

Université Abderrahmane Mira de Bejaïa
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En Vue de l'obtention du Diplôme de Master en Sociologie
Option: Sociologie du Travail, et des Ressources Humaines

Thème:

**L'impact du travail extérieur des
femmes sur le fonctionnement de leurs
ménages**

Etude pratique : Hôpital d'Akbou-Bejaia

Réalisé par:

M^{lle} GHEZALI Kahina.

M^{lle} NOUI Namika.

Encadré par:

M^{me} HANNANE Aldjia.

- Session Septembre 2016 -

REMERCIEMENTS

L'accomplissement de ce travail doit beaucoup à l'aide, conseils et encouragements de plusieurs personnes auxquelles nous tenons à adresser nos sincères remerciements.

Nous exprimons une profonde gratitude à l'égard de notre encadreur Mme HANNANELEDJIA, qui a non seulement assuré sa tâche d'encadrement, mais nous a beaucoup aidé durant cette courte période qui nous a été dispensée.

C'est grâce à son dévouement, sa disponibilité, ses remarques pertinentes, et sa confiance que nous avons pu mettre à terme ce travail.

Nous remercions toute l'équipe de l'Hôpital d'AKBOU « AKLOUL-ALI » qui nous a aidé et orienté pendant notre enquête, et notamment Mr BOUNDAOUI.

Nous remercions chaleureusement et grandement tous les membres de nos familles, nos précieux parents en particulier pour leur soutien.

Nous remercions toutes les personnes qui nous ont apporté de l'aide.

DÉDICACES

Ce travail est dédié à mes très chers parents qui m'ont soutenue tout au long de mon parcours, en leur souhaitant une longue et heureuse vie, je leur serai éternellement reconnaissante !

A notre encadreur

A ma chère famille, frères, sœurs, coussins, cousines, mon neveu Ouail et ma nièce Chaima

A tous mes amis et camarades de loin et de près

A mon binôme: NAMIKA

KAHINA

DÉDICACE

Je dédie ce modeste travail à :

Mes parents, les mots sont faibles pour exprimer la force de mes sentiments et la reconnaissance que je leur porte, et je remercie dieu de vous avoir protégé pour être témoins de ma réussite.

Mon très cher frère et sa femme, et mes très chères sœurs sans oublier mon neveu Rayane et sans oublier mon binôme Kahina.

Tous mes amies et pour tous ceux qui ont de près ou de loin participé à la réalisation de ce travail.

NAMIKA

Liste des tableaux

Tableau n° 01	La comparaison entre la femme traditionnelle et moderne
Tableau n°02	Le taux d'activité féminine en Algérie Source : office national des statistiques
Tableau n° 03	Les différentes daïras qui sont prises en charge par l'établissement public hospitalier d'AKBOU

Listed'abréviations

AGED	Allocation de Garde d'Enfant à Domicile
L'EPH	ÉtablissementPublicHospitalier
L'UCTMR	Unité de Lutte Contre La Tuberculose
H	Hôpital
DRH	Directeur des RessourcesHumaines
RH	RessourcesHumaines

SOMMAIRE

Sommaire

Introduction.....	I
--------------------------	----------

La partieméthodologique

Chapitre I :Cadre méthodologique

1. La problématique.....	5
2. Les hypothèses.....	7
3. Les raisons du choix du theme.....	8
4. Les objectifs du choix du theme.....	9
5. Définitions des concepts clés.....	9
6. La méthode de recherché.....	13
7. La technique de recherché.....	14
a- L’observation.....	15
b- L’entretien.....	15
8. La pré-enquête.....	17
9. Les obstacles de la recherché.....	18
10. Les étudesantérieures.....	18

La partiethéorique

Chapitre II :La femme et le travail

1. L’histoire du travail la femme.....	23
a- Le travail des femmes au début de l’industrialisation.....	23
b- Le travail des femmes et cycle de la vie familiale.....	25

2. La progression de la scolarisation des jeunes filles.....	26
a- L'entrée des jeunes filles dans le monde du travail.....	26
b- L'entrée des femmes dans les bureaux.....	26
3. Vichy et travail des femmes (mères au foyer, travail des femmes).....	29
a- Appel à la main d'œuvre féminine ou politique de la femme au foyer.....	31
b- Des politiques familiales ou des politiques d'emplois.....	33

