

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



Mémoire de fin de cycle

En vue d'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie de l'Organisation et du Travail.

Thème

Le travail de la femme entre les obligations professionnelles et les exigences de la vie conjugale.

Cas pratique : Entreprise EGSA de Bejaia.

Réalisé par :

- M^{lle} ABALACHE NADJET
- M^{lle} ABDOUN MELISSA

Encadré par :

D^r. AMOUR Mustapha

Remerciements

Nous espérons sincèrement que ces mots parviendront à exprimer pleinement notre profonde gratitude envers tous ceux qui ont contribué à la réalisation de ce travail.

Nous souhaitons donc exprimer nos remerciements à ceux qui ont fait partie du jury et qui ont consacré leur temps à lire et critiquer ce travail.

Nous tenons également à remercier Monsieur Amour M, pour son précieux soutien et encouragement.

Madame Idiri, chef de services de l'entreprise, mérite également nos remerciements pour son appui.

Enfin, nous ne pouvons pas oublier de mentionner la généreuse participation des femmes interrogées, sans laquelle ce travail n'aurait pas pu aboutir.

Dédicace

*Je souhaite humblement dédié ce travail à ma famille qui,
tels des piliers solides, m'ont soutenu tout au long de mes
années d'études.*

*Leur amour et leur précieuse guidance ont été les clés de
mon chemin jusqu'à où je me tiens aujourd'hui.*

*Et je souhaite exprimer ma gratitude sincère envers mon
binôme Nadjet.*

*Son aide précieuse a été d'une valeur inestimable pour
concrétiser mes aspirations et mener à bien ce projet d'étude.*

Melissa

Dédicace

Je dédie ce travail : À mes parents qui ont été une source de motivation infinie grâce à leurs amours inconditionnels, leurs encouragements constants et leurs nombreux sacrifices. Ainsi que leurs soutiens indéfectibles ont été un pilier essentiel de ma réussite.

Je tiens aussi à exprimer ma profonde gratitude envers mes frères Hani et Ziad, ainsi que mes sœurs. Pour leurs précieux conseils ont joué un rôle essentiel dans mon parcours éducatif. Leurs encouragements et leur bienveillance m'ont permis de surmonter les obstacles avec confiance.

Un merci spécial à mon cher ami Ghilas, toujours présent à mes côtés, qui m'a encouragé sincèrement à poursuivre mes objectifs. Sa confiance en moi et son soutien indéfectible ont été une source inestimable de motivation.

Je souhaite également adresser mes remerciements à mes chères amies qui ont partagé avec moi les hauts et les bas de cette aventure éducative. Et leur amitié précieuse.

Enfin, je souhaite exprimer ma reconnaissance envers mon binôme, Melissa, qui m'a apporté une aide précieuse pour réaliser mes aspirations et concrétiser mon projet d'étude.

Nadjet

Sommaire

Introduction

Chapitre I: Cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons du choix du thème :	2
2- Les objectifs du choix du thème :	2
3- La problématique :	3
4- Les hypothèses :	5
5- Définitions des concepts :	6
6- La pré-enquête :	8
7- La méthode et la technique utilisée :	8
8- La population d'étude :	10
9- Les difficultés rencontrées :	12

Chapitre II: Histoire et évolution du travail féminin

1- Histoire du travail de la femme dans le monde :	14
2- Évolution du travail de la femme :	14
2-1- Avec la pré-industrialisation jusqu'au début du 20ème siècle :	14
2-2- Durant la 1ère guerre mondiale :	15
2-3- Durant la 2ème guerre mondiale jusqu'en 1990 :	17
3- L'histoire du travail féminin en Algérie :	18
3-1- Les femmes algériennes avant le déclenchement de la guerre de libération nationale en 1930 :	19
3-2- L'évolution du travail de la femme Depuis l'indépendance de l'Algérie :	20
3-3- Le statut de la femme dans les sociétés traditionnelles :	20
4- La femme et le travail en Algérie :	22
4-1- Les motifs de travail de la femme salariée :	23

4-2-	L'impact de travail de la femme salariée en Algérie :.....	24
4-2-1-	Sur la famille :	24
4-2-2-	Sur la société	25
4-3-	Les domaines du travail de la femme :.....	25
5-	La femme et l'éducation en Algérie :.....	26
5-1-	Situation de scolarisation des femmes en Algérie après l'indépendance :.....	27
6-	L'intérêt de l'éducation de la femme en Algérie :	28
 Chapitre III : Conciliation travail- vie conjugale chez les femmes salariée		
1-	Le travail domestique et professionnel des femmes salariées :.....	31
1-1-	Le travail domestique :	32
1-2-	Le travail professionnel :	33
2-	Conciliation entre travail et la sphère conjugale :.....	33
2-1-	La conciliation travail-vie conjugale pour les femmes :.....	34
2-1-1-	Une relation d'interdépendance entre travail et famille :.....	35
2-1-2-	Le conflit travail-famille :	36
2-1-	Les différentes stratégies utilisées par les femmes pour concilier travail et vie conjugale	37
2-2-	Les obstacles à la conciliation :	38
3-	Le mariage comme phénomène basic dans la société :.....	39
3-1-	Le concept du mariage au sein de la société algérienne :.....	40
4-	La fécondité des femmes en relation entre travail et vie conjugale :	41
4-1-	La fécondité des femmes dans le monde :.....	41
4-2-	La fécondité des femmes en Algérie :	42
5-	L'impact du travail sur la fécondité des femmes :	43
5-1-	Les facteurs qui influencent la décision de devenir mère ou de poursuivre une carrière professionnelle :	44
5-1-1-	Devenir mère :.....	44

5-1-2- La Carrière professionnelle :	44
5-2- La prévalence de la contraception :	45
5-2-1- La contraception dans le monde :	46
5-2-2- La contraception en Algérie :	47
5-2-3- Méthodes contraceptives :	48
6- L'Allaitement chez les femmes :	49
6-1- L'allaitement en Algérie :	49
7- Les solutions pour concilier travail et famille :	50
Chapitre IV : Présentation du terrain, analyse des données et interprétations des résultats	
Présentation de l'entreprise :	53
1- Présentation de l'Aéroport Bejaïa/Soummam-Abane Ramdane :	53
Conclusion.....	74
Liste bibliographique	76
Annexes	

Liste des abréviations

N°	Abréviations	Sens
01	BTP	Bâtiment et Travaux Public
02	OIT	Organisation International de Travail
03	ONS	Office National des Statistiques
04	ISF	Indice Scientifique de Fécondité
05	EGSA	Etablissement de Gestion de Service Aéroportuaire
06	EPIC	Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial
07	SGSIA	Société de Gestion de Service et Infrastructure Aéroportuaire
08	ENEMA	Etablissement National pour Exploitation et la Météorologie d'Alger
09	ENESA	Etablissement National d'Exploitation de la Sécurité Aéronautique

Liste des tableaux :

N° du tableau	Titre du tableau	Pages
01	1er et 2e cycle. Evolution de la part des filles 1962- 1992	28
02	Effectif des mariages 2002-2020(en milliers)	40
03	Evolution du pourcentage de femmes utilisant une méthode de contraception	48
04	Répartition des enquêtées selon la catégorie d'âge.	59
05	Représentation des enquêtées selon le niveau d'instruction.	59
06	Répartition des enquêtées selon le lieu de résidence	60
07	Répartition des enquêtées selon la catégorie socioprofessionnelle	60
08	Répartition des enquêtées selon l'expérience professionnelle	61
09	présentation des cas	62
10	Synthèse des cas	70

Introduction

Introduction

Le travail est un élément essentiel dans la vie de chaque individu, il est source de revenu et de réalisation de soi, ce qui permet à l'homme de subvenir à ses besoins.

Le travail des femmes a longtemps été considéré comme secondaire par rapport à celui des hommes. Et elles ont souvent été cantonnées à des postes peu qualifiés mais aussi mal rémunérés. Cependant au cours des dernières années, les femmes ont de plus en plus commencé à participer activement au marché du travail. Cette évolution leur a permis de s'émanciper tant sur le plan social que sur le plan économique.

Et cela est dû à l'évolution de la société algérienne qui a connu des changements importants dans sa structure, ce qui a créé de nouvelles opportunités pour les femmes. Les efforts visant à améliorer le niveau d'éducation ont ouvert la voie à davantage de possibilités et de perspectives pour les filles comme l'accès à l'enseignement supérieur et de trouver plus facilement leur place sur le marché du travail.

Ainsi le travail des femmes est reconnu comme une activité sociale et économique importante, qui leur permet non seulement de se former et de mettre en pratique leurs compétences mais aussi d'évoluer, ce qui les met à pied d'égalité avec les hommes sur le plan professionnel en obtenant une autonomie financière. Et cela a soulevé des questions sur la conciliation entre travail et vie conjugale.

Le conflit de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale représente pour les femmes un défi dans le sens où elles doivent faire face aux exigences de leur carrière tout en assumant leurs devoirs à la fois conjugaux et familiaux. Le désir d'avoir des enfants peut rendre cette situation encore plus difficile à gérer en conciliant une carrière professionnelle et une vie de famille. Les femmes sont souvent confrontées à des choix difficiles qui les obligent à sacrifier soit leur carrière, soit leur désir d'avoir une famille.

Notre étude se concentre sur la manière dont les femmes parviennent à concilier leur carrière professionnelle et leur vie de couple. Elle est divisée en deux parties distinctes. La partie théorique et la partie pratique.

Cette partie théorique comprend trois chapitres. Le premier chapitre porte sur le cadre méthodologique de la recherche, qui contient, la détermination des objectifs, l'examen de la problématique, la formulation des hypothèses, la clarification des concepts, la description des méthodes et techniques utilisées, et la prise en compte des difficultés éventuelles rencontrées.

Dans le deuxième chapitre, on aborde l'histoire et l'évolution du travail des femmes à la fois dans le monde et en Algérie. Nous examinons également l'impact du travail des femmes salariées sur la famille et la société en général. Ensuite, nous discutons des motivations du travail des femmes, des domaines dans lesquels elles exercent leur activité, et enfin, nous abordons la situation de la scolarisation des femmes en Algérie.

Le troisième chapitre se concentre sur la conciliation entre le travail et la vie conjugale et familiale des femmes salariées. Il examine les deux types de travail qu'elles effectuent, à savoir le travail domestique et professionnel. Ensuite, il aborde les différentes stratégies utilisées par les femmes pour concilier ces deux sphères, ainsi que les obstacles à la conciliation. Le chapitre traite également sur de mariage, de la fécondité et de l'impact du travail sur la fécondité des femmes. Il examine également les facteurs qui influencent la décision de devenir mère ou de poursuivre une carrière professionnelle, ainsi que les aspects de contraception et d'allaitement, tant en Algérie que dans le monde. Enfin, il présente des solutions proposées pour concilier le travail et la vie familiale.

Dans la "Partie pratique" de notre recherche, nous présentons l'entreprise EGSA aéroport de Bejaia, son fonctionnement, ses tâches et services. Nous procédons également à l'analyse et à l'interprétation des résultats obtenus auprès de nos enquêtées. En conclusion de notre étude, nous proposons une synthèse des résultats et une liste bibliographique des sources utilisées.

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons du choix du thème :

Étant donné que le travail de la femme est un sujet de recherche qui est d'actualité, nous avons opté pour cette thématique « le travail de la femme entre les obligations professionnelles et les exigences de la vie conjugale » et plusieurs raisons nous ont poussées à réaliser ce travail :

- ✓ La volonté d'en apprendre davantage sur la vie qu'une femme mène entre sa sphère professionnelle et conjugale.
- ✓ Ce travail de recherche nous permet de nous familiariser et d'avoir une vision et une expérience du style de vie d'une femme salariée.
- ✓ Ce thème est en lien avec notre formation, et cela nous permettra de mettre en pratique nos connaissances.
- ✓ Un Thème accessible en ressources informationnelles, ainsi que sur le plan conceptuel.

2- Les objectifs du choix du thème :

Chaque recherche scientifique a ses propres buts bien établis, et pour cela nous avons pour objectifs de :

- ✓ Savoir comment les femmes alternent entre travail et vie conjugale.
- ✓ Son activité au sein d'une organisation et les droits qui lui sont accessibles (naissance, éducation des enfants... etc.)
- ✓ Les actions entreprises par les femmes pour faire face à leurs problèmes.

3- La problématique :

Le travail est une activité qui a une grande signification dans notre société moderne. Néanmoins, pour de nombreux travailleurs, il peut être complexe de concilier les obligations professionnelles avec les autres aspects de la vie, est c'est particulièrement prononcé pour les femmes, qui sont souvent confrontées à des défis différents de ceux des hommes en matière de travail et de vie de famille.

Bien que considéré comme fortuit et récent le travail de la femme a connu une évolution progressive au fil du temps, les femmes mariées et mères de famille, en particulier, ont su s'intégrer de manière significative et se faire une place dans le marché du travail, ce qui leur a permis de participer pleinement à la vie économique et de subvenir à leurs besoins fondamentaux. Néanmoins, le travail des femmes reste confronté à de nombreuses entraves, notamment en termes d'équilibre entre les obligations professionnelles et les exigences de la vie conjugale. « *Cette double vacation, travail salarié de jour et femme au foyer de fin de journée, est révélatrice de la permanence d'une double culture familial, et par voie d'effet sociale.*»¹

Les femmes peuvent être confrontées à une double charge : celui de travailler à temps plein tout en assumant les responsabilités conjugales et domestiques. Bien que les femmes soient souvent soumises à des attentes contradictoires en termes de rôle et de comportement et cela dans toutes les sociétés, leur taux de participation à la vie active à augmenter de manière significative, notamment en Algérie. Ou le travail salarié a joué un rôle déterminant dans l'émancipation des femmes en Algérie, en leur offrant de nouvelles opportunités d'emploi. Avant l'indépendance de 1962, les femmes n'avaient que peu d'options en dehors du travail domestique. Cependant, depuis les années 80, l'Algérie a connu une augmentation constante du taux d'activité des femmes, selon les rapports de l'OIT. Ce taux est passé de 10,2% en 1987 à 14% en 2004, puis de 17% en 2012 à 19% en 2019, pour atteindre 19,2% en 2021.²

Ainsi, la question qui se pose est de savoir comment les femmes peuvent concilier leur vie professionnelle et leur vie conjugale tout en maintenant un équilibre satisfaisant entre les deux sphères. Plusieurs enjeux majeurs doivent être pris en compte pour répondre à cette question, notamment les attentes sociales envers les femmes, la division des tâches ménagères au sein du couple, la flexibilité des horaires de travail, la garde d'enfants et le soutien

¹ Boutafnouchet Mostafa, *la société algérienne en transition*, édition OPU, Alger, 2004, p.39.

² La Banque Mondiale, *Taux de participation à la population active, femme de 15 à 64 ans d'Algérie*, URL : <https://donnees.banquemondiale.org/>

financier de la famille. De ce fait, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, parfois définie comme un conflit inter-rôle où les exigences des rôles issus du travail et de la famille peuvent être mutuellement incompatibles¹.

La conciliation, La contraception et l'allaitement sont des aspects essentiels de la vie des femmes. La contraception permet aux femmes de décider de leur fécondité et de planifier leur famille selon leurs préférences. L'allaitement est un processus naturel qui fournit une nutrition précieuse aux nourrissons tout en pouvant également servir de méthode contraceptive.

Pour répondre aux questions, il est important de comprendre les différents facteurs qui contribuent à la difficulté de concilier travail et vie conjugale pour les femmes. Il peut s'agir de facteurs sociétaux, des facteurs personnelle ou encore organisationnelle. La décision de fonder une famille peut avoir des répercussions significatives sur la carrière professionnelle des femmes, notamment en termes de choix de carrière, de mobilité professionnelle, de temps de travail et de congés parentaux.

À travers notre étude sur le travail de la femme, en prenant en compte les obligations professionnelles et les exigences de la vie conjugale, nous avons entrepris une recherche visant à répondre aux questions suivantes :

- Comment les charges liée aux responsabilités conjugale peut-elle impacter la carrière et la vie professionnelle des femmes ?
- Comment les contraintes professionnelles auxquelles sont confrontées les femmes salariées influencent-elles leur reproductivité et quelles solutions peuvent être envisagées ?

¹ Greenhaus and Beutell, *conciliation entre la vie de travail et vie familiale*, Canada, 1985, p. 12.

4- Les hypothèses :

La présence d'hypothèses est essentielle dans toute recherche scientifique, car un travail ne peut être considéré comme tel s'il ne repose pas sur une ou plusieurs hypothèses.

« Une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. Une hypothèse est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée. Elle peut prendre plusieurs formes différentes ». ¹

Dans le cadre de notre recherche, nous avons formulé deux hypothèses afin de fournir des réponses aux questions soulevées par la problématique. Ces hypothèses servent de fondement à notre démarche et guident nos investigations.

Première hypothèse :

- Les femmes salariées sont motivées pour faire carrière malgré les obstacles qu'engendre leur vie conjugale.

Deuxième hypothèse :

- Les femmes salariées sont souvent contraintes d'utiliser des moyens de contraception et d'espacer les naissances en raison de leurs responsabilités professionnelles.

¹ Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet, Raymond Quivy, *Manuel de recherche en science sociales*, 4^{ème} édition, Dunod, France, 2011, p 128.

5- Définitions des concepts :

La définition des concepts permet de bien comprendre et cerner les notions utilisées dans le travail de recherche. On s'est donc focaliser sur les concepts qui ont été jugé utile à définir :

- Le travail :

Le travail est une activité humaine plus au moins pénible, source d'effort et de satisfaction, ordonnée à la production de choses utiles.¹

Chez « Adam Smith » et « Karl Marx », le travail est défini comme une activité productrice, une transformation de la nature qui permet d'accroître la quantité de biens et de services mis à la disposition des individus²

Le travail peut être défini de différentes manières selon le contexte. D'une manière générale, il est déterminé comme une activité rémunérée ou non rémunérée qui est accomplie en vue de produire ou de fournir des biens ou des services.

- La femme :

« Etre humain adulte de sexe féminin, sociologiquement lié à l'âge où le mariage est possible »³

De manière générale la femme est un terme utilisé pour désigner un individu de sexe féminin.

Ce terme fait référence à un être humain adulte ou à une fille en développement. Elles peuvent être définies par leur biologie, leur anatomie ou encore leur fonction de reproduction. Le terme peut également faire référence à l'identité de genre.

Et il est important de noter que la définition du mot femme peut varier selon les cultures, les époques ainsi que les contextes sociaux et historique

- La femme salariée :

« Travailleurs, travailleuses qui exécute pour le compte d'autrui, moyenne salariée, un travail manuel (dans un atelier, une manufacture, une usine, une exploitation agricole) »⁴

¹ Madeleine GRAWITZ, *lexique des sciences sociales*, 8^{ème} édition Dalloz, 2004, P.405.

² Yves Alpes, Jean-Renaud Lambert, *lexique de sociologie*, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2007, p.314

³ Paul Robert, *Le Petit Robert*, nouvelle édition 2014. P 1025.

⁴ AMANDINE Barrois, *travail et emploi*, édition Paris, 2017. P. 124.

Une femme salariée est une personne de sexe féminin qui travaille pour un salaire. Cela peut inclure une variété de métiers et de professions, allant du travail manuel à des postes de direction dans les entreprises.

- **La vie conjugale :**

« La vie conjugale est une union entre un homme et une femme qui vivent ensemble en tant que partenaires, avec des droits et des devoirs mutuels. La relation peut évoluer en fonction des circonstances et de l'environnement, et les deux partenaires peuvent avoir des rôles différents, tels que le mari fournissant une protection et des matériaux pour la relation, tandis que la femme assure la sécurité et la stabilité du foyer et du mari. Le but est d'avoir une relation durable pour toute la vie. »¹

La vie conjugale est donc une relation entre deux personnes qui ont choisi de partager leurs vies ensemble, et cela implique des compromis, une communication constante et un soutien mutuelle entre les deux partenaires ce qui permettra de maintenir une relation harmonieuse et stable.

- **La vie professionnelle :**

« La vie professionnelle, ce sont les fonctions et tâches qui relèvent des réalisations de l'individu. Elle reflète aussi les relations professionnelles de l'individu et les processus professionnelles qui lui permettront de progresser et de se perfectionner ».²

« La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins »³

Elle représente les activités et les expériences liées à la carrière et au travail d'une personne. Et elle peut évoluer au fil du temps et peut être influencée par de nombreux facteurs, tels que les choix de carrière, les opportunités de développement, les conditions familiales ou encore conjugales.

¹ Adnan Bouchra. <https://mawdoo3.com>, dernière mise à jour à 8h06, 07 mars 2020. 11h30. Consulté le 20/02/2023 à 15h.

² Randa al akacha, 20 mai 2020, URL : <http://e3arabi.com>, consulté le 20/02/2023 à 16h30.

³ Kolsi, M et Jamoussi Dorra *La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail*, ISG Tunis-Maitrise ORH, Tunisie., 2007.

