : éd la découverte .p22
- Mustapha Boutefnouchet 1980 ; la famille algérienne : évolution et caractéristique . éd la sned p 82 .
- Margaret Maruani , travail et emploi des femmes ; 2000 , éd la découverte .p.9.
- Mohamed kelkoul participation de la femme au développement économique et sociale, 2001 , éd CNEAP6ENUAP , p .77.
- Maruani marguerite , travail et emploi des femmes , éd la découverte , paris , 2003 , p 33.
- Mustapha Boutefnouchet 1980 ; la famille algérienne : évolution et caractéristique . paris, éd la découverte , p70.
- MAHFOUD Bennoune; les algérienne victimes d'une société néo-patriciale .édition Marinov , Alger , 1999 , p 89.
- Souad khoudja , A comme femme algérienne , édition enal , Alger , 1991 p111.

**Les revues et Articles scientifique :**

- ALTER NORBERT , sociologie du monde du travail, éd puf , France, p 285,2006 .
- Aziz Rhnima et al , conflits travail – famille et intention de quitter dans le domaine de la santé / relations industrielle / industriel relation ., 2014 p . 477 -500.
- Badini-kinda, femme foyer activité professionnelles, , 2010 , Burkina Faso.
- Bernard Fusilier et diane Gabrielle Tremblay , travail famille une entré par les groupes professionnels 2013 p16.

- Françoise Doppler, dans Ergonomie Travail et santé 2004, p 67.
- Femme au canada , Ottawa , développement des ressources humaines canada (2001) . recueil travail-vie personnel 1992.
- Giles Pronovost , presse de l'université du Québec , 2005 , p 96.
- Greenhaus et Nicholas j . beutell source of conflict between work and family roles , 1985 .p.12.

**Mémoire et thèse :**

- Doctorant Mohammed Ali Boukheloua en gestion, spécialité : Management des Hommes et des organisations. Université de mascara – Algérie 32.

**Séminaire et conférence :**

- Femme , travail des Microsoft encarta 2009 (dvd) Microsoft corporation , 2008 .

# **Annexes**

## **Le guide d'entretien**

### **Annexes 01 :**

#### **Donnée personnelles :**

- 1- qu'elle âge avez-vous ?
- 2- qu'elle est votre niveau d'instruction (formation) ?
- 3- quel poste occupez –vous au sein de l'entreprise ?
- 4- êtes-vous marié ou célibataire ?
- 5- avez-vous des enfants à charge ? Combien ?

#### **La sphère professionnelle :**

1-Que présente pour vous le fait de travailler ?« **le travail ma aider a améliorer mes compétences linguistiques ainsi mon baguage intellectuelle** » entretien n 04 – 42 ans .

2- Rencontrez-vous des difficultés le fait que vous travaillez ? quel genre de difficultés ? « **oui souvent je rencontre les difficultés pour pouvoir assimilé entre le travail d'un cotés et la famille de l'autre surtout a faire mes tâches domestiques correctement, la vie de famille n'est pas facile faut bien savoir gérer** » entretien n01 – 36 ans .

3-Depuis combien de temps exercez-vous ce métier ?« **J'occupe un poste dans le secteur de management système (management environnement) depuis 14 ans cadre a l'administrations** »entretien n03 – 44 ans.

4-Jugez-vous que les horaires de votre travail vous empêchent d'avoir du temps pour vous et pour votre famille ? « **les horaires de travail ne m'empêche pas d'avoir du temps pour ma famille parce que je me suis bien organisé** »entretien n 05 – 31 ans.

5-entreprise favorise l'équilibre entre vie au travail / vie hors travail (aménagement du temps de travail, horaires flexibles, transport, heures supplémentaires, congés, se faire remplacer. etc.? « **oui, général emballage favorise l'équilibre entre les deux vies je travaille chaque jour et des fois des heures supplémentaire je suis véhiculé donc j'ai pas l'axé au**

**transport j'ai le weekend comme repos plus un mois de congé par année plus le comté de maternité 98 jour »**entretien n 07 – 31 ans.

6-Vous arrive-t-il de vous absenter ? si oui, quelles ont les raisons ? et comment les absences sont-elles perçues par vos supérieurs hiérarchiques ?« **je dois pas abuser pour garder mon poste vu que je suis pas ancienne dans cette entreprise donc honnêtement j'évite au maximum** » entretien n 07 – 31 ans

7- Pensez-vous que les difficultés d'équilibrer entre la vie au travail et la vie hors travail participent à freiner votre évolution de carrière ? que proposez-vous pour améliorer cet équilibre ?« **non mon évolution de travail ne freine pas parce que j'ai pas le choix je dois travailler pour subvenir à mes besoin**» entretien n 09 – 44 ans.