Chapitre III :Le travail de la femme algérienne

1. Le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle.....	36
a- Le foyer lieu féminin par excellence.....	37
b- L'évolution du statut des femmes algériennes après l'indépendance..	38
2. La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne....	40
a- La progression du travail des femmes en Algérie.....	42
b- Le taux d'activité féminine en Algérie.....	42
3. Le statut de la femme dans la société traditionnelle kabyle.....	45

Chapitre IV: La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

1. La femme comme un acteur social.....	50
a- Famille et vie professionnelle.....	53
b- Comment peut-on concilier entre le travail et la famille ?.....	55
2. Le « conflit » entre le travail et la famille.....	55
a- Vie professionnelle et vie familiale.....	57
b- Vie professionnelle sans vie familiale.....	62

3. Vie professionnelle et/ou vie familiale.....	66
a- Les avantages du travail de la femme.....	68
b- Les inconvénients du travail de la femme.....	70
c- Le « pour » et le « contre » à l'épreuve de la balance.....	73

La partie pratique:

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

1. L'analyse des données personnelles.....	79
2. L'analyse concernant la réalisation de soi.....	80
3. La vie familiale.....	86
4. La vie professionnelle.....	94
5. Interprétation des résultats.....	101
a- L'analyse de la première hypothèse.....	101
b- L'analyse de la deuxième hypothèse.....	102

Présentation de l'organisme d'accueil.....	104
---	------------

Conclusion.....	III
------------------------	------------

La liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

Introduction

Pour parler du travail de la femme, il faut tout d'abord préciser qu'une femme exerce déjà une fonction au sein de la maison ; en effet quand elle est femme au foyer, elle s'occupe de la gestion de son ménage et cela nécessite la mobilisation à temps plein d'un certain nombre d'aptitudes et de capacités que seule une ménagère peut avoir. Signalons au passage que certains pays développés, comme l'Allemagne, considère la femme au foyer comme une employée à domicile.

Pour une femme qui exerce un métier, elle réalise un ensemble d'apports qui peut se décliner sur quatre plans : le premier lui profite essentiellement, le second profite à sa famille, le troisième contribue à la propreté de son ménage et le quatrième intéresse l'entreprise où elle exerce.

La femme mariée subit doublement les problèmes du travail, car en plus du stress du travail elle retrouve son ménage, et doit s'occuper de son mari et ses enfants, elle doit s'organiser en conséquence, et cela requiert de sa part des efforts voir des concessions.

Maintenant la femme qui a demandé d'avoir un travail à l'extérieur cumule aujourd'hui deux emplois à savoir : son rôle traditionnel de femme au foyer d'épouse et de mère des enfants et celui de travailleuse salariée dans presque tous les secteurs d'activités.

Il est donc inévitable de se demander si la femme arrivera-t-elle à concilier entre son travail et sa vie privée. Sur ce fait, nous allons exposer notre travail qui traite la problématique qui est déjà citée.

Notre recherche est représentée en trois grandes parties : méthodologique, théorique et pratique.

Introduction

Premièrement la partie méthodologique qui consiste à étudier :

D'abord, la problématique, les hypothèses, les raisons et les objectifs de la recherche, aussi on a essayé de donner quelques définitions pour les concepts clés, enfin, la partie qui consiste la démarche méthodologique qui parle de la méthode et la technique utilisées, la pré-enquête et les obstacles qu'on a trouvés pendant cette recherche, et enfin on a démontré quelques études antérieures sur ce thème.

Deuxièmement la partie théorique qui se compose de quatre chapitres :

- Le premier chapitre parle sur la femme et le travail.
- Le deuxième chapitre concerne le travail de la femme algérienne
- Le troisième chapitre parle sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle
- Le quatrième chapitre qui montre les avantages et les inconvénients du travail de la femme

Et pour la dernière partie :

Elle concerne la partie pratique où nous avons établi un aperçu historique, une présentation de l'entreprise, dans laquelle nous avons effectué le stage pratique, l'analyse et l'interprétation des données.

Enfin, on termine notre travail par une conclusion.

La partie méthodologique

Chapitre I : Cadre méthodologique

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

Dans ce cadre méthodologique, nous avons pris en considération le cadre conceptuel où nous trouvons les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses et enfin la définition des concepts utilisés.

La démarche méthodologique de la recherche où nous trouvons la méthode et la technique de la recherche, la population d'étude et les difficultés rencontrées, a aussi été prise en compte.