- **La conciliation :**

« Action qui vise à rétablir la bonne entente entre des personnes dont les opinions ou les intérêts s'opposent : rechercher la conciliation entre les parties opposées. »¹

Pour « Grzywacz et Carlson », la conciliation travail-famille représente « l'accomplissement des attentes des rôles professionnel et familial qui sont négociées et partagées entre la personne et ses partenaires dans les domaines du travail et de la famille »²

6- La pré-enquête :

Nous avons effectué une pré-enquête au sein de l'entreprise EGSA, située à l'aéroport de Bejaïa, avant de commencer notre recherche. Cette étape nous a permis de mieux comprendre notre terrain de recherche et d'ajuster notre approche méthodologique en conséquence. Grâce à cette pré-enquête, nous avons identifié les aspects pertinents à approfondir lors de notre recherche principale.

Notre pré-enquête au sein de l'entreprise EGSA (Etablissement de Gestion des Services Aéroportuaire) a duré deux mois.

7- La méthode et la technique utilisée :

L'ensemble de la recherche scientifique est déterminé par une méthode et une technique suivie par le chercheur, en vue de réaliser et de mettre en pratique les informations recueillies.

- **Méthode de recherche :**

Chaque recherche menée doit impérativement suivre et respecter une démarche précise et rigoureuse ce qui permettra au chercheur de mener à bien sa recherche et d'obtenir des résultats fiables et valables.

La méthode de recherche est constituée d'un ensemble de procédures et techniques qui sont utilisées pour collecter des données et répondre à une question de recherche. Et le choix de la méthode dépend de la nature et de la question de recherche ainsi que de l'objectif de recherche. En effet la méthode de recherche est définie comme :

« Une stratégie de recherche utilisant divers techniques de recueil d'analyse dans le but d'expliquer en compréhension un phénomène ».¹

¹ Dictionnaire Larousse, édition Larousse, 2009, Paris p167

²Djebaili Zahra, *Revue chercheur économique*, volume 7, 2020.Algérie, p180.

La réalisation de notre thématique de recherche requiert une méthode qualitative pour pouvoir effectuer notre recherche correctement. Et cette méthode qualitative va en effet nous permettre de qualifier le phénomène en question, et de fournir une compréhension approfondie et subjective sur le sujet.

« **M. GRAWITZ** » définit la méthode qualitative comme « un ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie. »²

La méthode qualitative vise donc à comprendre en premier lieu le phénomène étudié. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportements observés. On se base davantage sur l'étude de cas ou de petits nombres d'individus,

- **La technique de recherche :**

On ne peut mener une recherche sans employer des techniques de recherche pour parvenir à recueillir les données et les informations nécessaires.

Pour « **A. Maurice** » la technique est « un ensemble de procédés et d'instruments d'investigations utilisés méthodiquement »³

Il existe plusieurs techniques de recherche qui peuvent être utilisées dans le cadre de la méthode qualitative, et parmi ses techniques nous avons utilisé l'observation et l'entretien.

- **L'entretien**

L'entretien est une « est d'abord une méthode de recueil des informations, au sens le plus riche, il reste que l'esprit théorique de recherche doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi féconds que possible »⁴

« L'entretien correspond au mot anglais interview plus juste qu'entrevue. Procédés d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé »⁵

¹ Maurice Angers, *Initiation pratique de méthodologie des sciences humaines*, éditions, casbah, Alger, 1997, p 364.

² Grawitz Madeleine. Op.cit, p. 274.

³ Angers Maurice, Op.cit., P 66.

⁴ Raymond Quivy. Op.cit. P 170.

⁵ Grawitz Madeleine, Op.cit, p.237.

L'entretien est une conversation entre deux personnes ou un groupe, dans le but d'obtenir des données qualitatives sur un sujet spécifique, il nous permet donc de recueillir des informations détaillées, d'explorer des sujets complexes et de comprendre les expériences et les perspectives des participants.

- **Entretien semi directif :**

Entretien semi-directif est l'outil le plus convenable pour notre recherche car ce type d'entretien va nous permettre de préparer une liste de questions avec une certaine souplesse dans la manière dont les questions sont posées et dans l'ordre dans lequel elles sont posées.

« Type d'entretien dans lequel l'enquêteur oriente, par des relances, le discours du sujet pour qu'il aborde (dans un ordre non déterminé) un certain nombre de points définies à l'avance par le protocole de recherche pour ce faire, l'enquêteur dispose généralement d'un guide d'entretien »¹

8- La population d'étude :

« Ensemble des individus ou des éléments qui possèdent une ou plusieurs caractéristiques communes »²

« Ensemble des éléments sur lequel porte une étude ou une recherche »³

Le choix de la population d'enquête dépend de l'objectif spécifique de l'étude. Pour notre thème d'étude qui consiste à explorer "le travail des femmes entre les obligations professionnelles et les exigences de la vie conjugale", notre population d'enquête sera constituée de femmes qui travaillent et qui sont mariées.

Au sein de l'entreprise le nombre de l'effectif total est de 58 salariés, dont 42 salariés masculins, et 16 salariées féminines.

¹ Yves Alpe, Jean-Renaud Lambert, Op.cit., p.106

² Louise Charrette, Michelle Bouchard, Op.cit. P.187.

³ Gille Quellet, Dominic Roy, Alain Hulot, *Méthode quantitatives en sciences humaines*, 3^{ème} édition, Québec, 2011, p18.

- **L'échantillon :**

« Sous ensemble d'une population statistique à partir duquel on cherche à obtenir des résultats généralisables à la population de référence »¹

En d'autres termes, lorsqu'on collecte des données sur un échantillon, on peut en déduire des informations sur l'ensemble de la population. La façon de sélectionner cet échantillon peut être basée sur le hasard ou suivre un processus spécifique en fonction des objectifs de l'étude. Il est important que les propriétés statistiques de l'échantillon reflètent avec fiabilité celles de la population totale.

C'est pour cela nous avons sélectionné un échantillon de 10 femmes, âgées entre 30 ans et 54 ans qui travaillent dans différents secteurs d'activités et ont des niveaux d'éducation et de revenus variés.

- **L'échantillonnage :**

D'après *Maurice Angers* l'échantillonnage « consiste en un ensemble d'opérations qui permettent de constituer un échantillon représentatif de la population à l'étude ».²

D'après *Zagare Ambroise* « l'échantillonnage est un ensemble des procédures visant à la sélection d'une fraction telle qu'elle puisse être considérée comme représentatives de la population totale de référence. C'est donc une procédure par laquelle un petit nombre d'unités d'analyse sont sélectionnées pour étude dans le but de généraliser les résultats à la population mère »³

Dans notre recherche nous avons ciblé les femmes mariées qui travaillent au sein de l'entreprise EGSA de Bejaïa.

Nous avons utilisé une méthode *d'échantillonnage accidentelle* pour sélectionner notre échantillon. Nous nous sommes rendus sur le terrain et nous nous sommes entretenus avec les premiers éléments que nous avons rencontrés.

¹ Yves Alpes, Jean-Renaud Lambert, Op.cit. p 91.

² Maurice Angers, Op.cit. p. 100.

³ Zagare Ambroise, *méthodologie de recherche en science sociale*, l'harmattan, Paris, 2013, pp, 73-74

- Le déroulement de l'enquête :

Notre enquête s'est déroulée à l'aéroport de Bejaia Abane Ramdan, au sein de la SARL EGSA, au niveau de la RH, du 15/03/2023 jusqu'au 15/05/2023. Durant cette période, on a posé les questions de notre entretien à un effectif de 10 enquêtées sur une population totale de 16 femmes.

9- Les difficultés rencontrées :

- Le temps limité qui ne permet pas de faire un travail de qualité.
- Quelques-unes de nos enquêtées travaillent et répondent au même temps, ce qui nous ralentissaient dans nos entretiens.

Chapitre II : Histoire et évolution du travail féminin

1- Histoire du travail de la femme dans le monde :

Les femmes ont toujours travaillé, et cela bien avant l'industrialisation. Elles ont souvent exercé des métiers de manière indépendante et leur activité ne se limitait pas seulement aux tâches ménagères au sein du foyer.¹ Elles ont toujours participé activement aux différents travaux nécessaires à leur vie et à celle de leur entourage, même si les hommes ont largement dominé la société en termes de pouvoir, de métiers et de tâches. La fonction de la femme restait la maternité et les activités ménagères au sein du mariage. Le modèle patriarcal les cotonna trop souvent dans des travaux agricoles et domestiques au sein de la famille ou en placement à l'extérieur en tant qu'employées de maison ou chargées de corvées.² Depuis la seconde moitié du XIX^e siècle, le travail des femmes s'est exercé de plus en plus hors du cadre familial et le salariat est devenu une réalité. Grâce à la progression de la scolarité des jeunes filles, les femmes avaient pénétré des secteurs et des professions jusqu'alors occupés par les hommes. Cette concurrence n'a pas manqué de soulever, de façons diverses selon les époques, controverses et ripostes. Aussi, tout en étendant ses champs d'action, l'activité féminine a été limitée dans ses ambitions et les frontières du masculin et du féminin ont été redéfinies.³

2- Évolution du travail de la femme :

2-1- Avec la pré-industrialisation jusqu'au début du 20^{ème} siècle :

Cette période de pré-industrialisation se caractérise par du travail effectué à domicile, en atelier, ou en manufacture. Ainsi les métiers à tisser étaient dispersés dans les campagnes (pour n'être regroupés en manufactures qu'en 1850). Les ateliers à domicile représentent à cette époque 28% du travail global. Les travaux effectués sont ensuite regroupés et assemblés dans les manufactures. Parfois les femmes de la campagne y viennent travailler, mais peu qualifiées et mal adaptées à ce milieu elles sont de plus surveiller par un contremaître qui organise, vérifie leur travail et fait appliquer un règlement intérieur strict.⁴

Les révolutions industrielles ont commencé à gagner peu à peu les pays développés les faisant passer de sociétés artisanale et agricole à une économie dominée par la mécanisation du

¹ Battagliola Françoise. *Histoire du travail de la femme*. Edition La découverte. Paris, 2000. P 8.

² Wailly Jeanne-Marie. *Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie*. In Femme et travail en Europe, *édition* De Boeck Supérieur : Innovation, 2004/2. P 131.

³ Battagliola Françoise. Op.cit. 08

⁴ Wailly Jeanne-Marie, Op.cit. 132.

travail. Et c'est à partir de là que la situation de l'emploi féminin a commencé à s'accroître et a augmenté de manière significative.¹

Depuis Les révolutions industrielles les femmes sont attirées de la campagne vers la ville. Les manufactures se transforment en usine où la pénibilité des travaux ne fait que s'accroître. Les tâches ainsi confiées aux femmes font appel à leur adresse, leur agilité, mais aussi leur patience et leur docilité. Ces qualités mises en avant ont aussi cantonné les femmes dans des types de tâches et de métiers très particuliers et ceci encore de nos jours.²

Le recensement de 1906 démontre que 38% des femmes sont ouvrières et que plus de 16% sont des domestiques, d'où une importance des revendications est un début de prise en compte sociale. Notons que le machinisme dévalorise la force de l'homme au travail et que la hausse de la production justifie le recours aux femmes. Fin XIXème, début XXème siècle, il y a un retournement de situation. Les petites fabriques reprennent les méthodes de pré-industrialisation pour dégager davantage de marge.³

2-2- Durant la 1ère guerre mondiale :

Au cours du XXe siècle, des progrès lents, mais considérables ont été accomplis pour les femmes dans le domaine du travail. C'est avec la Première Guerre mondiale qu'elles arrivent en masse dans le monde du travail, remplaçant les hommes partis combattre, au sein des industries, et converties dans la production de guerre.⁴ La guerre s'enlise l'intervention des femmes devient alors indispensable, elles ont commencé à remplacer les hommes dans divers secteurs, même si elles étaient déjà présentes dans les usines, dans les secteurs du luxe, du textile, dans les conserveries et à des postes d'emballage, elles sont désormais appelées pour rejoindre les usines d'armement qui doivent alimenter le front. Surnommer les « munitionnettes », ces ouvrières, subissent des conditions de travail très éprouvantes. Plus de dix heures de travail par jour. Le reste des emplois traditionnellement réservés aux hommes est également peu à peu occupé par les femmes : conductrice de tramway, postière ou balayeuse, elles investissent le monde du travail.⁵ C'est grâce à l'évolution de leurs postes de

¹ Jourdain Virginie. *Femme et révolution industriel en Normandie*.

<https://books.openedition.org/purh/4062?lang=fr> consulté le 05/03/2023 à 12h50

² W. Jeanne-Marie. Op.cit. P 132.

³Ibid. P 135

⁴ Gracieux Christophe. *Le travail des femmes en France de 1914 à 2000*, mis à jour Le 19/09/2022, consulté Le 05/03/2023 à 21h43.

⁵ Delory Charlotte. *Le travail des femmes pendant la première guerre mondiale*.

<https://www.museedelagrandeguerre.com/collections/le-travail-des-femmes/>, publier le 10/18/2021, consulté Le 06/03/2023 à 22h30

travail que ces femmes ont acquis une certaine autonomie et ont commencé à se libérer de contraintes.

C'est d'ailleurs au sortir de la guerre que le phénomène des "garçonnes" ou "flappers" apparaît. Il s'agit de femmes aux mœurs libérées dans le sens où elles osent avoir les cheveux courts, dévoiler leurs mollets, écouter de la musique venue d'Amérique, fumer, danser ou encore conduire. Et pendant cette grande guerre le patriotisme féminin et le pacifisme féminin montrent l'engagement politique des femmes qui ne cessent de réclamer leur place au sein de la société. Cependant, la démobilisation des soldats à la fin de la guerre oblige les femmes à reprendre, pour la plupart, leur place d'avant-guerre.

Après la guerre plusieurs pays ont progressivement octroyé le droit de vote aux femmes, comme le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Autriche ou la Hongrie dès 1918. Cependant, contrairement à ces pays, les femmes françaises n'ont obtenu le droit de vote qu'après la Seconde Guerre mondiale. Il est important de souligner que cette conquête ne représentait qu'un début sur le chemin de l'émancipation.¹

Les modifications du travail féminin engendrées par la Première Guerre mondiale ne perdurent malheureusement pas. A l'armistice, on les incite à rentrer dans leurs foyers afin que les hommes reprennent leur activité et aussi afin de faire les enfants dont les pays avaient besoin après ces années noires.² Et à partir du début des années 1920, le taux d'activité des femmes a fortement diminué.

Bien que les femmes aient remplacé les hommes dans de nombreux postes pendant la guerre, leur situation n'a pas beaucoup changé après la guerre. Les salaires des femmes sont restés inférieurs à ceux des hommes, et leur travail était souvent pénible. De plus, les hommes ont commencé à percevoir les femmes comme une menace pour leurs emplois ce qui a eu pour conséquence la création d'un environnement difficile pour les femmes sur le marché du travail.

Cela ne les a pas pour autant arrêté, elles ont donc commencé à s'orienter vers de nouveaux métiers principalement dans le tertiaire, métier qualifié de « bien pour une femme », soit les employées, les institutrices et les infirmières³. Avant la seconde guerre mondiale, le seul poste que pouvaient occuper les femmes dans les forces armées était celui d'infirmières. En 1941-1942, cela a changé, une division féminine et deux services féminins ont été créés au sein des

¹ Ibid.

² W. Jeanne-Marie. Op.cit. P 137

³ Michelle Perrot, Mon *histoire des femmes*, édition Seuil, Paris, 2006, P167

forces armées. À partir de ce moment, plusieurs femmes se sont enrôlées, certaines s'enrôlaient par goût de l'aventure, d'autres le faisaient par solidarité en soutien de leur pays. Elles ont donc pu occuper différents postes dans l'armée : médecins, machinistes, mécaniciennes, commis, secrétaires et bien d'autres. Dans l'armée de l'air, une quarantaine de métiers étaient accessibles aux femmes, les mêmes que les hommes avec une seule différence, elles ne participaient pas au combat.¹

2-3- Durant la 2ème guerre mondiale jusqu'en 1990 :

Aux prémices de la Seconde Guerre mondiale, l'appel des soldats au front a engendré une situation similaire à celle de 1914 pour les femmes. Elle voit se répéter le besoin pressant de main-d'œuvre féminine pour la même raison majeure : l'absence des hommes. Cependant, beaucoup de choses ont changé dans les faits comme dans les états d'esprit. Les femmes travaillent toujours dans les secteurs d'activité précitées : l'agriculture, l'industrie, la métallurgie et l'armement, mais aussi dans les secteurs sociaux avec une prédominance pour le métier d'infirmière qu'elles avaient découverte lors du premier conflit.²

Les chiffres montrent que l'emploi des femmes a augmenté pendant la seconde guerre mondiale, passant d'environ 5,1 millions en 1939 (26 %) à un peu plus de 7,25 millions en 1943 (36 % de toutes les femmes en âge de travailler). Quarante-six pour cent de toutes les femmes âgées de 14 à 59 ans et 90 % de toutes les femmes célibataires valides âgées de 18 à 40 ans étaient engagées dans une forme de travail ou de service national en septembre 1943.³ Outre les emplois en usine et autres postes sur le territoire national, des centaines de milliers de femmes ont pris part aux combats, notamment en rejoignant des unités de lutte anti-aérienne. Le rôle donc des femmes durant la guerre a été crucial pour assurer la continuité de l'économie et de l'effort de guerre, mais cela leur a également permis de gagner leur propre salaire et de démontrer leurs compétences dans des domaines qui étaient généralement réservés aux hommes. Cette expérience a ainsi ouvert la voie à une évolution des rôles des femmes dans la société à l'issue de la guerre.

Après la fin de la Seconde Guerre mondiale, il y a eu un changement significatif dans le rôle des femmes sur le marché du travail. Les campagnes gouvernementales visant à encourager la participation des femmes ont conduit à une augmentation de leur présence dans le monde du

¹ Pellitier Aline, *Femme d'aujourd'hui, femme d'autrefois !* In Revue historique, Volume 6, n°3, Canada Février 1996, P06.

² W. Jeanne-Marie. Op.cit. P 139

³ Les femmes et le travail : la seconde guerre mondiale 1939-1945, URL : <https://www.striking-women.org/module/women-and-work/world-war-ii-1939-1945>, consulté Le 08/03/2023 à 22h57.

travail. Malgré cela, de nombreuses femmes ont perdu leur emploi à la fin de la guerre, malgré les compétences et l'expérience acquises pendant la guerre. Celles qui ont choisi de continuer à travailler ont souvent été victimes de rétrogradation. Toutefois, l'expérience de travail des femmes pendant la guerre a ouvert de nouvelles opportunités professionnelles pour les femmes et a contribué à un changement dans les attitudes sociales à l'égard du rôle des femmes dans la société et sur le marché du travail.¹

À partir des années 1960, les femmes ont commencé à affluer sur le marché du travail aux États-Unis, devançant de quelques années les pays européens, à l'exception des pays nordiques et de la France. Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans a augmenté considérablement, passant de 44 % en 1965 à 64 % en 1985, puis atteignant un sommet de 72,5 % en 2000. La participation des femmes sur le marché du travail est désormais comparable à celle observée en Suède, où 77 % des femmes sont actives. De plus, depuis 40 ans, les femmes américaines sont plus actives que les françaises (69,3 % contre 63,9 % en 2006). Depuis les années 1980, l'emploi des femmes a continué à augmenter grâce à l'entrée des femmes mariées sur le marché du travail, en particulier celles ayant des enfants. Bien que ce groupe soit moins actif que les femmes célibataires en raison de l'influence du modèle familial traditionnel, l'effet de la mise en couple sur l'activité des femmes s'est considérablement atténué au cours des 30 dernières années. Le taux d'activité des femmes mariées est passé de 45 % en 1975 à 62 % en 1995, tandis que celui des femmes mariées ayant des enfants de moins de 18 ans est passé de 45 % à 70 %.²

3- L'histoire du travail féminin en Algérie :

Les femmes en Algérie sont de plus en plus nombreuses à intégrer le monde professionnel et à concurrencer d'autres domaines traditionnellement réservés aux hommes. Elles y parviennent grâce à leur courage et leur résistance aux mentalités rétrogrades. Pour que l'on puisse comprendre le statut de la femme, il faut partir de l'homme qu'il se révolte, qu'il accepte ou refuse sa position, la femme algérienne évolue dans un monde créé spécifiquement pour l'homme.

¹ McDermott Annette, *Comment la seconde guerre a autonomisé les femmes* <https://www.history.com/news/how-world-war-ii-empowered-women> mise à jour le 09/03/2022, consulté le 09/03/2023 à 10h00

² Perivier Hélène, *les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis*. Hall opens science, 2008. URL: <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-00973039/document> , p 04.

C'est le père, le frère ainsi que le mari, qui fait la loi, le comportement de la femme algérienne n'est que le résultat et le reflet du comportement de l'homme. ¹

Les femmes ont toujours travaillé mais d'une manière invisible, cependant la société n'aurait pas pu se développer sans le travail des femmes. Ces dernières ont commencé à travailler au sein de leurs foyers, mais ce travail domestique est considéré comme un travail indirectement productif qui sert à reproduire la force de travail de leurs maris et de leurs enfants en même temps et c'est à partir de là que l'on peut définir le travail domestique. ² Bien que les femmes algériennes aient réalisé des avancées significatives en matière d'éducation et de formation, leur contribution économique sur le marché du travail demeure modeste. Toutefois, leur participation accrue au marché du travail représente une avancée majeure dans la mesure où cela a brisé les chaînes du passé où elles étaient peu ou pas présentes sur le marché du travail.