### **La sphère privée :**

1- qu'elle est le regard que porte la société et l'entourage sur vous en tant que femme travailleuse ?« **on a dépassé cette mentalité surtout avec tous ces changements , tout a changé vis-à-vis de la femme, elle a presque les mêmes droits que les hommes. La société voit en moi un modèle de réussite car que j'arrive à travailler et à m'occuper de ma famille en même temps, c'est une fierté pour moi ...**» entretien n04-35 ans.

2- avez-vous déjà ressenti un changement dans votre vie familiale à cause de votre travail et du temps que vous lui accordiez ?« **puisque je suis une femme divorcée mes enfants ont sentent toujours que leur tellement ils ont que moi, tout le temps ils me disent qu'on te voit pas pour beaucoup de temps et surtout le petit, mais j'essaye de faire mon mieux de les soutenir plus...**» entretien n°9-44 ans.

3- avez-vous rencontré des problèmes avec votre conjoint, avec les membres de votre famille à cause de votre vie professionnelle ? « **mon conjoint m'encourage et je n'ai pas de problèmes même avec ma famille concernant mon travail, il y a une répartition des tâches qui m'aide beaucoup, mes parents gardent mes enfants et mon conjoint il m'aide dans toutes les obligations familiales qui me permet de concilier entre ma vie professionnelle et ma vie de famille...**» entretien n°1-36 ans.

4-portez-vous le souci de votre famille pendant que vous exercez votre travail ? Pourquoi ? « **non je porte pas le souci a ma famille car mes enfant sont âgés donc quand je travaille je me concentre bien sur mon travail seulement** » entretien<sup>o</sup>08-50 ans.

5-Avez-vous des propositions à suggérer en termes socioprofessionnel, pour faciliter la conciliation entre les deux vies ? : « **je propose a les femmes actives de bien gérer leur vie ainsi que la vie privée et celle de travail pour ne pas avoir un déséquilibre dans leurs vie quotidienne** » entretient N<sup>o</sup>2-28 ans.

**Annexes 02 :**

Le guide d'entretien :

❖ Données Personnelles :

- 1- qu'elle âge avez-vous ?
- 2- qu'elle est votre niveau d'instruction (formation) ?
- 3- quel poste occupez –vous au sein de l'entreprise ?
- 4- êtes-vous marié ou célibataire ?
- 5- avez-vous des enfants à charge ? Combien ?

❖ Question liées aux exigences de la vie professionnelle :

- 2- Que présente pour vous le fait de travailler ?
- 3- Rencontrez-vous des difficultés le fait que vous travaillez ? quel genre de difficultés ?
- 4- Depuis combien de temps exercez-vous ce métier ?
- 5- Jugez-vous que les horaires de votre travail vous empêchent d'avoir du temps pour vous et pour votre famille ?
- 6- entreprise favorise l'équilibre entre vie au travail / vie hors travail (aménagement du temps de travail, horaires flexibles, transport, heures supplémentaires, congés, se faire remplacer.etc?)
- 7- Vous arrive-t-il de vous absenter ? si oui, quelles ont les raisons ? et comment les absences sont-elles perçues par vos supérieurs hiérarchiques ?
- 8- Pensez-vous que les difficultés d'équilibrer entre la vie au travail et la vie hors travail participent à freiner votre évolution de carrière ? que proposez-vous pour améliorer cet équilibre ?

❖ Questions liées à la vie familiale et sociale des femmes salariées :

1- qu'elle est le regard que porte la société et l'entourage sur vous en tant que femme travailleuse ?

2- avez-vous déjà ressenti un changement dans votre vie familiale à cause de votre travail et du temps que vous lui accordiez ?

3- avez-vous rencontré des problèmes avec votre conjoint, avec les membres de votre famille à cause de votre vie professionnelle ?

4- portez-vous le souci de votre famille pendant que vous exercez votre travail ? Pourquoi ?

5- Avez-vous des propositions à suggérer en termes socioprofessionnel, pour faciliter la conciliation entre les deux vies ?

# Résumé

## **Résumé :**

Nous avons effectué notre recherche sur les déterminants socio-organisationnels de la conciliation entre vie au travail et vie hors travail, ou on a essayé de savoir les pratiques adoptés par les femmes afin d'arrivées à la conciliation, ainsi découvrir le rôle de soutien organisationnel et les conditions de travail au sein de l'entreprise Général emballage - d'Akbou dans notre problématique de la conciliation entre la vie professionnelle et hors travail.

**Abstract :**

We carried out our research on the socio-organizational determinants of the reconciliation between life at work and life outside of work, or we tried to know the practices adopted by women in order to reach reconciliation, thus discovering the role of organizational support. and the working conditions within the General emballage - Akbou company in our issue of reconciling work and non-work life.