1. La problématique :

Le travail de la femme a beaucoup évolué au cours des dernières années ; il s'est rapproché de celui de l'homme. D'après M.BENNOUNE, cette évolution est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement.¹

Les familles algériennes actuellement encouragent la scolarisation de leurs filles et mettent tous les moyens nécessaires pour arriver à les former. L'accès des femmes à l'éducation leur permet de trouver un emploi, d'évoluer dans leur carrière et d'atteindre des postes importants d'une manière égalitaire et équilibrée.²

Aujourd'hui , la femme cherche à prouver qu'elle est capable d'assurer des postes stratégiques et des responsabilités lourdes dans sa vie professionnelle, et de bien s'occuper de sa famille, donc de réussir sa vie privée et surtout de réussir

¹ BENNOUNE Mahfoud, « les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale », édition, Marinoor, Algérie, 1993, p 86.

² BOUTEFENOUCHE Mostapha, « la famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes », édition SNED ? Alger, 1982, p70.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

son rôle de mère ; en effet, la société considère l'activité domestique de la femme comme une constante, la mise en rapport de celui-ci avec le travail exercé en entreprise pose des difficultés d'adaptation et de conciliation particulièrement pour une mère de famille, certaines se demandent même si les pressions de la vie professionnelle moderne laissent un peu de temps pour la famille.

Toutefois, le changement étant inévitable, il est impossible de retourner en arrière, et de demander à la femme de reprendre son ancien rôle de mère au foyer, une grande partie de ce changement a été pour le mieux, mais l'adaptation du changement ne signifie pas qu'il faut abandonner la famille ou l'idéal de l'égalité des sexes ; plutôt, il faut beaucoup d'attention et d'efforts pour atteindre un équilibre entre le monde professionnel et le monde personnel d'aujourd'hui.

La première étape qui permet d'atteindre un tel équilibre consiste à comprendre l'importance de ces deux mondes dans la vie de la femme et l'effet que chacun a sur l'autre, on ne peut pas tout simplement dire que l'un est plus important que l'autre ou les diviser arbitrairement en rôle des hommes et en rôle des femmes, bien que son but principal soit évidemment de procurer un revenu. Le travail nous procure également une activité de défis, des compagnons, un soutien social et améliore notre estime de soi. De même, notre famille nous permet de vivre le besoin humain important que soit l'intimité, ainsi que d'avoir l'occasion de se détendre, de s'amuser, de s'adonner à des intérêts non professionnels et de se sentir en contrôle de ce que nous faisons.

Notre bien-être émotionnel peut être menacé lorsque les pressions d'un de ces deux mondes deviennent trop fortes, les relations conjugales tendues, les conflits avec les enfants, les soucis financiers ou des difficultés liées au

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

rendement au travail pouvant tous avoir un impact sur notre fonctionnement au jour le jour.

Tout cela nous indique que les mondes du travail et de la famille ont le pouvoir d'affecter gravement notre qualité de vie et celle des personnes qui nous entourent, il devient évident que choisir un partenaire, décider d'avoir des enfants, trouver un emploi et s'adapter au travail nécessitent une attention considérable en raison de leur importance pour notre bien-être, ainsi qu'un effort continu pour maintenir un équilibre sain. Selon BOUTEFENOUCHE, la femme qui exerce une autre activité que celle du travail domestique a pu changer sa vie active et conquérir un statut de femme active, la chose qui pourrait lui donner un statut plus valorisant au sein de la famille et de sortir de l'effacement, les comptes à gérer leurs temps afin de satisfaire les deux côtés, la possibilité de construction d'une carrière professionnelle pour femme salariée et continuer à être socialement identifiée à travers son rôle de femme au foyer.

A travers la présente étude, on cherche à savoir comment les femmes actives arrivent elles à planifier leur temps entre le travail extérieur et le fonctionnement de leur ménage ?

Est-ce que les femmes salariées ont des difficultés à concilier leur travail professionnel et leur rôle de mère ?

2. Les hypothèses :

On peut considérer l'hypothèse comme une réponse provisoire pour la question de départ, l'hypothèse doit être confirmée ou infirmée.

Selon Maurice Angers, « l'hypothèse se définit comme étant un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

empirique »³. Il est important aussi de signaler que « l'hypothèse procure à la recherche un fil conducteur particulièrement efficace qui, à partir du moment où elle est formulée, remplace la question de recherche dans cette fonction, même si celle-ci doit rester présente à l'esprit »⁴.