3-1- Les femmes algériennes avant le déclenchement de la guerre de libération nationale en 1930 :

Au cours de cette période, la population algérienne a connu une augmentation, ce qui a entraîné l'émergence de plusieurs problèmes. Les familles pauvres algériennes n'étaient plus en mesure de subvenir aux besoins de leurs membres, tandis que les Européens vivaient dans des conditions plus favorables. Dans ce contexte, la majorité des femmes algériennes travaillaient dans la gestion et l'agriculture, et 6% étaient classés par les spécialistes sous diverses appellations telles que "travail indépendant" ou "service domestique". Le nombre de femmes actives salariées représentait seulement 5% de la population active en milieu urbain en Algérie, et le taux d'accroissement de l'emploi des femmes restait faible, atteignant 1,82% en 1966 et 2,61% en 1977. En outre, il y avait environ 3,5 millions de femmes en âge de travailler qui étaient à domicile.

Les sociétés traditionnelles en particulier algériennes ont fait naître un type de famille, celui de la famille patriarcale qui a été dominant et considéré comme étant une unité de production et cela due à l'essor du travail féminin. Cette unité est à la fois un lieu de résidence, de production et de commercialisation, le père s'occupe de la distribution de toutes les tâches comme il exerce son autorité sur ses frères cadets, ses fils ainsi que sur leurs femmes et enfants, en effet l'état des mentalités qui prédominait dans la société algérienne était plutôt «

¹ Mrabet Fadela, *les algériennes*, édition paris Maspero, Paris, 1967, p 201

² Abd Rahman Lahcen, *cadre des femmes mariées actives et répartition du travail domestique entre époux*, mémoire de magistère, 2009/2010, université Batna, Algérie, p 06

Un travail pour les hommes, le mariage pour les femmes »¹. Cependant le statut matrimonial des femmes n'est pas la seule explication à la division sexuelle du travail qui exclut la femme de l'espace public. Cela correspond plus fondamentalement à l'imaginaire patriarcal encore dominant dans la société le statut de la femme dans les sociétés traditionnelles se limite à rester l'épouse, la maman et la belle fille modèle sous la dépendance du mari.²

3-2- L'évolution du travail de la femme Depuis l'indépendance de l'Algérie :

Le principe d'égalité entre les sexes a été constamment affirmé par la constitution de 1963 et celle de 1989 le réitère : « les citoyens sont égaux devant la loi sans qu'ils puissent prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, ou de toutes autres conditions ou circonstances personnelles ou sociales » le droit de travail sans discrimination sexuelle est affirmé par la constitution. Les femmes ont accès à toutes les professions et travail égale doivent bénéficier d'un salaire égale. Les corps de la police et de l'armée leur sont ouverts, certaines sont pilotes, chauffeurs de taxi, d'autres chefs d'entreprise, chefs de service hôpital universitaire etc.... il est difficile d'évaluer avec précision de nombre de femmes actives car les différents recensements ne prennent en compte que le nombre des femmes qui travaillent à domicile, au noire de même que les nombreuses paysannes qui cultivent seules ou aident à cultiver les terres familiales ne sont pas recensés.³

3-3- Le statut de la femme dans les sociétés traditionnelles :

Au sein de cette vie collective et traditionnelle, le travail des femmes est apparu comme un travail de soutien à l'activité de la production. Mais le travail a permis aux femmes de se décharger de certaines responsabilités et d'en acquérir de nouvelles, favorisant leur autonomie. Selon les régions, « les femmes s'occupent de la cueillette des olives, de l'entretien des bêtes, du ramassage du bois, du battage du lait etc. »⁴

La jeune fille algérienne grandit depuis son enfance dans un environnement caractérisé par l'arbitraire et la pression. Cet environnement est imprégné d'un ensemble de valeurs et de traditions auxquelles les femmes doivent se conformer pour être respectées et occuper une place dans la société. Le rôle de la femme à cette époque était de préserver l'identité algérienne car il fallait que l'homme protège la femme pour qu'elle ne se heurte pas avec les colonialistes. Et donc la société algérienne se referme sur elle-même afin de préserver les

¹ Khodja Souad, *A comme algériennes*, édition, Algérie, 1991, p111

² Ibid. p111

³ Professeur Martin, *Femmes et mouvements de femmes face à la situation algérienne : analyses et solidarités*, Edition université Paris VII, juin, France, 1995, P8 ,9

⁴ Khodja Souad, Op.cit. P111

valeurs constitutives pour sa personnalité collective.¹ L'homme se sent en sécurité car le séjour de la femme dans la maison signifie la préservation de son origine et de ses racines. Il en résulte que les femmes se caractérisent par une position isolée par rapport au monde des hommes.

Toujours dans la structure traditionnelle, une femme devient femme en procréant et elle devient mère d'un point de vue social, que lorsqu'elle finit d'élever ses enfants et les marier, ainsi la mère c'est d'abord la base parce que c'est celle qui a donné naissance à ses enfants, et c'est à partir de laquelle trouve son statut et impose son respect dans la famille par sa production démographique et d'autant plus qu'elle donne plus de fils males que filles, plus grande est l'amélioration de sa position dans la famille de son mari.² Après avoir consacré sa vie à servir le bien-être de la famille patriarcale, en élevant ses enfants et en les mariant, la femme récolte finalement les fruits de ses efforts en obtenant une certaine autorité dans la société. Toutefois, dans les sociétés traditionnelles, le rôle de la femme est souvent limité à celui d'épouse, de mère et de belle-fille modèle, sous la dépendance du mari.

Toutefois, la politique d'industrialisation mise en place par le gouvernement algérien a eu pour conséquence la destruction des structures de la famille patriarcale, ainsi que la séparation entre les lieux de production et de résidence. Les jeunes agriculteurs aspirent désormais à une plus grande autonomie en matière de propriété foncière, tant en ville qu'à la campagne, et les femmes commencent à investir le marché du travail. Ce phénomène reflète la transition de la famille algérienne des modèles agraires aux modèles industriels. Dans ces sociétés, la prise en charge économique de la famille est l'un des principaux moyens pour les hommes de se construire une identité, « *dans ce contexte, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme la démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en terme de contrôle et de droit de commander* ».³

Les femmes désirent participer à l'activité économique pour diverses raisons. Auparavant, la culture patriarcale limitait leur vie sociale à l'intérieur du foyer et leur interdisait de se mêler aux hommes. Cependant, cette tradition est maintenant contestée. Bien qu'elles soient encore soumises à la domination masculine, travailler à l'extérieur du foyer pour un salaire est mal vu car cela remet en question l'ordre traditionnel et les structures de pouvoir mis en place et que

¹ Ramzi Abadir Sonia, *la femme arabe au Maghreb et au machrek : fiction et réalité*, université du Michigan, États-Unis, 1986, p 51

² Boutafnouchet Mustapha, *système sociale et changement sociale en Algérie*, édition Alger, Algérie, 1984, P70

³ Khodja Souad, Op.cit, P113

« plusieurs variables d'observation soulignent que la famille algérienne s'est fondamentalement transformée depuis l'indépendance, et celle de la cellule familiale patriarcale qui à commencer à disparaître. »¹

« Une femme qui est en mesure de subvenir à ses besoins économiques et une femme déjà potentiellement libre, qui peut s'opposer avec beaucoup de chance d'y réussir aux rôles qui lui sont traditionnellement réservés ». ² En Algérie la femme à imposer son statut au sein de la société et cela n'est du qu'au travail dur des femmes. Elles sont devenues ouvrières et se trouvent entre deux systèmes celui de la société traditionnelle à l'intérieur de foyer et celui de société industrielle.

4- La femme et le travail en Algérie :

A partir du 20^{ème} siècle l'Algérie a connu un développement économique ce qui a permis à la main d'œuvre algérienne de quitter les campagnes et de s'installer dans les grandes villes là où l'industrialisation a fait basculer toute la société, malgré ces changements les principales tâches des femmes algériennes sont concentrées sur l'éducation de leurs enfants et la prise en charge de leurs maris, et elles se dévouent aussi aux tâches ménagères ainsi qu'aux activités des champs et des fermes.

Et à partir de là on peut dire que ce développement économique qu'a connu l'Algérie à ramener avec lui pas mal de mutations comme celle de l'amélioration de vie, la scolarisation et surtout le phénomène de l'exode rural, qui ont permis à un nombre important de femmes d'exercer une activité salariale, ce changement de mode de vie à pousser ces femmes à rechercher cette activité et pour participer aux dépenses du foyer parce que le salaire du mari est insuffisant. Et donc les professions féminines ont été évoluées pour occuper quelques métiers tels que le tricotage, le tissage et la couture traditionnelle de robes des femmes et de la poterie. Et pour construire une société industrielle il faut mettre de nouvelles pratiques surtout ce qui concerne la place de la femme dans ce monde nouveau et donner à elle un droit d'exercer des métiers et avoir un accès au poste de responsabilité.

A partir de là, on peut dire que les femmes considèrent le travail comme une source d'émancipation, car cela les rend indépendantes de leurs parents et de leur mari. Dans les sociétés modernes, le statut de la femme a évolué de celui de femme traditionnelle à celui de

¹ Ouadah-Bedidi Zahia, S. Nouredine, *Algérie : femmes et familles entre droits et réalités*, édition Ined, Algérie, 2010, p 04

² Khodja Souad. Op.cit. p114.

femme moderne, qui est désormais l'égal de l'homme dans l'exercice de toute fonction au sein d'une institution, que ce soit dans une usine, un secteur de service public ou à l'école.

La scolarisation est considérée comme un indicateur qui a permis à la femme d'imposer son statut au sein de la société par sa réussite. A cela s'ajoute que la place des femmes est en train de changer dans la société et de manière très rapide. Et que les différences qui existent entre les hommes et les femmes tendent à se réduire, et cela due à la participation des femmes algériennes dans le marché du travail a fortement augmenté, se rapprochant de celle des hommes. Selon les dernières données disponibles, « la population active féminine a été estimée en 1998 à près de 1,4 millions soient près de 13 fois plus qu'en 1966. »¹

Après l'indépendance de l'Algérie, les femmes algériennes ont été reconnues dans des professions et des métiers et se sont engagées dans diverses activités professionnelles comme se sont chargées des responsabilités dans certains emplois dans les secteurs de l'éducation, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, comme aussi le secrétariat et la santé. Selon les données de statistiques (1985- Enquête main-d'œuvre et démographie) : trois secteurs d'activité qui ont atteint le classement, en premier plan nous avons l'enseignement fondamental qui a atteint de 25,7% sur (36,8 % du corps d'enseignement), ensuite le secteur d'administration a été en deuxième position 25% (18,4% de l'ensemble des employés comme on trouve les cadres supérieurs de 5,8% (14,4% de l'ensemble des cadres).²

En 2017, à partir d'une enquête qui a été faite, il semble que 0,7% de taux d'activité des femmes dans l'agriculture, 6,8% dans l'industrie, et 13,3% dans le BTP, 0,7% dans les transports, 11,9% dans le commerce, 32,7% dans les services et enfin 33,8% dans la rubrique et dans d'autres services.³

4-1- Les motifs de travail de la femme salariée :

Les femmes algériennes ont été poussées à emprunter la voie du développement après l'indépendance, à la suite de cette période des conditions sociales, économiques et politiques ont changés la situation de la femme et cela même de nos jours. Et parmi ces motifs on cite :

- Un certain nombre de femmes travaillent car elles ont besoin d'un sentiment d'appartenance et de leur importance dans la société en tant qu'individu qui aide à

¹ Ouadah-Bididi Zahia, et autre, Op.cit. P 09

² Khodja Souad, Op.cit. P 132

³ Ofriha Fatima zuhra, *femmes et travail en Algérie*, Algérie, 2019, URL : <https://www.cairn.info/travailler>

atteindre un développement global. De plus le statut social joue un rôle majeur dans le sentiment de la force des femmes et leur capacité à produire.

- Le facteur économique est un facteur important qui a aussi poussé les femmes à aller travailler, elles sont motivées par la satisfaction de leurs besoins économiques et qu'il s'agit d'un besoin nécessaire pour la femme de gagner sa vie. Alors les salariées et en particulier celle qui sont en ville ou le mode de vie est cher et les revenus de mari seul ne suffisent pas pour vivre une vie confortable, et l'un des motifs les plus importants qui ont contribué au changement de rôles, et que la famille urbaine et les rôles sont devenus interchangeables entre les époux et la femme commencer à aider son mari dans les dépenses du foyer. On peut dire que tous les facteurs sociaux ont poussé les femmes à travailler parce que ces salariées n'ont pas mal de motifs qui les ont amenées à recourir à travail extérieure.¹

4-2- L'impact de travail de la femme salariée en Algérie :

La femme considère le travail comme un élément central de sa vie, car elle cherche avant tout à s'épanouir à travers cette activité. Elle cherche à démontrer sa présence et sa valeur au sein de sa famille et de la société en travaillant, tout en cherchant à avoir un impact sur ces deux sphères :

4-2-1- Sur la famille :

L'Algérie a connu une période d'industrialisation qui a eu pour conséquence la participation des femmes au marché du travail et un changement de leur statut. Bien que le rôle du père soit resté ancré dans la tradition, les femmes ont obtenu des droits et des responsabilités similaires à ceux des hommes. Leur travail est devenu essentiel à la construction et au partage des rôles familiaux, renforçant ainsi leur contribution dans les relations conjugales et en contribuant financièrement aux revenus familiaux, ce qui a amélioré les conditions de vie des familles et permet l'accès à une meilleure éducation et des soins de santé pour les enfants. Et la

¹ Kisaran Rokaya, *le travail des femmes et l'évolution des rôles de la famille urbaine*, PDF, mémoire de fin de cycle université Biskra, Algérie, 2019 2020, P 37

participation des femmes au travail en dehors du foyer a des effets positifs sur leur sentiment de compétence et leur autorité dans la prise de décision.¹

4-2-2- Sur la société

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail en Algérie a eu un impact considérable sur la société. Tout d'abord, cela a entraîné une augmentation du taux de participation économique des femmes, ce qui a contribué à la croissance économique du pays, et a permis de diversifier la main-d'œuvre et de répondre aux besoins du marché du travail.

Ce qui leurs ont permis d'acquérir une plus grande autonomie financière et de gagné en estime de soi, ce qui a renforcé leur position dans la société et leur capacité à prendre des décisions indépendantes. En parallèle leurs travaille leur a permis de contribuer à l'augmentation des revenus des ménages et à une meilleure répartition des tâches au sein de la famille. En outre, leur contribution économique a renforcé leur statut et leur place dans la société algérienne, améliorant ainsi la participation des femmes à la vie sociale et politique du pays²

4-3- Les domaines du travail de la femme :

En Algérie, les femmes ont progressivement acquis des droits et des opportunités en matière d'éducation et de travail au cours des dernières décennies. Malgré les obstacles persistants, les femmes ont réussi à se faire une place dans divers secteurs d'activités économiques.

Il est nécessaire de rappeler, avant toute chose, les dimensions réelles du travail féminin en Algérie. Sur une population occupée de 4 137 736 personnes en 1987, les femmes ne sont que 365 0965, soit 8,82 %. Il faut encore souligner que cette représentation a connu un bond significatif par rapport à 1966 (5, 42 %) et 1977 (5, 91 %). Et les divers secteurs d'emploi que les femmes algériennes ont occupées, ce concentrent dans les secteurs réputés féminins comme l'enseignement, l'éducation, la santé et l'administration et il y a également celles qui travaillent dans les industries.³

¹ Ferhat Nadia, *The word of the women and its impute on the family's relations*, Article PDF, URL : https://www.univ-chlef.dz/ratsh/Article_Revue_Academique_N_08_2012/article_14.PDF, p127

² OEC Di Library, *Les femmes au travail et a la société*, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/253d320e-fr/index.html?itemId=/content/component/253d320e-fr>, consulté Le 18/03/2023.

³ Guerriid Djamel, *Femmes, travail et société : la société a toujours le dernier mot*, URL : <https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/femmesetdev-9-guerid.pdf>, consulté le 11/03/2023, p 35

- Secteur de la santé : les femmes représentent une proportion importante des travailleurs dans le domaine de la santé, y compris les infirmières, les pharmaciennes, les sages-femmes, les techniciennes de laboratoire et les radiologues.
- Secteur de l'éducation : les femmes travaillent également dans le domaine de l'éducation en tant que professeurs, enseignantes et directrices d'écoles.
- Secteur des services : les femmes travaillent dans des services tels que la restauration, l'hôtellerie, les soins personnels et la vente au détail.
- Secteur de l'administration : les femmes sont également employées dans les secteurs public et privé en tant que cadres, administratrices, secrétaires et assistantes.
- Secteur de la finance : les femmes travaillent également dans le domaine de la finance, notamment en tant que comptables, analystes financières, banquières et courtières.

5- La femme et l'éducation en Algérie :

Avant l'indépendance de l'Algérie, la scolarisation des femmes était extrêmement restreinte, elles étaient souvent cantonnées à des rôles domestiques traditionnels et avaient peu de chances de poursuivre une éducation formelle ou d'entamer une carrière professionnelle. Cette situation a eu des conséquences significatives sur le développement personnel des femmes, ainsi que sur le développement économique et social du pays dans son ensemble.

En Algérie, l'éducation a joué un rôle important dans la transformation de la condition féminine depuis l'indépendance. Avant cette période, l'accès des filles à l'éducation était limité, il y a eu la création de quelques rares écoles sous forme d'école ouvroir, comme celle de Mme Allix, fondée en 1845 à Alger. Le décret de 1892 qui rendait l'enseignement obligatoire pour les Algériens ne concernait que les garçons. Ce n'est qu'après 1950 que la scolarisation obligatoire est étendue aux filles¹. Et c'est à partir de là que très peu de filles en âge d'être scolarisées, soit seulement 4%, avaient accès à l'éducation, comparé aux 10% de l'ensemble des enfants algériens et 97% des enfants européens. Malgré le lancement d'un plan de scolarisation en 1944, les rares centres de formation pour filles, tels que les centres Bons

¹ Ait Mouss Fadma, *l'instruction des filles dans le Maghreb coloniale*, PDF, URL : file:///C:/Users/VMI/Downloads/10.1515_9783839452776-007.pdf, p 104

Pasteurs d'El Biar ou de Miserghin, étaient principalement axés sur les tâches ménagères et artisanales et n'avaient que quelques dizaines d'élèves.¹

Cependant, depuis les années 1960, les autorités algériennes ont mis en place des politiques pour garantir un accès égalitaire à l'éducation pour tous les enfants, indépendamment de leur sexe. Ces politiques ont permis à un grand nombre de filles de fréquenter l'école et de poursuivre des études supérieures. Les femmes ont ainsi pu dépasser les limites de leur vécu quotidien au foyer et sortir de leur isolement social. Grâce à l'éducation, les femmes ont pu acquérir des compétences et des connaissances qui leur ont permis d'accéder à des postes de responsabilité dans la société.² L'accès des femmes à l'éducation a contribué à réduire les inégalités de genre en Algérie. Et ont également eu plus de chances de travailler et de créer des entreprises, ce qui peut stimuler la croissance économique.

5-1- Situation de scolarisation des femmes en Algérie après l'indépendance :

La scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même, et l'accès à une éducation de base et de qualité est reconnu comme un droit fondamental de l'homme. L'éducation est donc primordiale dans l'épanouissement et l'autonomisation de la femme ; pourtant bon nombre de jeunes filles n'ont pas eu la chance d'accéder à l'éducation de base pour des raisons sociales, culturelle ou économique. A cela s'ajoute une faible connaissance des femmes de leurs rôles autant que citoyennes.³

Dans les faits les Algériennes n'ont eu réellement accès à l'enseignement qu'aux toutes dernières années de colonisation. En 1962, à la veille de l'indépendance, 30 % d'enfants algériens seulement étaient scolarisés, alors que les enfants d'origine européennes l'étaient à 98%. Sur cet ensemble d'Algériens scolarisés, les filles constituent moins du tiers.⁴

¹ Lalami Feriel, *l'enjeu du statut des femmes durant la période coloniale en Algérie In Nouvelles questions féministes*, 2008/3 (vol.27) pp16 à 27, URL : <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2008-3-page-16.htm>, consulté Le 17/03/2023.

² Paul Pasteur, Marie-Françoise Lemmonier-Delpy et autres, « **Genre et éducation : presses universitaires de Rouen et du Havre** », 2009, consulté le 22/02/2023. URL : <https://books.openedition.org/purh/1704>.

³ Benghebrit Nouria -Remaoun, B. Belkacem, *les femmes africaines à l'épreuve du développement*, édition CRASC, 2009, Algérie. P.27.