Pour mieux exposer notre sujet de recherche qui concerne l'activité féminine, nous allons tenter de répondre à notre problématique d'après les hypothèses suivantes :

- **La première hypothèse :**

La femme active planifie son temps entre la vie privée et la vie professionnelle.

- **La deuxième hypothèse :**

La femme salariée trouve des difficultés à concilier sa vie professionnelle et sa vie privée.

3. Les raisons du choix du thème :

On a choisi de traiter ce thème qui parle sur le travail de la femme pour les raisons suivantes :

- ✓ Parce que c'est un thème d'actualité.
- ✓ Aussi c'est un thème qui nous a attiré vraiment en tant que femmes
- ✓ Savoir comment les femmes partagent leur temps entre les travaux ménagers et le travail extérieur.
- ✓ Découvrir le travail de la femme et plus précisément savoir les difficultés qu'elle rencontre.

³ MAURICE Angers, « initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines », édition casbah, Alger, 1997, P 102.

⁴ RAYMOND Quivy et Luc Van Campenhoudt, « Manuel de recherche en sciences sociales », édition DUNOS, paris, 2006, pp 113-114.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

- ✓ L'intersection « la vie familiale /la vie professionnelle » est à la fois complexe et centrale pour les femmes car elle doit assumer ses engagements professionnels et familiaux.

4. Les objectifs du choix du thème :

Bien qu'il y ait beaucoup d'objectifs qu'on pourrait atteindre d'après ce thème, nous envisageons principalement à toucher certains tels que :

- ✓ Savoir si la femme arrive à concilier les travaux ménagers et le travail extérieur.
- ✓ Déterminer les obstacles et les difficultés que la femme peut rencontrer dans sa vie privée et sa vie professionnelle.

5. Définition des concepts clés :

Une fois nos concepts déterminés, nous passons à leurs définitions qui nous permettent de faciliter la compréhension, élucider les incertitudes et préciser le sujet de recherche ; on peut définir le concept comme « représentation mentale, générale et abstraite d'un ou de plusieurs phénomènes qui ont une relation ». ⁵

▪ La vie familiale :

« La famille est un produit social reflétant l'image de la société dans laquelle elle se situe et dans laquelle elle évolue. Dans une société statique, la structure familiale reste identique à elle-même ; dans une société évolutive ou révolutionnaire, la famille se transforme au rythme et aux conditions d'évolution de la société ». ⁶

⁵ MAURIC ANGERS, op.cit, p108.

⁶FERREOL Gille, «dictionnaire de la sociologie »,2eme édition LAROUSSE, paris, p393.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

Selon S.KHOUDJA, « la famille est la cellule de base de la société, elle se compose de personnes unies par les liens de parenté. Elle repose dans son mode de vie sur l'union, la solidarité, la bonne entente, la saine éducation, la bonne moralité et l'élimination des maux sociaux ». ⁷

Selon E.WILLEMS, « la famille est l'institution fondamentale qui comprend un ou plusieurs hommes vivant maritalement avec une ou plusieurs femmes et parfois d'autres parents ou domestiques ». ⁸

Cette définition sociologique de la famille, sans en épuiser le contenu, ouvre cependant toutes les portes de cet objet d'étude sociologique qui est l'édifice familial. L'orientation d'approche se présente alors ainsi : la famille comprend l'homme ou les hommes, le(s) mari(s), la femme ou les femmes, l'épouse ou les épouses, les descendants (les enfants ou les petits-enfants), d'autres parents (la belle fille, la belle-sœur ou autres et les domestiques). ⁹

La définition opérationnelle:

- Vie familiale ou privée :

C'est tout ce qui est strictement intime, personnel, on peut dire que la vie familiale d'une femme englobe ses responsabilités envers sa famille, ainsi que ses droits et ses devoirs.

- La vie professionnelle :

Elle 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 se définit par le temps passé dans ou hors de

⁷KHOUDJA Souad, « A comme algérienne », édition ANAL, Alger, 1991, p39.

⁸BOUTEFENOUCHE Mostafa, « la famille algérienne évolution et caractéristique récentes », édition SNED, Alger, 1982, p19.

⁹Ibid., p19.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

l'entreprise dans le cadre de l'existence d'un emploi ; ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions.

Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité énumérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement de et vers le lieu de travail.¹⁰

La définition opérationnelle :

Vie professionnelle : c'est tout ce qui concerne le travail extérieur, on peut dire tous les efforts fournis, soit physiques, soit moraux de la part d'un individu.

▪ Concilier /conciliation :

La définition systémique :

C'est une action qui vise à rétablir la bonne entente entre des personnes dont l'opinion ou les intérêts s'opposent, elle est aussi un moyen d'interrogation des membres et des groupes adverses en freinant les désaccords à travers une égalité répondant aux buts communs.¹¹

La définition opérationnelle :

La conciliation signifie une recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et familiale.

▪ Le travail salarié :

C'est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production des biens et des services, c'est un facteur de production que les entreprises et les

¹⁰Op.cit. p40.

¹¹PERITTI Jean marie, « dictionnaire de la ressource humain », 2eme édition, Vuibert, paris, 2001, p39.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

administrations achètent en contrepartie un salaire, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses.¹²

Le terme « travail » dans son sens large est l'activité déployée pour un objectif précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort. Quant au travail salarié, il s'agit d'activité de type intellectuelle ou manuelle exercée contre une rémunération.¹³

▪ Le travail domestique :

Il est défini comme étant un ensemble d'activités non marchandes ou hors marché du travail qui s'effectuent spécialement par les femmes dans la sphère domestique, il s'agit de la préparation des repas, des soins aux enfants et aux adultes et du jardinage....¹⁴

Toute activité accomplie par la femme : l'intérieur du foyer, concernant les tâches ménagères et tout ce qui est de l'intérêt familial, ses activités sont non rémunérées.¹⁵

▪ La femme salariée :

Travailleuse qui exécute pour le compte d'autrui, moyennant salaire, un travail manuel (dans un atelier, une mine, une manufacture, une usine, une exploitation agricole, etc.) Ancienne, jeune, pauvre, petit ouvrier ; ouvrier d'administration, des filatures, d'imprimerie, de l'usine de la ville ; ouvrier sans travail ; fils d'ouvrier (s). Grâce à ses talents d'ouvrière, je comprenais assez que

¹²Ibid., p40.

¹³Ibid., pp41-42.

¹⁴BOISLANDELLE Henri Marché, « dictionnaire de gestion, vocabulaire concept », édition économique, Paris, 1998, p147.

¹⁵IBID, p149.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

Sylvie n'était plus une paysanne. Ses parents seuls étaient restés dans leur condition, et elle vivait au milieu d'eux comme une fée industrielle.¹⁶

▪ Planification:

Selon le dictionnaire politique (Toupictionnaire)

La définition systémique : Organisation d'un concept par une application d'un plan.

La définition opérationnelle: Est l'action de planifier, c'est-à-dire d'organiser dans le temps une succession d'actions ou d'événements afin de réaliser un objectif particulier à un objet.

6. La méthode de recherche :

Le choix de l'utilisation d'une méthode à une relation directe avec le sujet de la recherche nous permet de faire le point sur l'impact du travail des femmes sur le fonctionnement de leurs ménages.

Nous avons effectué notre recherche dans un secteur de santé publique (l'hôpital d'Akbou) ; le nombre de nos enquêtes est de 14 femmes.

Pour Maurice Angers, « la méthode est un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif ».¹⁷

Chaque recherche a une méthode à suivre qui permettra la collecte des données afin d'atteindre la réalité sociale.

¹⁶WWW. « etude-litteraires.com/Nerval-filles-du-feu-PHP », p616.

¹⁷MAURICE Angers, op.cit., p 58.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

Pour la réalisation de chaque recherche scientifique, il faut utiliser une méthode et une technique adéquate au thème de recherche. D'abord « la méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique. S'interroger sur la méthode, c'est s'interroger sur la voie suivie pour mener à bien une recherche ». ¹⁸

Avec la diversité des méthodes, notre sujet de recherche exige la méthode qualitative qui nous permet d'expliquer le phénomène en établissant le sens de propos recueillis.

La méthode qualitative :

« Elle est définie comme l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre la vérité, cette conception de la méthode dans le sens général de procédure logique, interne à toute démarche scientifique, permet de considérer comme un ensemble de règles indépendantes de toute recherche et contenu particulier visant surtout des processus et forme de raisonnement et de perception, rendant accessible la réalité à saisir ». ¹⁹

7. La technique de recherche :

La recherche comporte des procédures scientifiques, en réalité ce sont des techniques qui nous ont menés à récolter les informations sur notre sujet de recherche.