⁴ Mansouri-Acherar Leïla, *la scolarisation des filles en Algérie*, in l'Algérie dans la tourmente, 1996. P 180

Tableau n°1 : Evolution de la part des filles 1962- 1992 (1^{er} et 2^{ème} cycle)

Années	1962/1963	1972/1973	1981/1982	1991/1992
Effectif	282 284	855 031	1 338 761	1 965 856
Pourcentage	36,3	38,7	42,1	54,1

Source : Ministère de l'Education (Algérie)

Quarante ans après l'indépendance, le recul de l'analphabétisme a plus bénéficié aux hommes qu'aux femmes. Néanmoins, les efforts de scolarisation sont plus visibles chez les filles de 6-14 ans. Le taux de scolarisation a augmenté de 150% contre 67% seulement chez les garçons. Et en 2002, on retrouve presque autant de filles que de garçons âgés de 6-14 ans sur les bancs de l'école.¹ Les filles semblent avoir gagné la bataille de l'école.

L'accès à l'instruction est donc devenu plus égalitaire, permettant aux enfants, quel que soit leur sexe ou leur classe sociale, d'accéder à l'éducation. Dans ce contexte, les femmes ont également eu accès à l'éducation et les études sont devenues la seule issue pour leur émancipation. Ainsi, bien que les femmes soient encore minoritaires dans la vie active, les études sont le seul domaine où elles sont à pied d'égalité avec les hommes. Les femmes universitaires ont donc investi tous les domaines scientifiques et leur nombre et leur part augmentent dans toutes les filières, ce qui leur permet d'être reconnues pour leurs compétences et leur réussite, et non pas seulement pour leur capacité domestique ou reproductive.

6- L'intérêt de l'éducation de la femme en Algérie :

L'éducation de la femme en Algérie est un enjeu majeur pour le développement social, économique et culturel du pays, offrant de nombreux avantages à la fois aux femmes elles-mêmes et à leur communauté.

- 1- L'autonomisation des femmes : L'éducation permet aux femmes de devenir plus autonomes, indépendantes et capables de prendre leurs propres décisions. Les femmes éduquées ont plus de chances de trouver un emploi et de subvenir à leurs besoins, ce qui peut réduire leur dépendance vis-à-vis des hommes.

¹ Ouadah-Bedidi Zahia et autre, pp. 11-12

- 2- La réduction des inégalités de genre : En garantissant un accès égal à l'éducation pour les filles et les garçons, on peut réduire les inégalités de genre dans la société. Les femmes éduquées ont plus de chances d'accéder à des postes de responsabilité et de devenir des leaders d'opinion.
- 3- L'éducation des femmes peut également avoir un impact positif sur les enfants. Les mères éduquées sont plus susceptibles de comprendre l'importance de l'éducation et de l'alphabétisation pour leurs enfants, ce qui peut contribuer à améliorer les taux de scolarisation et de réussite scolaire.
- 4- Elle contribue à mettre fin aux mariages des enfants : Si l'enseignement secondaire universel était atteint, cela pourrait contribuer à pratiquement éliminer le mariage des enfants. Et les filles qui sont scolarisées sont plus susceptibles de poursuivre leurs études et de planifier leur vie.¹

¹ *5 raisons d'investir dans l'éducation des filles*, URL : <https://www.globalpartnership.org>, consulté à 15h43.

Chapitre III : Conciliation travail-vie conjugale
chez les femmes salariées

Ce chapitre présente des informations sur la vie conjugale des couples dans le monde, notamment en Algérie, et toutes les informations relatives au mariage, à la contraception et à l'allaitement pour les mères algériennes.

I- Conciliation travail-vie conjugale chez les femmes salariées.

Trouver un équilibre entre travail et vie conjugale est un défi de taille dans la société moderne. Cette conciliation peut impacter la qualité de la vie conjugale et la décision de concevoir un enfant. La relation complexe entre travail, vie conjugale et fécondité soulève des questions importantes qui nécessitent une compréhension approfondie pour mieux appréhender les défis et les enjeux auxquels sont confrontés les couples dans leur quête d'un équilibre harmonieux entre ces différents domaines de leur vie.

Depuis 40 ans, de nombreuses recherches en sociologie du travail et de l'emploi se sont intéressées à la question de la « conciliation entre famille et profession », démontrant combien les « charges familiales » ou « domestiques » constituent pour les femmes un handicap majeur dans l'accès à l'emploi et le déroulement d'une carrière professionnelle.¹ De nombreuses études montrent que le conflit observé entre les obligations professionnelles et les contraintes conjugales et familiales tend à s'intensifier au cours de ces dernières années. Il résulterait, d'une part, d'un manque de temps exprimé par les individus devant concilier les deux sphères.² et cela peut concerner non seulement des parents devant prendre soin de leurs enfants, mais également des couples qui cherchent à trouver un équilibre entre leur vie conjugale et leur vie professionnelle.³

1- Le travail domestique et professionnel des femmes salariées :

Le travail domestique et professionnel des femmes salariées est un sujet important qui soulève des enjeux majeurs en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Les tâches ménagères et familiales non rémunérées sont souvent perçues comme une responsabilité féminine, ce qui entraîne une double charge de travail pour les femmes qui

¹ Dussuet Annie. *Le « travail domestique » : une construction théorique féministe interrompue*. Recherches féministes, 30(2), 2017, p 101. URL : <https://www.erudit.org/en/journals/rf/1900-v1-n1-rf03510/1043924ar.pdf>, consulté le 17/04/2023 à 16h00.

² GRODENT Françoise, T. Diane-Gabrielle. *Conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise*, In @GRH 2013/1 (n° 6), P 117

³ Le Bihan Blanche, Claude Martin. *Les enjeux de la conciliation vie familial- vie professionnelle en Europe*, Presses l'EEHESP, édition HALL Open Science. P 02.

Doivent concilier leur emploi rémunéré avec les obligations domestiques. Cette situation est particulièrement prévalue chez les femmes mariées, et ces deux aspects ont été largement étudiés dans le contexte de la fécondité. Il est donc essentiel de comprendre les défis auxquels sont confrontées les femmes salariées dans la gestion de leur travail professionnel et domestique, ainsi que leur impact sur la décision de fonder une famille.¹

1-1- Le travail domestique :

Le travail domestique est une fonction non rémunérée qui englobe les tâches ménagères, la garde des enfants, la gestion du foyer et d'autres responsabilités liées à la vie familiale, est souvent considéré comme la responsabilité des femmes.² Quelle que soit sa nature, le travail domestique est nécessairement lié à la structure familiale. Il est donc important de dire que celui-ci a évolué, durant ces décennies, et qu'elle a induit une modification des comportements à son égard. Il est certain que les conditions et l'objectif même du travail domestique changent selon qu'il a pour cadre la cellule conjugale ou la famille élargie.³

La responsabilité du travail domestique non rémunéré dans le monde incombe de manière disproportionnée aux femmes et aux filles, qui ont moins de temps à consacrer à leur éducation et à leurs loisirs, ou pour exercer un travail rémunéré et d'autres activités économiques. Dans la plupart des pays, ce travail domestique, qui consiste essentiellement à s'occuper des membres de leur famille et à assurer les corvées ménagères, leur prend un temps précieux, surtout lorsque les infrastructures sont peu développées et les services publics déficients, voire inexistants. Cette charge de travail est particulièrement lourde en milieu rural et dans les sociétés vieillissantes. Elle peut empêcher les femmes d'exercer une activité marchande et les cantonner à un travail informel ou à domicile mal payé, sorte de compromis entre le travail domestique non rémunéré et un emploi salarié.⁴

Malgré le développement des sociétés modernes, où les femmes ont acquis un statut professionnel égal à celui des hommes, le fardeau du travail domestique continue de peser

¹ Anne-Marie, Daune-Richard. *Travail professionnel et travail domestique* : Le travail et ses représentations au sein de lignées féminines. Travail et Emploi, France, 1983, p49.

² Eichler Margrit. *Travail domestique*, l'encyclopédie Canadienne, mise à jour le 16/12/2013. URL : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/travail-domestique-1#:~:text=Travail%20domestique>, consulté le 17/04/2023 à 21h22.

³ Faouzi Adel. *Le travail domestique*, *Le travail : figures et représentations*, 1997, p 12, URL : <https://journals.openedition.org/insaniyat/11376?lang=ar>, consulté le 17/04/2023 à 23h00.

⁴ Gammage Sarah et autres. *Les coûts indirects du travail domestique non rémunéré*, Finances et développement, USA, 2019, p 21.

Lourdement sur les épaules des femmes, en particulier sur celles qui sont également engagées dans la vie professionnelle en tant que salariées.

1-2- Le travail professionnel :

La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins. En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'organisation dans le cadre de l'exercice d'un travail, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur. Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement vers le lieu de travail.¹

Bien que les femmes aient massivement intégré le marché du travail, leur taux de participation à la population active dans le monde a diminué de 52,4 % en 1995 à 49,6 % en 2015, affectant également les États arabes et les pays d'Afrique du Nord qui ont connu une légère baisse, bien que leur taux de participation ait dépassé 50 % et atteint près de 60 % selon l'OIT en 2016. En Algérie en 2011, la proportion de femmes dans la population active était de 17,7 %, ce qui est l'un des taux de participation économique des femmes les plus bas au monde, comparable à ceux de l'Irak et de la Syrie selon l'OIT en 2014.²

Aujourd'hui, elles ont de plus en plus accès à une carrière professionnelle, à une formation solide et à des emplois bien rémunérés, ce qui n'est plus réservé exclusivement aux hommes. De plus, elles ne se limitent plus aux professions traditionnellement associées aux femmes, telles que celles d'enseignante ou d'infirmière, mais elles occupent de plus en plus de postes qui étaient auparavant réservés aux hommes.

2- Conciliation entre travail et la sphère conjugale :

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 etc. Entre les femmes et les hommes est encore inégal. Ainsi qu'avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail (ménages à deux revenus) et l'apparition de nouvelles structures familiales (familles monoparentales),

¹ Djebaili Zahra, « *la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la performance au travail* » Volume 07 (N°1)2020, Université Abdelhamid Meri Constantine, p180.

² Benabou Djilali et autre, « *femme au travail et conciliation de vie professionnelle et vie personnelle* » Volume 6 (N°3) Université Mascara, Algérie, 2017, p140.

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'autres contraintes (concilier travail et famille, s'adapter aux rythmes sociaux ...etc.).¹ Ils sont donc confrontés à la difficulté de concilier les exigences de leur organisation avec leurs obligations familiales et sociales, ce qui peut devenir de plus en plus contradictoire. Même avec l'émergence de nouvelles technologies permettant une disponibilité constante, cela peut entraîner une pression accrue pour répondre aux demandes en tout temps.

2-1- La conciliation travail-vie conjugale pour les femmes :

La famille conjugale est un couple qui se forme sur la base d'un choix mutuel fondé sur des relations affectives sincères, sans intervention significative des familles pour le processus matrimonial, sauf pour l'organisation des festivités. Les relations avec les enfants sont basées sur des liens étroits et personnalisés, et le nombre d'enfants est décidé conjointement par les deux partenaires et les décisions importantes sont prises en commun. Et la famille conjugale est une structure dans laquelle la femme joue un rôle actif dans son fonctionnement et sa prise de charge des activités domestiques, de façon partielle ou totale, n'est pas considérée comme un apport suffisant de sa part. Son égalité avec l'époux elle la négocie, en exerçant une activité professionnelle en dehors du foyer. Lequel doit lui permettre d'être une partenaire à part entière. En réponse à cela, beaucoup de maris participent aux activités domestiques ou du moins cessent de considérer cela comme une activité obligatoire de l'épouse.²

Aujourd'hui, la famille conjugale est une structure dans laquelle les femmes jouent un rôle actif dans la prise en charge des activités domestiques, tout en exerçant une activité professionnelle en dehors du foyer. Toutefois, l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail a créé un déséquilibre dans la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Par conséquent, l'équilibre entre les deux est devenu une priorité dans les relations de couple.

En effet, concilier travail et vie hors travail est perçu comme un défi dont l'acuité ne cesse de croître suite aux évolutions qu'a connues la société moderne. Parmi ces évolutions, on peut citer la progression du travail rémunéré chez les femmes, l'essor du travail atypique, l'intensification du travail, le vieillissement démographique et l'évolution des structures

¹ Djebaili Zahra, Op.cit 179.

² Khodja Souad, *A comme algériennes*, édition Alger, Algérie, p50.

familiales. Le choix du terme "conciliation" illustre l'existence d'un conflit entre les deux sphères de responsabilité en l'occurrence personnelle et professionnelle, qui a le mérite d'être résolu par la mise en œuvre de mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à un travail décent en les soutenant explicitement et de façon systématique à s'acquitter de leurs responsabilités familiales.¹

A côté on retrouve les mères monoparentales qui elles ont une charge de travail globale plus lourde que celles vivant avec un conjoint ; « les mères monoparentales en emploi effectuent en moyenne 6 heures de plus de travail rémunéré et domestique que les mères vivant actuellement en union. ». Par ailleurs, l'absence de leurs conjoint ou encore un conjoint qui travaille de longues heures à son travail constituent un facteur de stress au sein de la famille.²

2-1-1- Une relation d'interdépendance entre travail et famille :

On considère souvent que l'emploi et la famille sont deux sphères indépendantes qui ne se chevauchent pas. Cependant, il est important de reconnaître qu'il y a une forte interdépendance entre ces deux domaines

Néanmoins ignorer ou nier le lien d'interdépendance contribue en soi à reproduire et à aggraver le conflit emploi-famille. Dans l'analyse de ce conflit comme dans la recherche des stratégies de conciliation, il importe de considérer ensemble, en relation l'un avec l'autre, le domaine de l'emploi et celui de la famille. La relation emploi-famille n'est pas un fait de nature, mais bien le fruit d'un processus social. En effet, l'influence du contexte social est telle que les profils de la relation emploi-famille varient considérablement selon les époques, les pays et les groupes sociaux.³

À cet égard, on peut distinguer trois stades historiques dans l'évolution de cette relation entre les deux sphères :

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

¹ Benabou Djilali et autre. Op.cit, p141.

² Tremblay Diane-Gabrielle. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3^{ème} édition, Presses de l'université du Québec, Canada, 2012, p133.

³ Ibid. pp 34- 39.

- La deuxième période est celle du déclin de l'agriculture, de l'industrialisation massive et de la généralisation du salariat. La famille type devient la famille ouvrière ; elle n'est plus une unité de production, elle devient une unité de salaire. Il y a une coupure entre le travail professionnel, qui est exercé à l'extérieur de la maison, et le travail domestique. C'est l'époque de l'avènement de la famille de type conjugal, c'est-à-dire l'homme qui rapporte le salaire principal et l'emploi féminin qui représente le salaire d'appoint. Le nombre d'enfants par famille diminue ; ceux-ci ne constituent plus une force productive immédiate¹
- La troisième période dans l'histoire des familles est celle de la restructuration industrielle et de la tertiarisation. Cette période se caractérise par la multiplication des formes atypiques et plus ou moins précaires d'emploi (temps partiel, temporaires...) ; l'émergence de la famille à deux revenus et la diversification des modèles familiaux. La coupure est toujours présente entre travail professionnel et travail domestique mais elle est révélée par l'entrée massive et permanente des femmes sur le marché du travail. La diminution du nombre d'enfants par famille continue. C'est également l'époque de l'individualisation du rapport au travail et au salaire.²

2-1-2- Le conflit travail-famille :

La conception du conflit vie professionnelle-vie conjugale et familiale se rattache à l'idée que les individus disposent d'une quantité limitée de temps et d'énergie et que chacune des deux sphères, privée et professionnelle, en demande une partie, non toujours délimitée. Le concept de conflit travail-famille est une forme de conflit de rôles apparaissant lorsque les exigences du travail et les exigences de la famille sont mutuellement en tension. Les conflits surgissent donc, lorsque les demandes de participation dans un domaine de la vie sont incompatibles avec les demandes de participation dans un autre domaine. Ces conflits peuvent avoir un effet important à la fois sur la qualité de la vie de famille et sur la qualité de vie sur le lieu de travail.³

¹ Georis Pierre. « *La conciliation entre le temps de travail et les temps sociaux* », N°2007-15, Août 2007, Bruxelles, p 02.

² Tremblay Diane-Gabrielle. Op.cit, p39.

³ Belghiti-Mahut Sophia. « *Le conflit vie professionnelle/vie privée et la satisfaction : le cas des conjoints de militaires navigants* » In RIMHE, (n° 18, vol. 4), 2015, p 03.

2-1- Les différentes stratégies utilisées par les femmes pour concilier travail et vie conjugale

Il existe plusieurs approches pour gérer l'équilibre entre travail et vie conjugale afin d'améliorer son bien-être général. Les femmes ont tendance à utiliser davantage des stratégies telles que le travail indépendant pour avoir un meilleur contrôle sur leur travail et mieux concilier les exigences professionnelles, conjugale et familiales, comparativement aux hommes. Elles peuvent également adopter des stratégies d'adaptation comme réduire leurs heures de travail, chercher du soutien auprès de leur partenaire ou de leur famille.¹

Pour concilier leur travail et leur vie conjugale, les femmes utilisent diverses stratégies. Certaines femmes font preuve d'ingéniosité, de perspicacité et de communication pour réussir à équilibrer leur vie professionnelle et conjugale. D'autres femmes adoptent une approche conjugale en partageant les tâches ménagères et familiales avec leur partenaire. Il est également possible que les femmes aient recours à des services de garde d'enfants ou à des aides ménagères pour les soutenir dans cette conciliation.

Les différentes stratégies sont :

- Flexibilité du temps de travail : Les femmes peuvent chercher à négocier des horaires de travail flexibles avec leur employeur, comme des horaires variables ou du temps partiel, afin de mieux gérer leurs responsabilités familiales et professionnelles.
- Communication et partenariat avec leur conjoint : Les femmes peuvent travailler en étroite collaboration avec leur conjoint pour partager les responsabilités familiales, planifier les horaires de travail et coordonner les activités familiales pour assurer un meilleur équilibre entre travail et vie conjugale et familiale.
- Les femmes peuvent confier aussi certaines tâches domestiques, comme l'embauche d'une aide à domicile, l'utilisation de services de garde d'enfants ou la délégation de certaines tâches à d'autres membres de la famille, afin de réduire leur charge de travail à la maison.
- Établissement de limites claires : Les femmes peuvent établir des limites claires entre leur travail et leur vie conjugale en évitant de rapporter du travail à la maison, en définissant des plages horaires dédiées à leur famille et en s'efforçant de maintenir un équilibre sain entre leur carrière et leur vie personnelle.

¹ Bennett Jill. *Gérer les défis domicile-travail*, URL : <https://www.womeninresearch.org.au/home-work-challenges>, consulté le 26/04/2023 à 16h26.

- Soins personnels et bien-être : Les femmes peuvent prendre soin d'elles-mêmes en prenant du temps pour leurs propres besoins, comme l'exercice physique, la méditation, la relaxation ou d'autres activités qui favorisent leur bien-être général, ce qui peut les aider à mieux concilier leur travail et leur vie conjugale en étant plus épanouies et équilibrées.

Face à toutes ses stratégies le Pr “Mbra François” a fait savoir qu’il n’existe pas de recette miracle, ni formule universelle. Cependant il a dégagé un ensemble de conseils qui devraient permettre aux femmes de faire face à cet épineux problème. *« Il faut privilégier le dialogue et la communication en échangeant avec son partenaire avant l’exercice d’un emploi et l’acceptation d’un emploi quelconque. En outre, l’harmonisation de la vision dans le couple est une donnée importante. Pour pouvoir marcher ensemble dans le même tempo et les mêmes objectifs. Cela permet d’aborder plus facilement les questions professionnelles et conjugales»¹*

2-2- Les obstacles à la conciliation :

La conciliation, également connue sous le nom d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, est le processus de trouver un compromis entre les différents aspects de la vie d'une personne, tels que le travail, la famille, la santé, les loisirs et d'autres engagements. Cependant, il existe plusieurs obstacles qui rendent difficile l'atteinte de cet équilibre. Certains de ces obstacles sont inhérents même au principe de conciliation :

- Pression professionnelle : Les exigences du travail peuvent être élevées, avec des attentes de disponibilité constante, des heures supplémentaires fréquentes et des charges de travail excessives. Cela peut rendre difficile la gestion du temps pour les engagements personnels et familiaux, entraînant un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- Attentes sociales et culturelles : Les normes sociales et les attentes culturelles peuvent jouer un rôle important dans la manière dont les individus gèrent leur vie privée et professionnelle. Des stéréotypes de genre ou des attentes traditionnelles peuvent limiter la capacité des individus à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, en créant des obstacles supplémentaires.

¹ Darmous Yeti. *Conciliation vie professionnelle et conjugale : les femmes partagent leurs expériences*, publié Le 20/03/22 à 22:19, URL : <https://www.fratmat.info/article/219371>, consulté le 27/04/2023 à 16h35.