¹⁸GUIDERE Mathie, « méthodologie de la recherche », édition, ellipses, paris, 20004,p04.

¹⁹ANGERS Maurice, opcit, p60.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

a. L'observation :

Selon MAURICE ANGERS, l'observation « est l'action d'examiner avec soin un phénomène ».²⁰

L'observation scientifique permet de découvrir et de comprendre certains aspects jusque-là inconnus et incompris de phénomènes, qui au départ, semblaient dépourvus d'intérêts ».²¹

Nous avons utilisé l'observation directe comme technique secondaire lors des visites auprès de l'établissement public de santé d'AKLOULALI pour assurer la facilité des réponses obtenues durant la pré-enquête et l'enquête.

« L'observation directe consiste en l'exercice d'une attention soutenue pour considérer un ensemble de faits, d'objets, de pratiques afin d'en tirer des constats permettant de mieux les connaître ».²²

b. L'entretien :

Consiste en un rapport oral entre les personnes ou un groupe de personnes, qui permettent de préciser les antécédents et l'évolution de la situation. Il se définit entant que « Est une technique directe d'investigation scientifique, utilisée auprès d'individus pris seulement, mais aussi, dans certains cas, auprès de groupes qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement qualitatif, en vue de connaître en profondeur les informations. »²³

²⁰Ibid. p60.

²¹Ibid, p61.

²²Op.cit., pp61-62.

²³ANGERS.M, « initiation a la méthodologie de recherche en science sociale », édition casbah, Alger, 1997, p70.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

On a utilisé la technique d'entretien afin de récolter des données qualitatives ; l'étape d'une population étroite était le meilleur moyen qui permet de recueillir des faits qui nous ont servi dans la réalisation de notre étude.

Pour cela, nous avons élaboré un guide d'entretien qui englobe quatre thèmes principaux :

- Le premier comporte un ensemble de questions concernant les données personnelles et qui contient « l'âge, le nombre d'enfants, le niveau d'instruction, la situation matrimoniale, etc. »
- Le deuxième comporte des questions sur la vie familiale.
- Le troisième comporte des questions sur la vie professionnelle.
- Le quatrième comporte des questions sur la réalisation de soi.

Population mère :

Le mot « Population » doit être compris ici dans son sens le plus large, celui d'ensemble d'éléments constituant un tout. L'ensemble des facteurs d'une entreprise, des livres d'une bibliothèque, des élèves d'une école, des articles d'un journal ou des clubs sportifs d'une ville constituent autant de populations différentes ».²⁴

a. L'échantillon :

« L'échantillon est un sous-ensemble d'éléments d'une population donnée ».²⁵

²⁴ RAYMAN Quivy et Luc Van Campenhoudt, opcit, p 149.

²⁵ IBID, p228.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

Est aussi selon Claude Javeau : « dans la partie échantillonnage, il s'agit de définir la population d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisies et le type d'échantillonnage adopté ».²⁶

b. Identification de l'échantillon :

Sachant que cette étude est faite au sein d'un grand secteur de santé qui emploie un nombre de salariés qui dépasse actuellement 360 employés, et qui sont issus de plusieurs régions. Cependant, on a opté pour l'identification d'une population d'étude (échantillon) qui représentera toute la population mère et qui répondra aux exigences de la recherche qui est composée de 14 femmes mariées qu'on jugera représentatif.

8. Pré-enquête :

Le but de traiter la pré-enquête est de récolter plus d'informations et de préciser la problématique de l'enquête, fixer les hypothèses, voir les questions posées, la méthode et la technique la plus adéquate à notre thème de recherche ainsi que l'organisation de notre entretien. La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées et justifiées.

De même, la pré-enquête permet de fixer en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses ».²⁷

²⁶ Javeau Claude, l'enquête par questionnaire, manuel à l'usage du praticien, 3ème édition, les éditions d'organisations, paris, 1985, p 41.

²⁷ ARBORIO. Anne-Marie et FOURNIER Pierre, « l'enquête et ses méthodes, l'observation directe », NATHAN, paris, 1999, p07.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

C'est une phase très importante, afin de réussir notre recherche, nous l'avons utilisé en premier, afin de recueillir le maximum d'informations sur le sujet de recherche, et de tester la faisabilité des questions.

Notre enquête s'est déroulée dans la période du 01/02/2016 au 30/04/2016, en premier lieu, nous avons discuté avec le directeur des ressources humaines, lequel nous orientées vers d'autres services et nous a présenté l'équipe des travailleurs qui nous intéressent. C'est grâce à lui qu'on a pu arriver à recueillir plus d'informations sur notre thème.