- Charge de travail familiale : Les responsabilités familiales, telles que l'éducation des enfants, les soins aux personnes âgées, la gestion des tâches domestiques, peuvent également être un obstacle à la conciliation. L'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales peut être difficile à atteindre, en particulier pour les parents qui jonglent avec les demandes du travail et de la famille.
- Manque de temps : Le manque de temps est souvent cité comme un obstacle majeur à la conciliation. Les journées chargées, les déplacements domicile-travail, les engagements sociaux et autres activités peuvent laisser peu de temps pour s'occuper d'autres aspects importants de la vie, ce qui peut entraîner un déséquilibre entre le travail et la vie personnelle.¹

3- Le mariage comme phénomène basic dans la société :

Le mariage a été une institution sociale répandue tout au long de l'histoire humaine, à la fois dans les temps anciens et modernes. Les formes et les perceptions du mariage, qu'elles soient respectueuses ou pluralistes, varient selon la culture dominante de chaque société. Cependant, les origines sociales au sein d'une même société peuvent également avoir un impact sur les coutumes, les normes et les valeurs associées au mariage.

Au fil du temps, le mariage a subi des ajustements successifs en intégrant les attentes masculines dans le dispositif formel géré par les aînés. Récemment, il a connu une évolution plus brutale caractérisée par une diminution de la formalisation des unions et une diminution de l'implication des responsables familiaux dans la prospection matrimoniale. Cette évolution est liée à la montée en puissance des migrations féminines, qui ont bouleversé le dispositif institutionnel encadrant les jeunes. Cette individualisation s'accompagne d'un mouvement de privatisation des affaires matrimoniales. Le mariage reste un élément important du jeu collectif, mais il y a un changement de paradigme : il était autrefois une composante du contrôle intergénérationnel et devient aujourd'hui un instrument de différenciation sociale.² Et partir de là que on peut définir le concept du mariage :

¹ St-Amour Nathalie St-Amour et autres. *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, Institut national de santé publique du Québec, Canada, 2005, pp 1-20.

² Hertrich Véronique, *mariage quelle affaire*, 2008, France, p 119.

- Comme un contrat légal entre un homme et une femme, l'un de ses objectifs est la formation d'une famille basée sur l'affection et la miséricorde, coopération et préservation des lignages.¹
- Socialement approuvée entre deux personnes ou plus dans ce qui est considéré comme une relation stable et durable basée en partie sur une certaine forme de lien sexuel. C'est une institution qui est considérée comme permanente et qui implique des droits et des obligations mutuelles.

En règle générale, le mariage est considéré comme une union sacrée entre un homme et une femme, qui repose sur des fondations solides telles que l'amour, la compréhension mutuelle et l'interdépendance. Pour que la vie conjugale soit heureuse et exempte de problèmes, chaque partie doit être capable de comprendre l'autre et éviter les conflits qui peuvent survenir en raison de différences de points de vue ou d'un manque de compréhension mutuelle.

Tableau n° 2 : Effectif des mariages 2002- 2020(en milliers).

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
219	240	268	279,5	295	325	331	341	345	369
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
371	388	386	369	357	340	332	315	283	

Source (Femmes algériennes en chiffres 2020).²

3-1- Le concept du mariage au sein de la société algérienne :

Le mariage au sein de la société est défini comme l'union socialement reconnue qui travaille à produire la famille et à augmenter le nombre de ses membres, ou les partenaires peuvent être choisis en général selon les règles de la société pour le mariage, car différentes sociétés ont des règles qui peuvent être obligatoires tel est le cas est dans le caractère sacré de l'inceste, qui s'applique généralement aux sociétés de parenté, de clan de lignage.³

¹ *Admissibilité et piliers du mariage*, URL : <https://elmouhami.com> Consulter le 17avril2023 à 12 h30.

² Fondation pour l'Egalite, *Femmes algériennes en chiffres 2020*, 5^{ème} édition, Alger, p13.

³ Rinade Al Sabah, *recherche sur le mariage*, URL : <https://mawdoo3>, dernière mise à jour 09/07/ 2018 à 05 h08. Consulter le 17/04/2023 à 12 h40.

Et partir de là on peut dire que le mariage constitue un lien entre la femme et l'homme et que les deux partagent le bien et le mal entre eux. La femme en général essaye d'aider son mari que ce soit dans le foyer et hors foyer, elle essaye de faire un double travail pour l'aider dans les dépenses de la maison par son activité. L'activité économique des femmes est reconnue depuis un certain temps déjà, cependant exprimer les activités des femmes en termes de compatibilité nationale est un effort plus récent, mais qui n'est pas moins important.

4- La fécondité des femmes en relation entre travail et vie conjugale :

4-1- La fécondité des femmes dans le monde :

Dans le passé, la maternité était souvent utilisée par les femmes comme un moyen de négocier leur statut au sein de la famille, leur donnant ainsi le pouvoir de participer aux décisions importantes concernant la gestion de la famille de leur mari. Des études montrent que plus une femme participe aux décisions importantes de la famille, plus elle est susceptible de contrôler sa fécondité et donc de limiter le nombre d'enfants qu'elle a. En outre, il est souvent considéré que la vie conjugale est une étape nécessaire à la réalisation des intentions de fécondité chez les femmes. Les taux de fécondité ont tendance à augmenter avec l'augmentation de l'activité des femmes sur le marché du travail, comme on peut le constater dans la plupart des pays développés où la remontée de la fécondité est associée à un taux d'emploi élevé chez les femmes.

Le comportement procréateur a évolué rapidement dans la plupart des pays en développement ces dernières décennies, avec des baisses de fécondité plus rapides et plus répandues que prévu. Une étude de Bongaarts montre que l'évolution de la fécondité dépendra principalement du développement humain, de l'alphabétisation et de l'espérance de vie à la naissance. Le rythme de la baisse de la fécondité diminuera à mesure que les pays se rapprocheront de la phase finale de la transition de la fécondité, mais des enquêtes ont indiqué que la fécondité a cessé de baisser dans plusieurs grands pays à taux de fécondité intermédiaire.¹

La croissance de la population est en partie due à la diminution des niveaux de mortalité, comme en témoignent l'augmentation des niveaux d'espérance de vie à la naissance. L'espérance de vie mondiale à la naissance a atteint 72,8 ans en 2019, une amélioration de près de 9 ans depuis 1990. Des réductions supplémentaires de la mortalité devraient entraîner

¹ (*Bulletin démographique des nations unies*) *Achever la transition de la fécondité*, 2002, New York, p21.

une longévité moyenne mondiale d'environ 77,2 ans en 2050. Cependant, en 2021, l'espérance de vie dans les pays les moins développés était en retard de 7 ans par rapport à la moyenne mondiale. De même, un désavantage masculin en matière d'espérance de vie est observé dans toutes les régions et tous les pays, allant de 7 ans en Amérique latine et dans les Caraïbes à 2,9 ans en Australie et en Nouvelle-Zélande.¹

4-2- La fécondité des femmes en Algérie :

Les sociétés rurales traditionnelles en particulier les sociétés algériennes ont toujours attaché une grande importance à la fécondité pour des raisons économiques et sociales, telles que le besoin de main-d'œuvre et le soutien des parents âgés, ainsi que pour des raisons sanitaires en raison d'une mortalité infantile élevée. Les couples avaient tendance à rapprocher les grossesses pour répondre à ces besoins. Cependant, l'urbanisation a partiellement bouleversé ce schéma de reproduction en allongeant les intervalles entre les naissances successives et entre le mariage et la première naissance légitime, entraînant ainsi une réduction de la descendance des couples.²

En Algérie durant les années 1980-1990, y avait une importante diminution de la fécondité avec une baisse du taux de naissance de 4,5 enfants par femme en 1990 à 2,4 enfants par femme en 2000, la fécondité a ensuite progressé régulièrement pour atteindre plus de 3 enfants par femme depuis 2012 (3,1 enfants par femme en 2015), ce qui est assez inhabituel.³

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la baisse spectaculaire des taux de fécondité à l'échelle mondiale notamment en Algérie au cours des dernières décennies, notamment l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, le recours accru à la contraception, l'augmentation du niveau d'éducation des femmes, le taux de divorce croissant, la diminution de la taille des familles, l'urbanisation croissante, etc.⁴

La fécondité a connu une phase de baisse, suivie d'une augmentation, et en effet, une autre phase de hausse est observée actuellement d'ailleurs en 2016, la population algérienne a

¹ United Nations department of economic and social affairs, *World Population Prospects 2022: Summary of Results*, 2022, URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/>, consulter le 17/04/2023 à 14:30.

² Lakrouf Ali, *Evolution de la fécondité en Algérie tendances et déterminants*, Edition université Batna, 2017, P9.

³ *Achever la transition de la fécondité*. Op.cit. P 12.

⁴ *Classement des états du monde par indice de fécondité (taux de fécondité)*, URL :

<https://atlasocio.com/classements/demographie/fecondite/classement-etats-par-indice-de-fecondite-monde>.

Dernière mise à jour : aout 2022, consulté le 18/04/2023 à 15h30.

atteint le chiffre de 40,4 millions d'individus. Les données de l'Office national des statistiques (ONS) laissent penser que, grâce à la croissance constante de la natalité depuis une décennie, ce chiffre a augmenté de 800 000 personnes à partir de janvier 2017. Au cours des années 2014 et 2015, l'Algérie a ainsi connu plus d'un million de naissances par an pendant deux années consécutives.¹

5- L'impact du travail sur la fécondité des femmes :

- Définition de la fécondité :

C'est la capacité de production d'un être vivant, d'un couple, d'un group ou d'une population.² Elle désigne aussi aptitude à la reproduction.³ On peut donc conclure que la reproduction permet la création d'un nouvel organisme, bien que cette caractéristique soit commune à de nombreuses formes de vie.

Le lien entre le travail des femmes et la fécondité est étroitement associé aux inégalités sociales sur le marché du travail. Les femmes cherchent souvent à changer leur statut dans la société pour se libérer et éviter de rester confinées au rôle traditionnel de femme au foyer.⁴ Plusieurs recherches ont montré que le travail des femmes peut également avoir un impact positif sur la fécondité, notamment en améliorant leur santé et leur statut socio-économique, ce qui peut favoriser des conditions de vie plus propices à la reproduction.

Les données d'enquêtes nationales, déclarent que Plusieurs facteurs ont contribué à la baisse de la fécondité en Algérie, dont le niveau d'instruction est l'un des plus importants. En effet, plus le niveau d'instruction est élevé, plus l'ISF est bas : en 1992, l'ISF était de 7,8 enfants par femme non instruite et de 3,7 enfants par femme ayant fait des études secondaires ou supérieures. En 2012, ces chiffres étaient respectivement de 3,4 et 2,4. En outre, la fécondité en Algérie varie considérablement selon le milieu de résidence, avec une fécondité plus faible en milieu urbain qu'en milieu rural.⁵

¹ O. Bididi Zahia. *Plus de doute, la fécondité augmente en Algérie*, 2017, URL : <https://orientxxi.info/magazine/plus-de-doute-la-fecondite-augmente-en-algerie>, consulté le 22/4/2023 à 21 h00.

² Deluzarche Céline, *fécondité : qu'est-ce que c'est ?*, URL : <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/bebe-fecondite-6134/.URL/>, décembre 2018, consulté le 18/04/2023 à 21 :45.

³ Jacques Quevauvilliers et Alexandre Somogyi et autres, dictionnaire médicale, 5ème Édition, Paris, 1992, France, p.350.

⁵ Lakrouf Ali, op.cit. p8.

5-1- Les facteurs qui influencent la décision de devenir mère ou de poursuivre une carrière professionnelle :

Plusieurs facteurs peuvent influencer la décision de devenir mère ou de poursuivre une carrière professionnelle.

5-1-1- Devenir mère :

Il est important de rappeler que les femmes ont autant de potentiel que les hommes et qu'elles peuvent réussir professionnellement tout en étant de bonnes mères. Il est important de se faire confiance et de trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie familiale. Mais parfois il y a ceux qui choisissent une seule voie et celle d'être mère seulement. Et qu'elle n'utilise pas des moyens de contraception comme elles allaitent leurs enfants 2 ans puisqu'ont la capacité de consacrer leurs temps à ses enfants contrairement à une femme qui travaille en double.

Leur travail présente des aspects positifs et négatifs. D'un côté, il peut contribuer au développement de la société ainsi qu'à l'augmentation du revenu familial. Il peut également aider les femmes à gagner en estime de soi dans leur communauté. D'un autre côté, il peut avoir des conséquences négatives sur la relation avec le conjoint ainsi que sur la vie familiale et personnelle.

5-1-2- La Carrière professionnelle :

Cela peut être bénéfique si l'enfant est intéressé par la même carrière que ses parents, mais cela peut aussi être un fardeau s'il se sent obligé de suivre une voie qui ne lui convient pas. Dans certains cas, la famille peut également avoir une vision limitée de ce qu'est un bon travail, en se concentrant uniquement sur le prestige et le salaire plutôt que sur l'épanouissement personnel de l'individu. Il est donc important pour les individus de prendre leur propre décision quant à leur choix de carrière, en évaluant leurs intérêts, leurs compétences et leur passion plutôt que de se fier aux pressions exercées par leur famille. Surtout la fille quand elle devient mère trouve des difficultés à concilier ou choisir son cheminement.

La maternité est un des freins des carrières féminines et en suisse une femme sur cinq quitte son emploi à la suite de l'arrivée de son premier enfant. Les femmes qui restent actives

professionnellement se sentent souvent moins compétentes, car elles ont des responsabilités multiples et leur engagement est partagé avec leurs enfants.¹

L'accès à la contraception moderne est essentiel pour l'émancipation des femmes, car il renforce leur pouvoir décisionnel et leur autonomie, aussi bien à titre personnel qu'au sein du ménage, leur permet de planifier plus efficacement leur carrière et leur développement professionnel ainsi que de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle.

Les femmes qui occupent en Algérie un emploi rémunéré ont tendance à avoir moins d'enfants. Les lieux de travail constituent souvent un espace d'échanges et d'informations sur la contraception. L'activité féminine est un critère très utilisé pour caractériser le statut de la femme, l'emploi féminin a eu un impact direct sur la fécondité de la femme algérienne.

5-2- La prévalence de la contraception :

La contraception d'abord désigne « la possibilité pour les femmes et les couples de maîtriser leurs propre reproduction, de choisir le nombre de leurs enfants et le moment de leur naissance »²

Etant donné que Le retard du mariage et usage de la contraception n'ont été que les instruments de la baisse de la fécondité. Pour saisir les ressorts de leur mise en œuvre, il faut s'interroger sur les raisons qui ont poussé au retard du mariage (dont l'objectif premier n'a d'ailleurs probablement pas été la volonté de faire moins d'enfants) et sur celles de l'évolution du désir d'enfants. Car, effectivement ce sont souvent les mêmes facteurs qui ont engendré la volonté de se marier plus tard et celle de faire moins d'enfants. Toutes les enquêtes sur la fécondité l'ont montré, l'usage de la contraception a progressé avec l'amélioration de différents éléments du statut des femmes, notamment l'instruction et la participation à l'activité économique.

On peut dire que la maîtrise de la fécondité par la contraception est un atout appréciable entre les mains de la femme qui veut modifier à vision traditionnelle que l'on a d'elle. En Algérie la contraception, a connu une libéralisation et un soutien direct, en effet les pouvoirs publics se sont impliqués par l'intégration des services de planification familiale dans les programmes de santé maternelle et infantile avec des réseaux de distribution dans le secteur public et dans le

¹<https://www.letemps.ch/economie/carrieres/devenir-mere-un-atout-professionnel>: consulté le 20/04/2023 à 22h00.

² Baulieu Etienne-Emile, Leridon Henri et autres. *Introduction In Contraception : contrainte ou liberté ?* Éditeur : Odile Jacob, 1999, p 7.

secteur privé et commercial et que certaines études qui ont été faite ont montré l'efficacité de ces programmes.¹

5-2-1- La contraception dans le monde :

Le recul de l'âge au mariage est toujours considéré comme le principal facteur de la baisse de la fécondité, mais il convient de noter que la contraception a également contribué à cette baisse grâce à l'utilisation efficace de méthodes modernes par la grande majorité des femmes.

Cette contraception intervient comme un facteur déterminant qui est le niveau d'instruction de la femme. Plus le niveau est élevé ce qui permet à la femme d'accéder au monde du travail, plus l'âge au mariage s'élève, et moins elle désire d'enfants.²

En 2019, sur 1,9 milliard de femmes en âge de procréer (15-49) dans le monde, elles sont 1,1 milliard à avoir besoin de planification familiale ; parmi celle-ci, 842 millions utilisent des méthodes de contraception dont elles ont besoin.

Une recherche qui a été menée indique que la proportion des « femmes mariées en âge de procréer qui utilisent des méthodes modernes de contraception a augmenté de 2,1 points de pourcentage à l'échelle mondiale entre 2000 et 2019, passant de 55,0% à 57,1%. » Cependant, cette croissance a été freinée par plusieurs facteurs tels que :

La disponibilité limitée de méthodes de contraception modernes, l'accès limité aux services, les préoccupations et les expériences d'effets secondaires indésirables, les obstacles culturels ou religieux, la qualité médiocre des services disponibles, les opinions biaisées des utilisateurs et des prestataires envers certaines méthodes et les inégalités de genre dans l'accès aux services.³

La contraception est une pratique majeure qui varie selon chaque population et chaque pays.

Le taux d'utilisation de cette méthode chez les femmes âgées de 15 à 49 ans, mariées ou vivant maritalement, dans le monde est passé de 55% en 1990 à environ 63% en 2011. Cependant, le recours à la contraception varie considérablement selon les pays, allant de 4% au Sud-Soudan à 88% en Norvège. L'Afrique a le taux d'utilisation de la contraception le plus bas, moins d'une femme sur trois utilise des moyens contraceptifs, et en particulier en Afrique subsaharienne, l'accès aux méthodes contraceptives est difficile. Bien que certains couples

¹Bourayou .M et autre. Op.cit. p114.

²Ibid. p108.

³Planification *familiale / contraception : organisation mondiale de la santé*. URL : [Planification familiale/Contraception \(who.int\)](https://www.who.int/familiale/Contraception), Consulté le 21/04 /2023 à 15h00.

cherchent à avoir un enfant ou en attendent un, ou se savent stériles, 143 millions de femmes, dont la majorité vit dans des pays en développement, n'utilisent pas de moyens de contraception alors qu'elles ne souhaitent plus avoir d'enfants ou aimeraient espacer les naissances.¹

5-2-2- La contraception en Algérie :

L'Algérie a mis une politique concernant l'espacement des naissances dès les années quatre-vingt le problème de la baisse de la fécondité était devenue un impératif primordial des pouvoirs publics. Pour atteindre cet objectif, il fallait, outre la mise en place des structures adéquates aptes à prendre en charge cette politique, mener une campagne de sensibilisation dirigée essentiellement vers les couches sociales les plus défavorisées. Les résultats de cette politique sont aujourd'hui encourageants puisqu'on enregistre une réelle baisse de la fécondité dès 1990(4,4 enfants par femme contre 7 enfants par femme en 1980). L'usage des méthodes contraceptives dans leurs différentes formes devienne une réalité et une pratique courante dans tous les milieux sociaux y compris dans les milieux les plus réticents (méthode moderne 65%, méthode traditionnelle 27% allaitement prolongé 18%).²

Pendant la période de 1970 à 1986, la diminution du taux de natalité en Algérie a été influencée à la fois par le recul du mariage et la baisse de la fécondité des femmes mariées.

Toutefois, cette dernière a été principalement attribuée au développement de la pratique contraceptive.³

L'Algérie au cours de cette période le taux de natalité a diminué. Il explique que cette diminution était due à deux facteurs principaux : le recul du mariage et la baisse de la fécondité des femmes mariées. Cependant, il précise que la principale cause de la baisse de la fécondité des femmes mariées était le développement de la pratique contraceptive, c'est-à-dire l'utilisation de méthodes de contraception pour éviter ou limiter les grossesses. La pratique contraceptive a donc joué un rôle important dans la réduction du taux de natalité en Algérie au cours de cette période.

¹ *La contraception dans le monde*(2011), Édition INED, URL : <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/la-contraception-dans-le-monde>. Consulté le 21/04/2023 à 18h00.

² Bourayou .M et autre. Op.cit. p108

³ Kouaouci Ali, *essai de reconstitution de la pratique contraceptive en Algérie durant la période 1967-1987*, Algérie, 1993. P850.

Cette méthode de contraception intervient comme un facteur déterminant qui est le niveau d'instruction de la femme. Plus le niveau est élevé ce qui permet à la femme d'accéder au monde du travail, plus l'âge au mariage s'élève, et moins elle désire d'enfants.¹

5-2-3- Méthodes contraceptives :

Les différentes méthodes contraceptives sont notamment les pilules de contraception orale, les implants, les contraceptifs injectables, les patchs contraceptifs, les anneaux vaginaux, les dispositifs intra-utérins, les préservatifs, la stérilisation masculine ou féminine, les méthodes reposant sur le retrait (coït interrompu) et la connaissance des périodes de fertilité.

Tableau n° 3 : Evolution du pourcentage de femmes utilisant une méthode de contraception

Années	1986	1992	1995	2002	2006	2012_13	2019
Méthodes contraceptives							
Pilule	26,4	38,7	43,8	46,8	45,9	43,0	39,0
Stérilité	2,1	4	4,1	3,1	2,3	2,2	2,4
Condom	0,5	0,7	0,8	0,8	2,3	1,9	2,1
Autre méthode moderne	2,1	1,3	0,7	1,1	0,3	1,6	2,0
Ensemble méthode moderne	31,3	43,1	49,0	51,8	52,0	47,9	45,5
Méthode traditionnelle	4,4	7,7	7,9	5,2	9,4	9,2	8,1
Total contractées	35,5	50,8	56,9	57	61,4	57,1	53,6

Source (femmes algériennes en chiffre 2020).²

¹Ibid. P108.

²Fondation pour l'Egalite, Op.cit. p21.

6- L'Allaitement chez les femmes :

- Définition :

- « Est le nourrissage au sein des nouveaux nés et bébés chez les mammifères, c'est d'ailleurs ce qui définit un mammifère. »¹
- L'allaitement maternel : « l'allaitement est le mode d'alimentation d'un nourrisson ou d'un enfant, par le lait maternel via le sein de la mère. Lorsque le lait maternel est insuffisant, on pratique un allaitement mixte, qui consiste à combiner le sein et le biberon. »²

« Les obstacles en milieu de travail contribuent aux faibles taux d'allaitement les recherches montrent que les lois d'état favorables sont en corrélation avec des taux plus élevés, mais en 2009, états avaient adopté des lois pour encourager l'allaitement sur le lieu de travail. La pratique de l'allaitement maternel est influencée par l'attitude de la mère et sa connaissance de l'allaitement. Les mères qui travaillent font face à de nombreux défis et ont besoin de soutien pour continuer à allaiter. »³ De nombreuses femmes qui allaitent éprouvent un lien étroit avec leur bébé, tout comme leur enfant ressent une proximité importante envers elles. Le lait maternel est la nourriture optimale pour les nourrissons car il contient toutes les substances nutritives essentielles nécessaires pendant les six premiers mois de leur vie. Cependant, la plupart des mères qui ont un emploi doivent trouver un équilibre entre les exigences du travail et les besoins de leur bébé en matière d'allaitement.

Pourront combiner avec succès le travail et l'allaitement une fois qu'elles seront en mesure d'établir leur production de lait avant de commencer à travailler.

6-1- L'allaitement en Algérie :

En Algérie, l'allaitement maternel est largement encouragé et considéré comme la méthode d'alimentation la plus saine pour les nourrissons. Les autorités sanitaires recommandent l'allaitement exclusif pendant les six premiers mois de vie, suivi d'une introduction

¹ Deluzarche Céline, *allaitement : qu'est-ce que c'est ?*, URL : <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/bebe-allaitement-6179/> . Publié le 09/12/2018 à 22h00. Consulté le 20/04/2023 à 18 h08.

² *L'allaitement : Qu'est ce que c'est ? Quels sont les différents types ? (enjoyfamily.fr)* , URL/.consulté le 21/04/2023 à 15h.

³ Murtagh Lindsey, D. Moulton Anthony, *les mères qui travaillent, l'allaitement et la loi*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3020209/>. Consulté le 21/04/2023 à 19 :30.

progressive d'aliments complémentaires tout en maintenant l'allaitement maternel jusqu'à deux ans ou plus.

Cependant, malgré les avantages de l'allaitement maternel pour la santé de la mère et de l'enfant, certaines pratiques culturelles et sociales peuvent décourager les femmes d'allaiter. Par exemple, il y a une pression sociale pour que les femmes reprennent rapidement leur travail après l'accouchement, ce qui peut rendre difficile l'allaitement exclusif pendant six mois.

De plus, l'utilisation de biberons et de lait en poudre est courante en Algérie, en particulier pour les femmes qui travaillent à l'extérieur du domicile. Le marketing agressif des sociétés de lait infantile peut également inciter les mères à utiliser ces produits plutôt que d'allaiter.

« Le temps d'allaitement pendant le travail est prévu par le Code pour tout type d'entreprise et quel que soit l'effectif : « pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail » (art. L. 224-2). »¹

Entre 2006 et 2013, le pourcentage d'enfants ayant bénéficié d'un allaitement exclusif pendant 6 mois a augmenté de 6,9% à 25,7% en Algérie, atteignant même 30,3% dans les ménages les plus aisés. En 2013, 83% des enfants âgés de 12 à 23 mois ont été complètement vaccinés, mais cela représente une baisse par rapport à 2006 où ce taux était de 88%. En 2017, l'Algérie a enregistré plus d'un million de naissances pour la quatrième année consécutive, ce qui est un défi important pour les autorités sanitaires. Bien que l'accès aux services de santé publique soit garanti par la Constitution algérienne, il existe des disparités d'accès et d'utilisation entre les régions et les groupes sociaux, en particulier pour les services de santé maternelle et infantile, avec des différences importantes entre les régions les plus défavorisées et les quintiles de revenu les plus élevés et les plus bas.²

7- Les solutions pour concilier travail et famille :

La société dans son ensemble doit reconnaître et valoriser le travail des mères qui travaillent, et ne pas les juger ou les stigmatiser pour leurs choix professionnels et familiaux. Les femmes

¹ Sabrina Alice, *travail et allaitement, ce que dit la loi*, URL : <https://www.illfrance.org/vous-informer/fonds-documentaire/allaiter-aujourd-hui-extraits/1137-53-ce-que-dit-la-loi>, dernière mise à jour le 24/06/2021 à 13h40, consulté le 26/04/2023 à 15h30.

² Santé de la mère et de l'enfant, Algérie, 2013, Unicef. URL : <https://www.unicef.org/algeria/sant%C3%A9-de-la-m%C3%A8re-et-de-lenfant>, consulté le 26/04/2023 à 17h.

doivent pouvoir travailler et réussir tout en étant respectées et admirées pour leur rôle de mère.

Il appartient également aux employeurs de mettre en place des politiques de conciliation travail-famille pour permettre aux employées de concilier leur travail et leurs responsabilités familiales. Cela peut inclure des horaires flexibles, des congés parentaux ou encore des services de garderie à proximité du lieu de travail. D'abord on commence par la définition de :

- **Congés parentaux** : Lorsqu'un salarié accueille un enfant, que ce soit par la naissance ou par l'adoption, il peut interrompre son travail pour s'occuper de l'enfant. Dans ce cas, il peut bénéficier d'un congé parental d'éducation, à condition d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise. Le nombre et la simultanéité des naissances ou adoptions influencent la durée de ce congé.
- **Les horaires flexibles** : ce concept est un modèle de travail adaptable dans lequel les membres de l'équipe peuvent organiser leurs heures de travail en fonction de leurs besoins. Il s'agit d'une approche centrée sur les personnes qui répond aux besoins des employés et qui a de nombreuses retombées positives pour les entreprises. ¹
- **Service de garde** : la protection des enfants contre toutes les formes de violence est au cœur des préoccupations nationales en Algérie, qui œuvre depuis des décennies à la mise en conformité de sa législation nationale avec des conventions internationales dont elle est signataire, la réaffirmation des droits de l'enfant.²

¹ **Responsabiliser la main d'œuvre : adopter les avantages des horaires de travail flexibles**, URL : <https://fr.deskbird.com/blog/flexitime>, publié le 13/01/2023, mise à jour le 18/04/2023. consulter le 27/04/2023 à 15h00.

² <https://www.unicef.org/algeria/protection-de-lenfant> . Consulter le 27/04/2023 à 16 h00.

Chapitre IV : Présentation du terrain, analyse des données et interprétations des résultats.

Présentation de l'entreprise :

1- Présentation de l'Aéroport Bejaïa/Soummam-Abane Ramdane :

L'Aéroport de Bejaïa est un aéroport civile international desservant la ville de Bejaïa et sa région (wilayas de Bejaïa, Tizi-Ouzou, Bouira et Jijel et se situe à 5 km au sud de Bejaïa. L'Aéroport de Bejaïa, actuellement nommé Abane Ramdane en hommage à l'homme politique algérien qui joue a un rôle essentiel dans l'histoire de la guerre d'indépendance, a été ouvert à la circulation aérienne en 1958 et inauguré en 1982 pour les vols nationaux et en 1993 pour les vols internationaux.

- 1958 : Ouverture à la circulation aérienne uniquement par deux compagnies aériennes (la société générale d'affrètement et la Société Africaine de Construction Aéronautique « Afric- air » avec des aéronefs légers d'une capacité d'accueil de 6 à 7 passagers.
- 1960 : construction d'un aérodrome de classe C baptisé Bejaïa/Soummam, la plateforme a été dotée d'une aérogare, une piste principale de 1700 mètres x 40 mètres, une aire de stationnement, d'un parking et de plusieurs super structures
- 1972 : Fermeture à la circulation aérienne par décision gouvernementale
- L'Aéroport de Bejaïa a fait l'objet de plusieurs travaux de réaménagement durant ces dernières années notamment pour répondre au trafic sans cesse en croissance dans la région,
- Aujourd'hui l'Aéroport de Bejaïa a retrouvé une nouvelle mine grâce à son réaménagement.
- L'aéroport de Bejaïa est un aéroport civil international situé à 5 km au sud de Bejaïa, desservant la ville de Bejaïa et sa région (Tizi-Ouzou, Bouira et Jijel). L'aéroport de Bejaïa, un bien de l'état, est géré par l'Etablissement de Gestion de Services Aéroportuaires E.G.S.A /Alger. Mais qui est l'EGSA ?

2- Historique de l'EGSA :

L'EGSA Alger « Etablissement de Gestion de Services Aéroportuaires d'Alger », sous tutelle du Ministère des Transports, a vu le jour le 11 août 1987 par décret n° 87- 173 du 11 août 1987. Il a été transformé en Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC) doté de missions de service public par décret exécutif N° 91-150 du 18 mai 1991. A vocation commerçante, l'EGSA-Alger gère, développe et exploite 17 aéroports implantés

du nord au sud du pays dont 6 aéroports internationaux et 11 aéroports nationaux. Au niveau de ses principales plates-formes aéroportuaires, l'EGSA-Alger met à la disposition des passagers, des compagnies aériennes et de l'ensemble des acteurs aéroportuaires les installations permettant d'assurer des services adaptés à leurs attentes.

A noter que l'Aéroport international d'Alger Houari Boumediene est, depuis le 1er novembre 2006 géré et exploité par une EPE/SPA, filiale de l'EGSA-Alger dénommée « SGSIA » (société de gestion des services et infrastructures aéroportuaires d'Alger).

L'Aérodrome d'Alger, communément appelé « **Maison Blanche** » a été créé en 1921 par le service de la navigation aérienne puis élargi en 1926 par l'aéronautique navale qui a contribué en 1942 à la construction de la piste actuelle Est-Ouest.

Le 21.02.1962, fut créé l'OGSA (Organisme de Gestion et de Sécurité Aéronautique de l'Algérie).

Le 01.01.1969, une fusion de l'ensemble des gestionnaires de l'Aéroport, de l'ONAM « Office de la Navigation Aérienne et Météorologie » et de l'EPAA, donne naissance à l'ENEMA « Etablissement National pour l'Exploitations et la Météorologie » érigée en Entreprise Nationale à caractère socialiste.

En 1974, la météorologie est érigée à son tour en office national autonome.

A partir de 1983, l'ENEMA se scinde à son tour en deux Etablissements : L'ENGEA « Etablissement National de Gestion et d'Exploitations Aéroportuaire Et l'ENESA « Etablissement National d'Exploitations et de la Sécurité Aéronautique.

En 1987 fut créé l'EGSA-Alger, (Etablissement de Gestion de Services Aéroportuaires d'Alger) avec un statut d'entreprise nationale à caractère socialiste. En 1991, il fut conféré à l'EGSA-Alger le statut d'EPIC, en vigueur à ce jour.

• **Précédents directeurs généraux :**

Depuis sa création, l'Etablissement de Gestion de Services Aéroportuaires d'Alger a connu **sept (07) directeurs généraux** qui sont (**par ordre d'exercice**) :

- Monsieur **DJERIDANE Hamza** : Directeur Général du 01.01.1987 au 08.05.1992.
- Monsieur **RAHNI Makhlof** : Directeur Général du 09.05.1992 au 28.01.1995.
- Monsieur **OTHMANE Amar** : Directeur Général du 29.01.1995 au 31.07.1996.

- Monsieur **BELKHEIR Bouharkat** : Directeur Général du 01.08.1996 au 05.07.1998
- Monsieur **BERERHI Naktal** : Directeur Général du 06.07.1998 au 15.04.2005.
- Monsieur **BOULTIF Mohamed Salah** Directeur Général du 16.04.2005 au 13.02.2011.
- Monsieur **OUADIA Mohamed** Directeur Général actuel

- **Au plan opérationnel :**

- Les directions d'aéroports, assurent la gestion et l'exploitation en temps réel. Elles rendent compte des résultats et préconisent des correctifs pour améliorer les services en adaptation avec le marché local.
- Sur le plan commercial, elles assurent la facturation et le recouvrement des créances ainsi que le suivi des contrats

- **Au plan fonctionnel :** Les directions centrales sont au nombre de quatre :

- La Direction des Finances et de la Comptabilité (DFC)
- La Direction de l'Infrastructure et de l'Équipement (DIE)
- La Direction des Ressources Humaines et du Juridique (DRHJ)
- La Direction Commerciale (DC)

D'autres structures centrales font partie également des structures fonctionnelles rattachées au Directeur Général,

telles que :

- La structure d'audit interne
- La structure de sûreté interne
- La structure communication

5- L'Établissement a pour missions principales :

5-2- En matière d'aménagement et de développement

- ***Au plan de la conception, participe :***

- A l'élaboration des schéma-directeurs des ensembles aéroportuaires,
- Aux études de conception et de faisabilité relatives aux choix de sites et aux spécifications techniques se rapportant à l'implantation ou à l'extension des aérodromes,

- A la fixation des caractéristiques techniques nécessaires à la réalisation des aérodromes.

Au plan de la réalisation des ouvrages, installations et équipements :

- Effectue des études de conception et de faisabilité nécessaires à la réalisation des aérogares et des infrastructures hôtelières et commerciales des aéroports,
- Assure la réalisation, l'extension, la modernisation des aérogares, des infrastructures hôtelières et commerciales ainsi que les équipements annexes destinés à promouvoir les commerces dans les aérogares, la maîtrise d'ouvrage déléguée des opérations entreprises, le cas échéant.

5-3- En matière de gestion et d'exploitation des Aéroports

- Au plan commercial :

- Gère, entretient et développe les installations destinées au public et aux opérations de fret.
- Exploite et met à la disposition des opérateurs les moyens et réseaux nécessaires.
- Exploite et gère les installations en vue de promouvoir les prestations commerciales notamment la restauration, l'hôtellerie et les autres commerces dans les aérogares y compris les comptoirs de vente à l'exportation (duty free shops).

5-4- En matière de prestation :

- Au plan de la satisfaction des besoins des usagers du transport aérien :

- Facilite l'arrivée et le départ, assure l'assistance, l'embarquement, le débarquement, l'acheminement à terre des passagers, marchandises, courrier, fret, l'accueil, l'information, l'organisation des commodités, l'assistance au bénéfice des aéronefs, l'avitaillement en tant que de besoin des aéronefs dans des conditions fixées par le Ministère des Transports.
- La gestion et la Police du domaine aéroportuaire.

5-5- En matière de gestion et d'exploitation des moyens techniques :

- Au plan de sécurité aérienne relevant des zones terminales :

- L'Établissement peut assurer par délégation d'attributions de sécurité aéronautique, l'ensemble des activités concourant à la gestion du trafic aérien à l'intérieur d'espaces désignés par le Ministère des Transports.
- Un arrêté du Ministère des Transports précisera les conditions et modalités de prise en charge, d'organisation et de fonctionnement pour assurer l'exploitation technique des services relevant de l'organisme compétent en vue de garantir la sécurité aéronautique.

Pour consulter les services offerts par les différents aéroports gérés par l'EGSA/Alger, cliquer sur le lien approprié :

- **Aéroport de Bejaia**

- Restaurant
- Cafeteria
- Boutique Livres et petits cadeaux
- Boutique Librairie + CD
- Boutique Tabacs Journaux
- Boutique Produits de l'Artisanat
- Distributeurs de boissons
- Téléphonie mobile
- Boutique Dattes et produits du terroir
- Free Shop
- Distributeur Automatique de Billets de banque
- Panneaux publicitaires

6- Ressources Humaines :

Pour bâtir un Établissement dont le fonctionnement est essentiellement la prestation de services, il faut nécessairement s'appuyer sur des ressources humaines réunissant des qualités de compétence, rigueur et disponibilité de par la nature de ses activités.

La gestion du personnel est centralisée au niveau de la direction des ressources humaines et juridique.

L'effectif arrêté au 31.12.2012 est de l'ordre de 612 agents dont 508 agents permanents et 104 agents contractuels.

Chaque agent, fraîchement recruté reçoit le règlement intérieur et le manuel d'entreprise pour lui faciliter l'immersion dans son nouvel environnement physique et professionnel.

Notre stratégie est un recours systématique au rajeunissement des ressources humaines de l'Etablissement en favorisant notamment une politique d'élévation du niveau culturel et intellectuel par l'introduction de jeunes diplômés.

7- Formations :

Nos divers métiers requièrent une grande spécialisation. C'est pourquoi nous veillons tout particulièrement à la formation de nos agents en interne.

Les formations dispensées en Algérie notamment en marketing, en management et en gestion d'archives, sont assurées par l'INPED, ISGP, l'ESAA .

Les organismes formateurs CETIC et PROGOS forment des informaticiens de haut niveau toutes branches confondues et assurent les formations en langue.

Les formations spécifiques qui se rattachent strictement au domaine aéroportuaire se font à l'étranger et sont assurées par l'ENAC, PROJET EUROMED et les AÉROPORTS DE PARIS

8- Ressources de l'EGSA :

Contrairement à l'idée reçue que l'EGSA / Alger, au titre d'Etablissement à caractère industriel et commercial reçoit un budget de fonctionnement de l'Etat, toutes nos ressources proviennent de diverses redevances et des prestations fournies.

L'EGSA / Alger puise ses ressources des recettes provenant des redevances aéronautiques et extra-aéronautiques.

Celles-ci sont suffisantes pour notre fonctionnement et nous permettent même de financer sur fonds propre l'entretien et la maintenance des infrastructures aéroportuaires.

Tableau n°02 : Répartition des enquêtées selon la catégorie d'âge.

Catégorie d'âge	Effectif	%
[36-42[6	60
[42-48[3	30
[48-54[1	10
Ensemble	10	100

Selon les données du tableau ci-dessous, on constate que la catégorie d'âge [36-42[la plus élevée est de 6/10 femmes, ce qui représente une grande majorité de l'ensemble des enquêtées. Suivi de la deuxième catégorie, celle des [42-48[ans, qui représente 3/10 femmes, et enfin, la dernière catégorie est celle des [48-54ans n'en compte qu'une seule enquêtée 1/10.

En résumé, la majorité des femmes salariées se situent dans la tranche d'âge de 36 à 42 ans, ce qui indique qu'elles ont une expérience professionnelle significative dans leur domaine.

Tableau n°03 : Représentation des enquêtées selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Effectif	%
Primaire	01	10
Moyen	01	10
Secondaire	05	50
Universitaire	03	30
Ensemble	10	100

Ce tableau met en évidence la répartition des salariées par niveau d'instruction dans l'entreprise, avec une majorité des salariées ayant atteint le niveau "secondaire" 5/10suivi du niveau "universitaire" 3/10 et enfin les femmes enquêtées ayant un niveau d'instruction " primaire" et " moyenne" 1/10.

Tableau n°04 : Répartition des enquêtées selon le lieu de résidence.

Lieu de résidence	Effectif	%
Urbain	10	100
Rural	00	00
Ensemble	10	100

D'après ce tableau la totalité des femmes salariées résident en zone urbaine, et qu'il n'y a aucune enquêtés résidant en zone rurale.

Cela leur permet d'arriver à l'heure à leur lieu de travail et éviter les retards.

Tableau n°05 : Répartition des enquêtées selon la catégorie socio-professionnelle.

Catégorie Socio-professionnelle	Effectif	%
Cadre	03	30
Agent de maîtrise	02	20
Agent commercial	01	10
Secrétaire de direction	01	10
Agent d'entretien	02	20
Hôtesse	01	10
Ensemble	10	100

Ce tableau présente le nombre de femmes salariées dans chaque catégorie professionnelle de l'entreprise. La catégorie la plus importante est constitué de 3/10 de femmes cadres, suivis par la catégorie d'agents de maîtrise et d'entretien avec 2/10 salariées. Les agents commerciaux, les secrétaires de direction et les hôtesse sont représenté par 1/10.

En somme, le tableau résume les effectifs des salariées répartis par catégorie professionnelle dans l'entreprise.

Tableau n°06 : Répartition des enquêtées selon l'expérience professionnelle

Expérience professionnelle	Effectif	%
[5-10[3	30
[10-15[4	40
[15-20[2	20
[20-25[1	10
Ensemble	10	100

Le tableau montre que sur un échantillon de 10 femmes, 4/10 ont entre 10 à 15 ans d'expériences. Suivie de près par un effectif de 3/10 femmes qui ont entre 5 et 10 ans d'expérience dans leurs domaines, et seulement 2 femmes ont entre 15 à 20 ans d'expériences. Tandis qu'une seule femme a entre 20 et 25 ans d'expérience

On peut donc constater que la majeure partie des femmes ont une expérience qui se situe entre 10 et 15ans.

Tableau n°09 : présentation des cas

Prénom	Age	Situation matrimoniale	Niveau d'instruction	Lieu de résidence	Catégorie professionnelle	Expérience professionnelle
Mina	36	Mariée	Secondaire	Urbain	Hôtesse d'information	13 ans
Hasina	38	Mariée	Secondaire	Urbain	Agent de maîtrise administrative	10 ans
Thiziri	39	Mariée	Universitaire	Urbain	Chef de service logistique	10 ans
Saida	42	Mariée	Secondaire	Urbain	Agent de maitrise	11 ans
Karima	42	Mariée	Moyenne	Urbain	Agent d'entretien	8 ans
Lynda	45	Mariée	Universitaire	Urbain	Cadre administrative	19 ans
Soulef	47	Mariée	Secondaire	Urbain	Agent commercial	14 ans
Salima	48	Mariée	Universitaire	Urbain	Chef de service GRH	25 ans
Nawal	48	Mariée	Secondaire	Urbain	Secrétaire de direction	20 ans
Louisa	54	Mariée	Primaire	Urbain	Agent d'entretien	15 ans

1- Motivation et choix de carrière :

Le travail occupe une place significative dans la vie quotidienne des femmes, leur permettant de progresser tant sur le plan professionnel que social.

Nous avons mené une enquête au sein du département administratif de l'entreprise EGSA à l'aéroport de Bejaia Abane Ramdane pour comprendre les motivations des femmes à travailler et à poursuivre une carrière. La plupart des femmes enquêtées ont fait part de leur besoin de travailler afin de sortir de leur domicile, gagner une autonomie financière et ne pas être dépendantes de leur conjoint. Pour elles, travailler représente également un moyen de subvenir à leurs besoins personnels ainsi qu'à ceux de leurs enfants. L'une des enquêtées affirme « *je travaille car je n'aime pas rester à la maison mais aussi car je veux être indépendante et ne pas demander au mari lors d'un besoin* » comme elles disent aussi « *on s'entraide car la vie est chère, sortir de la maison et bien sûr être indépendante financièrement* »

Nous avons constaté qu'une petite partie des femmes interviewées considèrent leur travail comme une source d'indépendance et de valorisation que ce soit dans leur famille ou dans la société. Cependant, certaines femmes ont également souligné les défis et les responsabilités que cela implique. L'une de nos enquêtées a affirmé que « *Je travaille pour acquérir une indépendance financière et soutenir ma famille, ainsi que pour contribuer au développement de l'entreprise et me faire une place dans une société où les femmes sont souvent discriminées. Pour moi, mon travail représente un combat continu, car j'avais de grandes ambitions et je ne voulais pas rester bloquée dans un simple rôle d'assistante, mais plutôt évoluer professionnellement et progresser dans ma carrière* » Elles voient leur travail comme un moyen d'atteindre leurs ambitions professionnelles et de progresser dans leur carrière. Cependant, elles soutiennent également que leur travail leur permet d'exploiter leurs compétences. « *Mon travail me permet d'exploiter ce que j'ai comme compétences et développer ma carrière* »

Par contre, deux des femmes interviewées voient ou considèrent le travail comme une obligation et il représente tout pour elles. La première témoigne que « *Je travaille pour aider mes enfants et ma maison, c'est une obligation. D'ailleurs, je cumule deux emplois en même temps, car mon mari ne vit pas avec moi, et mon travail représente tout pour moi. Je suis donc à la fois mère et père* » quant à la deuxième elle dit que « *Je considère que mon travail est essentiel pour moi, d'autant plus que mon conjoint ne travaille pas. Le salaire que je gagne me permet de subvenir aux besoins de mes enfants et de vivre*

confortablement. En fait, je pense que mon travail est encore plus important que d'avoir un mari »

Il est important de souligner que 9/10 des femmes enquêtées ont affirmé être pleinement satisfaites de leur travail actuel. « *Je suis très satisfaite de mon travail car il me plaît et je le maîtrise* ». Et seulement 1/10 dit le contraire « *avec l'âge je trouve que le poste que j'occupe est beaucoup plus fait pour une jeune femme célibataire* »

En ce qui concerne le choix du poste de travail, on peut remarquer que trois types de réponses sont fréquemment évoqués. Certaines femmes ont pu faire leur propre choix professionnel, tandis que d'autres n'ont pas eu cette opportunité. Néanmoins, au sein de ces trois catégories, on observe que deux femmes ont été contraintes d'opter pour un certain métier. Elles rapportent que « *Mon travail n'a pas été un choix personnel, mais plutôt déterminé par mon niveau d'études. Je n'ai pas eu le choix car c'est tout ce qu'il y a à faire* »

En résumé la femme accorde une place importante au travail qu'elle exerce dans sa vie et cela pour plusieurs raisons. Il leur permet d'obtenir une indépendance financière, de subvenir aux besoins de leur famille, d'acquérir un statut dans la société et de développer leurs compétences professionnelles. En effet, le travail est perçu comme un moyen d'épanouissement et de valorisation pour les femmes.

2- Impact de la vie professionnelle sur la vie conjugale et familiale :

La vie conjugale est une étape importante dans la vie d'un individu et elle diffère d'une société à une autre ainsi que d'une personne à une autre. Elle représente l'union de deux personnes qui s'engagent à vivre ensemble et à partager leur vie. Certaines femmes peuvent considérer la vie conjugale comme une source de bonheur et de satisfaction mais aussi de communication et de soutien mutuelle « *Pour moi, la vie conjugale consiste à partager ma vie avec mon conjoint tout en cultivant le respect mutuel, la communication efficace et la sincérité entre nous* », tandis que d'autres elles peuvent considérer leur vie conjugale comme une responsabilité ou un charge « *Je considère ma vie conjugale comme un poids, car j'ai vécu des moments difficiles et cela ne représente que le malheur pour moi. La seule chose positive qui ressort sont mes enfants, mais dans l'ensemble, cette union n'a donc pas de valeur à mes yeux* »

D'après la recherche théorique on constate que dans les normes l'union entre un homme et une femme est censée être équilibrée, avec des obligations et des droits mutuels. Cependant, d'après notre enquête, cette situation n'est pas toujours la réalité, car bien que la majorité des

femmes se sentent épanouies dans leur mariage, il y a des disparités dans la répartition des responsabilités et des droits entre les deux partenaires. Les normes traditionnelles de partage ne sont pas toujours respectées.

La femme à accès de plus en plus au marché du travail, son taux d'activité est passé de 10,2% en 1987 à 14% en 2004, puis de 17% en 2012 à 19% en 2019, pour atteindre 19,2% en 2021.¹

Entrée massive des femmes dans le marché du travail a créé un déséquilibre entre la sphère professionnelle et conjugale. Mais d'après notre enquête, il a été constaté que la vie professionnelle n'affecte pas la vie conjugale de la plupart de nos enquêtées. En effet, les contraintes professionnelles telles que la charge de travail et la pression restent en dehors de leur vie personnelle et conjugale. La majeure partie de nos enquêtées affirment que « ***Je parviens à gérer ma vie professionnelle de telle manière qu'elle n'affecte pas ma vie conjugale. Ainsi, je préfère laisser ma vie professionnelle en dehors de ma vie conjugale et familiale*** » on peut déduire que malgré les défis et les contraintes liées à leur travail elles ne les considèrent pas comme obstacle parce qu'elles arrivent à les surmonter ainsi qu'à les gérer sans trop de difficultés.

Contrairement à la plupart des cas, il y en a 4/10 qui soutiennent que leur carrière professionnelle perturbe leur vie conjugale et les empêche de remplir leurs responsabilités. Cette interférence se manifeste non seulement par la pression et la charge de travail qui s'invitent à la maison, mais aussi par le fait que leur travail prend une place prépondérante dans leur vie personnelle. L'une de nos enquêtées affirme que « ***oui avec la charge de mon travail, j'ai tendance à mon plaindre à mon mari dès que j'arrive à la maison, et donc il me reproche cela on me disant que ce qui est au travail doit le rester ce qui crée des querelles et cela influence aussi sur mes enfants, car tellement j'ai une lourde charge de travail je n'arrive pas à gérer*** » et on remarquera aussi que quand l'une des deux sphères prend plus de place et de temps dans sa vie l'autre est automatiquement délaissée, l'une dit que « ***Oui, cela peut avoir une influence importante sur la vie personnelle, car si je me concentre sur mon travail, je peux négliger ma maison et ma vie familiale*** »

Il est donc observé que la vie professionnelle des femmes mariées et mères de famille a un impact sur leur vie conjugale et familiale, même si la société et la famille ont un regard plus ouvert sur le statut de la femme. Cependant, les femmes doivent souvent jongler entre leur

¹ La Banque Mondiale, *Taux de participation à la population active, femme de 15 à 64 ans d'Algérie*, URL : <https://donnees.banquemondiale.org/>

rôle de femme au foyer et celui de salariée, comme le souligne "M. Boutafnouchet" dans l'une de ses citations. « *Cette double vacation, travail salarié de jour et femme au foyer de fin de journée est révélatrice de la permanence d'une double culture familiale, et par voie d'effet social* ». Bien que les femmes aient fait des progrès sur le marché du travail et aient obtenu un statut égal à celui des hommes, leurs responsabilités envers leur conjoint et leur famille n'ont pas diminué pour autant. Ces responsabilités demeurent les mêmes qu'avant leur évolution professionnelle.

Après avoir interviewé nos enquêtées on a constaté que la totalité sont mères et le nombre d'enfants qu'elles ont varient entre 2 à 8 enfants. En règle générale la femme met toujours en première position son enfant, et cela fait partie de son instinct maternel, que ce soit au travail ou au foyer 9/10 de nos enquêtées confirment que la place qu'elles accordent à leurs enfants est prioritaire, que ce soit pour leurs éducations, leur santé et leur bien-être ...etc. On a remarqué que lorsque leurs enfants tombent malades ou ont besoin de leurs mères, elles répondent toujours présente en quittant leur travail pour une journée ou deux pour les prendre en charge, et parfois elles prennent des congés de longue durée pour les accompagner. Elles affirment que « *mes enfants sont ma priorité, je consacre tout le temps qui me reste pour eux, et cela quoi qu'il m'en coûte, d'ailleurs il m'arrive de prendre des journées pour prendre soin d'eux lorsqu'ils ont besoin de moi* » par contre une des enquêtée sur dix assure le contraire en disant que son travail prenait la première place avant celle de ses enfants et même celle de son conjoint, « *même si mes enfants son cher à mes yeux, mais mon travail passe avant tout. D'ailleurs lorsque mon enfant avait une opération à faire j'ai dû choisir entre lui et mon travail, je l'ai donc confié à ma mère pour pouvoir répondre à l'appelle de mon travail* »

On observe dans notre société que les mères ont souvent tendance à se négliger et à se sacrifier pour leurs enfants, en privilégiant ces derniers même si cela implique de délaissier leur travail pendant quelques jours. Dès que leur travail en dehors du foyer est terminé, elles se précipitent pour s'occuper de leurs enfants. Cependant, pour certaines mères qui dépendent des nouvelles dispositions et aides qu'elles reçoivent, elles peuvent négliger davantage leurs enfants et privilégier leur travail surtout quand leurs responsabilités professionnelles s'accroissent la place de l'enfant ou encore de la famille se rétracte.

3- Gestion du temps et conciliation entre travail et vie privée :

Pour pouvoir équilibrer leur travail et leur vie privée, il est essentiel que les femmes aient une organisation et une gestion personnelle efficace de leur temps. La plupart du temps, les obligations professionnelles ont un impact sur l'organisation de chaque femme au sein de son foyer et vice-versa. Cela signifie qu'il est important de trouver un équilibre entre les deux pour éviter de négliger l'un ou l'autre.

Lors de notre enquête, nous avons remarqué que la plupart de nos enquêtées avaient une certaine organisation personnelle pour gérer leur temps, mais malgré cela, leurs responsabilités professionnelles avaient un impact sur leur organisation au sein de leur foyer. Parmi ces responsabilités, certaines tâches professionnelles telles que les missions ou les visites de contrôleurs ou de hauts responsables peuvent bouleverser leur emploi du temps et leur charge de travail. Ces événements peuvent nécessiter une adaptation rapide de leur organisation personnelle pour faire face à ces exigences imprévues, ce qui peut rendre difficile le maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nos enquêtées affirment d'ailleurs que *« oui j'ai mon propre programme de tous les jours, mais il m'arrive d'avoir des imprévus comme lorsque je pars en mission ou encore quand je me déplace, je mets en place une tout autre organisation et je reçois de l'aide de ma famille, ce qui m'aide à gérer mes obligations professionnelles »*

Quant au petit groupe qui reste, les obligations professionnelles influencent sur la gestion de leurs foyers, car elles n'ont pas une organisation fixe pour pouvoir gérer les deux sphères, comme elles le confirment *« de nature je ne suis pas très organisé, et pour avoir une maison bien ranger ne peux pas se faire au cours de la semaine sauf les week-ends, car le travail me fatigue et une fois arriver à la maison on fait le strict nécessaire »* et l'autre dit *« mon travail influence sur la gestion de ma maison, et je m'organise donc selon mon travail et ma disponibilité donc c'est plutôt au jour le jours que j'effectue mes tâches »*

Il ressort de notre enquête que l'organisation et la planification sont des éléments-clés pour aider les femmes à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. En effet, une organisation rigoureuse permet aux femmes d'assumer leurs responsabilités professionnelles tout en s'occupant de leur famille. Ainsi, être bien organisé facilite la gestion des tâches professionnelles et familiales, permettant de mieux équilibrer les deux domaines de leur vie.

Et d'ailleurs pour la bonne gestion du foyer il est important de partager les tâches entre les deux conjoints. Comme le confirme la majorité de nos enquêtées *« oui, mon conjoint m'aide*

dans les tâches ménagères, il m'aide à faire la vaisselle, faire la lessive et les ranger » une autre affirme aussi « *oui, mon mari m'aide beaucoup que ce soit pour les enfants ou pour les tâches ménagères, ou je sois présente ou pas* ». Contrairement à la majorité le reste ne reçoit aucune aide de la part de leurs maris, ce qui peut être un obstacle pour ces femmes étant donné qu'elles cumulent deux responsabilités à la fois celles du travail et celle du foyer d'ailleurs l'une d'entre elles dit « *Mon mari ne m'aide pas à la maison, surtout pas dans les tâches ménagères. Même lorsque je suis malade, il ne me vient jamais en aide. Au lieu de s'occuper des tâches ménagères, il préfère chercher des solutions alternatives* ».

Si les tâches sont partagées entre les conjoints, les femmes auraient davantage de temps pour elles-mêmes.

On remarque que nous avons trois réponses distinctes concernant le temps qu'elles trouvent pour leurs propres besoins personnels, la première catégorie est constituée de 4/10 des femmes qui ne trouvent pas du temps pour elles « *Non, je ne trouve pas du temps pour moi, d'ailleurs prendre soin de moi ce n'est pas ma priorité et donc je m'oublie carrément* » La deuxième catégorie est similaire à la première, mais contrairement à la première, elle parvient à trouver du temps pour elle-même. Elles affirment « *oui, je trouve du temps pour moi, pour sortir, faire mes soins de beauté et les sorties entre collègues et autres...* »

Mais seulement 2/10 arrivent à trouver du temps pour elles mais préfère le consacrer pour leurs enfants pour passer du temps avec eux que ce soit en sortie ou encore à la maison. Elles disent que « *le peu de temps que j'ai pour moi je le consacre pour mes enfants* »

Il est notable que lorsque les conjoints masculins aident les femmes dans les tâches ménagères et la prise en charge des enfants, cela leur permet de dégager du temps pour elles-mêmes. Les femmes négocient leur égalité avec leur partenaire en travaillant à l'extérieur du foyer, et de nombreux maris répondent en participant aux activités domestiques ou en cessant de considérer que cela relève uniquement de la responsabilité de l'épouse. Cependant, il reste encore des hommes qui considèrent que le travail domestique est la responsabilité exclusive des femmes, conformément à la tradition.

4- Maternité, allaitement et contraception :

La maternité est un choix personnel, mais elle peut avoir des répercussions sur la vie professionnelle des femmes, notamment en termes de congé de maternité et de retour au travail. L'allaitement est également un choix personnel, mais il peut être difficile à concilier avec les exigences de la vie professionnelle. Enfin, la contraception est un élément-clé de la

planification familiale et peut aider les femmes à concilier leur vie professionnelle et familiale en leur permettant de contrôler le moment et le nombre de leurs grossesses.

La totalité de notre population ciblée sont toutes des mères, étant donné que ce sont des femmes actives elles ont eu recours aux méthodes de calcul de l'ovulation mais aussi aux moyens de contraceptions pour soit arrêter leurs grossesses ou encore espacer les naissances. Comme la majorité l'affirme « **non, je n'utilise pas des moyens de contraception mais j'effectue seulement des calculs d'ovulation** » en reviens alors à la minorité qui elles ont préféré l'utilisation de moyens de contraception telle que la pilule et le préservatif, « **oui, je prends la pilule, j'ai eu deux enfants et je trouve que c'est largement suffisant et cela à cause du travail** »

Comme on a cité auparavant, les méthodes contraceptives les plus utilisées sont : la pilule, le préservatif, stérilité, condom et autres méthodes, mais à comparer avec l'enquête que nous avons menée nous remarquons que la majorité des femmes préfèrent utiliser les méthodes naturelles et ne pas se risquer à prendre la pilule par peur des effets secondaires donc elles utilisent que la méthode de calcul.

Concernant l'allaitement ce sujet se diffère d'une femme à une autre, il y a celle qui consacre beaucoup de temps et d'importance à l'allaitement de leurs enfants, il y a aussi celle qui n'ont pas pu allaiter leurs enfants à cause de maladie ou encore par manque de lait, comme le disent certaines de nos enquêter « **j'ai consacré deux ans d'allaitement pour chacun de mes enfants** » elles disent aussi « **j'ai allaité mes 7 enfants pendant une année, sauf pour le dernier qui lui a été allaiter pendant 4 ans** ». Et seulement deux de nos enquêter on rencontrer des difficultés lors de l'allaitement elles affirment que « **je n'ai pas pu allaiter mes enfants car j'avais une anémie et donc un manque de lait je les ai allaités qu'aux biberons** ».

On observe que l'allaitement est crucial pour assurer la croissance saine de l'enfant et représente également un moment privilégié de connexion entre la mère et son bébé. Les exigences professionnelles ne devraient pas empêcher la femme d'allaiter son enfant. En outre, l'allaitement peut être considérée comme un moyen de contraception naturel car pendant cette période, la production de lait inhibe l'ovulation et réduit le risque de grossesse.

Synthèse des cas :

Thèmes	Résumé
Motivation et choix de carrière	La plupart des femmes enquêtées décrivent leur travail comme une source d'indépendance et d'autonomie financière, indispensable pour subvenir à leurs besoins ainsi qu'à ceux de leurs enfants. En revanche, un nombre limité de femmes considèrent leur travail comme un moyen de réaliser leurs ambitions professionnelles et d'avancer dans leur carrière. Néanmoins, elles soulignent également que leur travail leur permet d'exploiter leurs compétences.
Impact de la vie professionnelle sur la vie conjugale et familiale	La plupart des femmes interviewées affirment que malgré les défis et les contraintes liées à leur travail, elles ne les considèrent pas comme un obstacle majeur, car elles parviennent à les surmonter et à les gérer sans trop de difficultés. En revanche, un petit nombre de femmes soutiennent que leur carrière professionnelle perturbe leur vie conjugale et entrave leur capacité à remplir leurs responsabilités.
Gestion du temps et conciliation entre travail et vie privée	Un petit groupe parmi nos enquêtées témoigne que leurs obligations professionnelles ont une influence sur la gestion de leur foyer, en raison de l'absence d'une organisation fixe leur permettant de concilier les deux sphères. En revanche, la plupart avait mis en place une certaine organisation personnelle pour gérer leur temps, mais même ainsi, leurs responsabilités professionnelles ont eu un impact sur leur organisation familiale.

Maternité, allaitement et contraception	Toutes les personnes enquêtées sont des mères. La plupart d'entre elles ont utilisé la méthode de calcul de l'ovulation et ont réussi à allaiter leur enfant, tandis qu'une minorité préfère utiliser des moyens de contraception et n'a pas été en mesure d'allaiter leur bébé.
---	--

Synthèse des résultats :

Après avoir effectué l'analyse de nos « entretiens ». Nous allons procéder à la vérification de nos hypothèses :

La première hypothèse : les femmes salariées sont motivées pour faire carrière malgré les obstacles qu'engendre leur vie conjugale.

D'après les résultats de notre recherche obtenue sur le terrain, on constate que la première hypothèse est confirmée.

Cela peut s'expliquer par différents points convergeant tel que leurs motivations pour faire carrière mais aussi la conciliation et la gestion des deux sphères. En effet on retrouve la majorité de nos enquêtées qui représentent leurs travaux comme une indépendance et une source d'autonomie financière, il est aussi obligatoire pour subvenir à leurs besoins mais aussi à ceux de leurs enfants.

Bien que leur travail présente des défis et des contraintes, ces femmes les voient comme des obstacles qu'elles sont capables de surmonter et de gérer sans trop de difficultés. Elles ont mis en place une organisation personnelle pour gérer leur temps.

Contrairement à la minorité, qui éprouve des difficultés à concilier les deux sphères de leur vie ainsi qu'à gérer leur emploi du temps, leur carrière professionnelle perturbe leur vie conjugale et les empêche de remplir leurs responsabilités.

La deuxième hypothèse : les femmes salariées sont souvent contraintes d'utiliser des moyens de contraception et d'espacer les naissances en raison de leurs responsabilités professionnelles.

D'après les résultats de notre recherche obtenue sur le terrain, on constate que la deuxième hypothèse est confirmée.

La majorité de nos enquêtées confirment qu'elles utilisent des moyens de contraception, qu'elles soient naturelles, ainsi que l'espacement des naissances, cela leurs permet de planifier et de contrôler le moment et le nombre de grossesses, ce qui les aident à assumer et à assurer leurs responsabilités professionnelles. Et nous avons la minorité qui elles utilisent des moyens de contraceptions tel que les préservatifs, la pilule et autres moyens hormonales

Conclusion

Conclusion

En Algérie, la scolarisation accrue des femmes et leur participation croissante au marché du travail ont conduit à une évolution significative de leur rôle dans la société. Les femmes ont réussi à conquérir une place importante grâce à leur engagement et leur lutte acharnée pour l'égalité des droits avec les hommes. Aujourd'hui, leur travail s'est diversifié et s'est étendu à de nombreux domaines, leur permettant de s'épanouir professionnellement et de contribuer activement à la société.

D'après notre enquête au sein de l'entreprise EGSA, aéroport de Bejaïa, sur le travail de la femme entre les obligations professionnelles et les exigences de la vie conjugale. On remarque que les femmes qui travaillent au sein de cette entreprise, valorisent leurs travaux car c'est un moyen d'indépendance et d'autonomie pour elles, et cela malgré les difficultés qu'elles rencontrent elles préfèrent garder leurs travaux tout en assumant leurs responsabilités conjugale et familiale en veillant à l'harmonie des deux sphères.

En conclusion, concilier les obligations professionnelles avec les exigences de la vie conjugale reste un défi constant pour de nombreuses femmes. Les responsabilités et les attentes qui pèsent sur elles dans ces deux sphères de leur vie peuvent parfois entraîner des tensions et des compromis. Cependant, avec une bonne communication, une organisation efficace et le soutien mutuel, il est possible de trouver un équilibre satisfaisant. Il est essentiel de reconnaître et de valoriser les efforts des femmes qui jonglent avec ces multiples responsabilités. La valorisation et le soutien adapté, favorise une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des femmes, ce qui peut conduire à une plus grande satisfaction au travail. Cela permet également aux femmes de s'épanouir professionnellement tout en assumant leurs responsabilités familiales, ce qui est bénéfique tant pour elles que pour la société dans son ensemble.

Liste bibliographique

Liste bibliographique

I- Les ouvrages méthodologiques :

- 1- Angers Maurice, Initiation à la pratique de méthodologie des sciences humaines, éditions, casbah, Alger, 1997.
- 2- Quelet Gille, DominicRoy, Huot Alain, Méthode quantitatives en sciences humaines, 3^{ème} édition, Québec, 2011.
- 3- Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet, Raymond Quivy, Manuel de recherche en science sociales, 4^{ème} édition, Dunod, France, 2011
- 4- Zagare Ambroise, méthodologie de recherche en science sociale, l'harmattan, Paris, 2013.

II- Les ouvrages thématiques :

- 1- Anne-Marie, Daune-Richard. Travail professionnel et travail domestique : Le travail et ses représentations au sein de lignées féminines. Travail et Emploi. France, 1983
- 2- Barrois Amandine, travail et emploi, édition Paris, 2017.
- 3- Battagliola Françoise. Histoire du travail de la femme. Edition La découverte. Paris, 2000.
- 4- Baulieu Etienne-Emile, Leridon Henri et autres. Introduction In Contraception : contrainte ou liberté ? Éditeur : Odile Jacob, 1999.
- 5- Benghebrit Nouria -Remaoun, B. Belkacem, les femmes africaines à l'épreuve du développement, édition CRASC, Algérie, 2009.
- 6- Boutafnouchet Mustapha, la société algérienne en transition, Edition, OPU, Alger, 2004
- 7- Boutafnouchet Mustapha, système sociale et changement sociale en Algérie, édition Alger, Algérie, 1984.
- 8- Comité de nutrition de la société française de pédiatrie, allaitement maternel : les bénéfices pour la santé de l'enfant et de sa mère, Édition Elsevier Masson, France, 2013.
- 9- Faouzi Adel. Le travail domestique, Le travail : figures et représentations, 1997.
- 10- Flanders Ian, le mariage (quelques réflexions bibliques), Édition Mulhouse, France, 2000.

- 11- Gammage Sarah et autres. Les coûts indirects du travail domestique non rémunéré, Finances et développement, 2019.
- 12- Georis Pierre. La conciliation entre le temps de travail et les temps sociaux, 2007, Bruxelles.
- 13- Greenhaus and Beutell, conciliation entre la vie de travail et vie familiale, Canada, 1985.
- 14- Grodent Françoise, T. Diane-Gabrielle. Conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise, In @GRH 2013.
- 15- Khodja Souad, A comme algériennes, édité par Enal, Algérie. 1991.
- 16- Kolsi, M. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Maitrise ORH, Tunisie, 2007.
- 17- Kouaouci Ali, essai de reconstitution de la pratique contraceptive en Algérie durant la période 1967- 1987, Algérie, 1993.
- 18- Le Bihan Blanche, Claude Martin. Les enjeux de la conciliation vie familial- vie professionnelle en Europe, édition HALL Open Science.
- 19- Mansouri-Acherar Leïla, la scolarisation des filles en Algérie, in l'Algérie dans la tourmente, Algérie, 1996.
- 20- Mrabet Fadela, les algériennes, édition paris Maspero, Paris, 1967.
- 21- Ouadah-Bedidi Zahia, Noureddine, Algérie : femmes et familles entre droits et réalités, édition Ined, Algérie, 2010.
- 22- Perrot Michelle, Mon histoire des femmes, édition Seuil, Paris, 2006.
- 23- Ramzi Abadir Sonia, la femme arabe au Maghreb et au machrek : fiction et réalité, université du Michigan, États-Unis 1986.
- 24- St-Amour Nathalie et autres. La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises, Institut national de santé publique du Québec, Canada, 2005.
- 25- Tremblay Diane-Gabrielle. Conciliation emploi-famille et temps sociaux, 3^{ème} édition, Presses de l'université du Québec, Canada, 2012.
- 26- Véronique Hertrich, mariage quelle affaire, France, 2008.
- 27- Waily Jeanne-Marie. Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie. In Femme et travail en Europe, édition De Boeck, 2004.

III- Dictionnaires :

- 1- Alpes Yves, Lambert Jean-Renaud, lexique de sociologie, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2007.
- 2- Dictionnaire Larousse, édition Larousse, Paris, 2009.
- 3- Grawitz Madeleine, lexique des sciences sociales, 8^{ème} édition Dalloz, 2004.
- 4- Quevauvilliers Jacques et Somogyi Alexandre et autres, Dictionnaire médicale, 5^{ème}, Paris, 1992.
- 5- Robert Paul, Le Petit Robert, nouvelle édition 2014.

IV- Thèses et mémoire :

- 1- Abd Rahman Lahcen, cadre des femmes mariées actives et répartition du travail domestique entre époux, mémoire de magistère, université Batna, Algérie, 2009/2010.
- 2- Kisaran Rokaya, le travail des femmes et l'évolution des rôles de la famille urbaine, PDF, mémoire de fin de cycle université Biskra, Algérie, 2019 2020.
- 3- Siham Abed Aziz, les méthodes contraceptives et leur impact sur la fécondité en Algérie, mémoire de magister, université Batna, 2013/ 2014.

V- Revues :

- 1- (Bulletin démographique des nations unies) Achever la transition de la fécondité, 2002, new York.
- 2- (Ministre de la solidarité nationale de la famille et de la condition de la femme). Rapport sur le droit au travail des femmes en Algérie, résolution « le droit au travail ». [En ligne], <https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/femmesetdev-9-guerid.pdf>.
- 3- Ait Mouss Fadma, l'instruction des filles dans le Maghreb coloniale, PDF, [En ligne], file:///C:/Users/VMI/Downloads/10.1515_9783839452776-007.pdf.
- 4- Belghiti-Mahut Sophia. Le conflit vie professionnelle/vie privée et la satisfaction : le cas des conjoints de militaires navigants In RIMHE n° 18, vol. 4), 2015.
- 5- Benabou Djilali et autre, femme au travail et conciliation de vie professionnelle et vie personnelle Volume 6 (N°3) Université Mascara, 2017.
- 6- Darmous Yeti. Conciliation vie professionnelle et conjugale : les femmes partagent leurs expériences. URL : <https://www.fratmat.info/article/219371>

- 7- Djebaili Zahra, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la performance au travail *Volume 07 (N°1)*, Université Abdelhamid Meri Constantine. Algérie, 2020.
- 8- Dussuet Annie. Le travail domestique : une construction théorique féministe interrompue. *Recherches féministes*, 2017. <https://www.erudit.org/en/journals/rf/1900-v1-n1-rf03510/1043924ar.pdf>.
- 9- Ferhat Nadia, The word of the women and its impute on the family's relations, *Article PDF*, https://www.univchlef.dz/ratsh/Article_Revue_Academique_N_08_2012/article_14.PDF.
- 10- Fondation pour l'égalité : Femmes algériennes en chiffres 2020, 5^{ème} Edition, Alger, 2021.
- 11- Guerrid Djamel, Femmes, travail et société : la société a toujours le dernier mot,
- 12- Hemal Ali. Haffad Tahar, la transition de la fécondité et politique de la population en Algérie, n°12, université mentouri. Constantine, Algérie, 1999.
- 13- Lakrouf Ali, Evolution de la fécondité en Algérie tendances et déterminants, université batena, Algérie, 2017.
- 14- Lalami Feriel, l'enjeu du statut des femmes durant la période coloniale en Algérie In *Nouvelles questions féministes*, 2008/3 (vol.27), [En ligne], <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2008-3-page-16.htm>.
- 15- Mekki Khaldia, les institutions d'accueil de la petite enfance dans la loi algérienne : quelle protection pour l'enfant ? université iben khaldoun -Tiaret, volume 11 n°01, Algérie, 2019.
- 16- Ouadah Bididi Zahia, avoir 30 ans et être encore célibataire : une catégorie émergente en Algérie, Algérie, 2005.
- 17- Pasteur Paul , Marie-Françoise Lemmonier-Delpy et autres, Genre et éducation : presses universitaires de Rouen et du Havre, France 2009.
- 18- Pellitier Aline, Femme d'aujourd'hui, femme d'autrefois ! In *Revue historique*, Volume 6, n°3, Canada Février 1996.
- 19- Perivier Hélène, les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis. Hall opens science, 2008.
- 20- Professeur Martin, Femmes et mouvements de femmes face à la situation algérienne : analyses et solidarités, Edition université Paris, France, 1995.
- 21- Sophie Christin – maitre, la contraception à travers le monde, université Sorbonne, France, 2022.

VI- Webographie :

- 1- [En ligne], [L'allaitement : Qu'est-ce que c'est ? Quels sont les différents types ? \(enjoyfamily.fr\)](http://enjoyfamily.fr).
- 2- [5 raisons d'investir dans l'éducation des filles](https://www.globalpartnership.org), [En ligne], <https://www.globalpartnership.org>.
- 3- Adnan Bouchra, <https://mawdoo3.com>.
- 4- Delory Charlotte. Le travail des femmes pendant la première guerre mondiale. [En ligne], <https://www.museedelagrande guerre.com/collections/le-travail-des-femmes/>
- 5- Deluzarche Céline, [fécondité : qu'est-ce que c'est ?](https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/bebe-fecondite-6134/.URL/) [En ligne], <https://www.futura-sciences.com/sante/definitions/bebe-fecondite-6134/.URL/> ,
- 6- Eichler Margrit. [Travail domestique](https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/travail-domestique-1#:~:text=Travail%20domestique), l'encyclopédie Canadienne. , [En ligne], <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/travail-domestique-1#:~:text=Travail%20domestique>.
- 7- Gracieux Christophe. [Le travail des femmes en France de 1914 à 2000](https://enseignants.lumni.fr/fiche-media/00000000412). [En ligne], <https://enseignants.lumni.fr/fiche-media/00000000412>.
- 8- <https://www.letemps.ch/economie/carrieres/devenir-mere-un-atout-professionnel>.
- 9- <https://www.unicef.org/algeria/protection-de-lenfant>.
- 10- Jill Bennett, [Gérer les défis domicile-travail](https://www.womeninresearch.org.au/home-work-challenges), [En ligne], <https://www.womeninresearch.org.au/home-work-challenges>,
- 11- Jourdain Virginie. [Femme et révolution industriel en Normandie](https://books.openedition.org/purh/4062?lang=fr). [En ligne] <https://books.openedition.org/purh/4062?lang=fr> .
- 12- La Banque Mondiale, [Taux de participation à la population active, femme de 15 à 64 ans d'Algérie](https://donnees.banquemondiale.org/), [En Ligne]: <https://donnees.banquemondiale.org/>.

- 13- La contraception dans le monde, [En ligne], <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/la-contraception-dans-le-monde> , (2011)
- 14- Les femmes et le travail : la seconde guerre mondiale 1939-1945, [En ligne] <https://www.striking-women.org/module/women-and-work/world-war-ii-1939-1945>,
- 15- McDermott Annette, Comment la seconde guerre a autonomisé les femmes, [En ligne], <https://www.history.com/news/how-world-war-ii-empowered-women>.
- 16- Murtagh Lindsey, D. Moulton Anthony, les mères qui travaillent, l'allaitement et la loi, [En ligne], <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3020209/>.
- 17- O. Bididi Zahia , Plus de doute, la fécondité augmente en Algérie. [En ligne], <https://orientxxi.info/magazine/1781>.
- 18- OEC Di Library, Les femmes au travail et à la société, [En ligne], https://www.oecd-ilibrary.org/sites/253d320e_fr/index.html?itemId=/content/component/253d320e-fr.
- 19- Ofriha Fatima Zuhra, femmes et travail en Algérie, 2019, [En ligne], <https://www.cairn.info/travailler>.
- 20- Randa al akacha, [En ligne] <http://e3arabi.com>.
- 21- Responsabiliser la main d'œuvre : adopter les avantages des horaires de travail flexibles, blog. [En ligne], <https://fr.deskbird.com/blog/flexitime>.
- 22- Santé de la mère et de l'enfant, Algérie, 2013, Unicef. [En ligne], <https://www.unicef.org>.
- 23- World Population Prospects 2022: Summary of Results, 2022, united nations department of economic and social affairs. [En ligne] <https://www.un.org/development/desa/pd/> .

Annexes

Guide d'entretien

- Les données personnelles :

- 1- Quel âge avez-vous ?
- 2- Quel est votre situation matrimoniale ?
- 3- Quel est votre niveau d'instruction ?
- 4- Quel est votre statut au sein de l'entreprise ?
- 5- Combien avez-vous d'expérience dans votre domaine ?
- 6- Quel est votre lieu de résidence
 - a- Urbain
 - b- Rurale

I- Vie professionnelle :

- 1- Pour quelle raison travaillez-vous ?
- 2- Que représente le travail salarié pour vous ?
- 3- Pourquoi avez-vous choisi ce métier ?
- 4- Êtes-vous satisfaite de votre poste de travail actuel ?
- 5- Est-ce que le fait d'être à la fois conjointe et mère constitue un obstacle pour votre carrière professionnelle ?
- 6- Lorsque vous rencontrez des difficultés, pensez-vous à quitter votre travail ?

II- Vie conjugale :

- 1- Que représente pour vous la vie conjugale ?
- 2- Votre vie professionnelle interfère-t-elle sur votre vie conjugale ?
- 3- Est-ce que votre emploi vous empêche d'assurer vos responsabilités conjugales ?
- 4- Avez-vous des enfants ? si oui, combien ?
- 5- En tant que maman, quelle est la place que vous accordez à votre enfant ?
- 6- Quelle est la durée que vous consacrez à l'allaitement ?
- 7- Utilisez-vous des moyens de contraception ? si oui citez-les. Et pour quelle raison ?

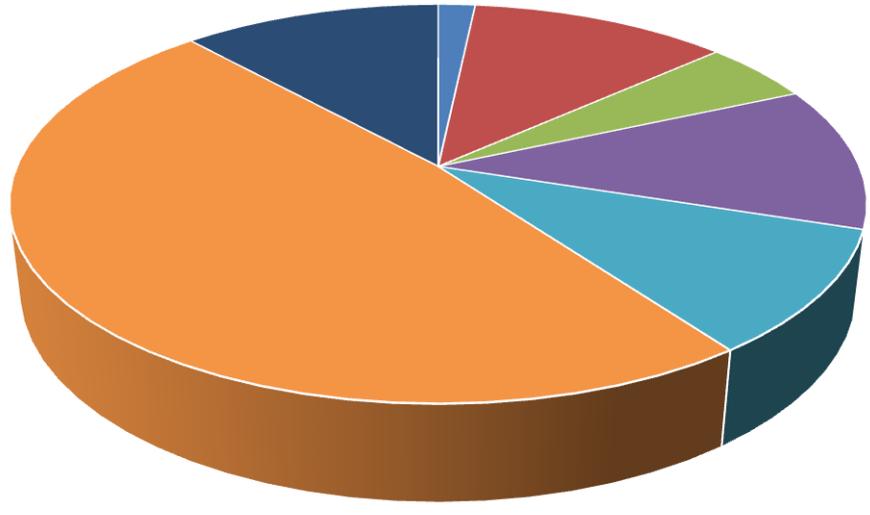
- Répartitions des employés par sexes :

SEX FEMININ : 16	SEX MASCULIN : 44
<ul style="list-style-type: none"> • CADRES : 03 • MAITRISE : 06 • EXECUTION : 07 	<ul style="list-style-type: none"> • CADRE SUPERIEUR : 01 • CADRES : 07 • MAITRISE : 07 • EXECUTION : 29

- Répartitions des employés par sexes :

CATEGORIE	SEXE	NOMBRE
Cadre supérieur	HOMME	01
	FEMME	0
Cadre	HOMME	07
	FEMME	03
Maîtrise	HOMME	07
	FEMME	06
Exécution	HOMME	29
	FEMME	07

Répartition du personnel



- cadre sup H
- cadre H
- Cadre F
- Maîtrise H
- Maitrise F
- Execution H
- Execution F

Résumé

Le travail de la femme est un phénomène majeur qui touche toutes les sociétés. Il a été depuis longtemps un travail non valorisé. Et ce n'est que récemment que la femme a commencé à s'immiscer dans le marché du travail ce qui lui a permis de s'émanciper dans sa vie sociale et économique

Ce Mémoire traite la thématique de travail de la femme entre les obligations professionnelles et les exigences de la vie conjugale. Ou l'on étudie la façon dont elle gère la question de la conciliation entre son travail et sa vie conjugale.

Mots-clés : travail - femme-vie conjugale - vie professionnelle - conciliation

Abstract

Women's work is a major phenomenon that affects all societies. It has long been an unvalued job. And it is only recently that women have begun to interfere in the labor market, which has allowed them to emancipate themselves in their social and economic life.

This thesis deals with the theme of women's work between professional obligations and the demands of married life. Or we study the way in which she manages the question of the balance between her work and her married life

Keywords: work - wife - married life - professional life-reconciliation.

ملخص

عمل المرأة ظاهرة كبرى تؤثر ا على لمد تمعات كافة لطلاما كانت وظيفة لا تقدر قيمتها ولم تبدأ النساء في التدخل في العمل إلا سوق مؤخرًا مما سمح لهن بالتحرف في حياتهن اعية الاج تم والاق تصادية
ت تناول هذه الرسالة موضوع عمل المرأة بين الال التزامات المهنية ومتطلبات الحياة الزوجية ندرس الطريقة التي تدير بها مسألة ال توازن بين عملها وحياتها.
الكلمات المفاتيح: المصالحة – المهنية الحياة - الزوجية الحياة - الزوجة