9. Les obstacles de la recherche :

Comme toute recherche scientifique ou académique, notre recherche est confrontée à plusieurs obstacles tels que :

- ✓ La non-disponibilité des ouvrages au niveau de notre bibliothèque qui traitent notre sujet.
- ✓ La difficulté d'avoir un entretien avec les femmes à cause de leur manque de temps et de leurs charges du travail. .
- ✓ Des réponses légères à cause du manque de confiance de la part des enquêtés à propos du problème de travail et familial.

10. Les études antérieures :

La femme comme sujet de recherche demande beaucoup d'importance d'analyse car c'est le pilier de la famille et même de la société ; elle a vécu diverses situations, ce qui a provoqué la motivation de plusieurs chercheurs à traiter ce sujet de plusieurs façons.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

L'évolution de la structure familiale et de la femme algérienne : Cette étude faite par **BOUTEFNOUCHET**, durant les années 1984 et 1985, dans les trois grandes villes algériennes : Alger, Annaba, Oran, afin de saisir les principaux aspects de l'évolution des structures familiales de l'Algérie.

Concernant l'évolution de statut de la femme, **BOUTFENOUCHT** souligne que : le statut de la femme au sein de la famille est un élément important de l'évolution des structures familiales, sa présence à l'intérieur et à l'extérieur du foyer conditionne le fonctionnement même de la famille; son statut de femme salariée exerçant un métier dans le monde du travail, donne une toute autre image de la responsabilité familiale que le statut de la femme au foyer franchissant le seuil de sa maison que pour des raisons précises et ponctuelles.²⁸

Donc, selon **BOUTEFNOUCHET**, la femme occupe un statut important dans la famille algérienne, en plus de son statut au foyer sans oublier celui de la femme au travail.

La population d'enquête comporte 69 familles dans lesquelles la femme occupe un métier salarié et 45 familles où aucune femme n'est salariée ; en plus, d'après lui, plus de la majorité (57%) des familles comportent des femmes ayant un travail salarié ; cela donne une nouvelle image de la femme algérienne.

Dans cette enquête effectuée à Alger, Annaba, et Oran, sur les caractéristiques de l'évolution familiale en lieu urbain, **BOUTEFNOUCHET** analyse les diverses mutations et changements qu'a connu la situation contraire à celle d'aujourd'hui. **BOUTFENOUCHT** a évoqué la situation de la femme dans la famille traditionnelle : « nous connaissons le monde des femmes dans la

²⁸BOUTFENOUCHET Mustafa, « la famille algérienne (évolution et caractéristiques récentes) », Edition, Alger, 1982, p118.

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

structure familiale par sa situation d'effacement par rapport au monde des hommes et par sa condition féminine de réserve et de modestie qu'elle devait prendre vis-à-vis de l'homme et particulièrement de l'homme étranger à la famille »⁽¹⁾

Dans la structure traditionnelle, la femme ou la mère joue le double rôle de procréatrice et d'éducatrice.

Pour **BOUTEFNOUCHET**, il existe deux facteurs qui contribuent au changement de la situation féminine en Algérie:

- L'enseignement de la fille qui est une étape noble.
- Le travail qui permet à la femme d'avoir un statut.⁽²⁾

KHODJA Souad : les Algériennes du quotidien

Dans son ouvrage(les Algériennes du quotidien), S. KHOUDJA a évoqué le problème rencontré par les femmes salariées, l'enquête s'était déroulée durant les années 1984-1985, dans les grandes villes algériennes, où les possibilités de travail des femmes sont les plus aisées et les plus nombreuses. En interrogeant quelques femmes salariées, l'auteur a déduit que :

Les femmes salariées se trouvent en face d'un grand problème, c'est comment avoir un temps suffisant pour leur travail et leur famille.

L'absence de l'aide du mari dans le travail domestique, dans le cas où un homme aide sa femme « le milieu dans lequel il vit verrait cette aide avec mépris ».

Toutes les femmes réclament un manque du temps.

Pour mieux comprendre cette situation, on cite l'exemple, exposé par

CHAPITRE I : Cadre méthodologique

S. KHOUDJA, de cette femme salariée qui raconte comment elle passe sa journée :

Elle se lève à 5h45. Elle fait tôt le ménage, dépose son bébé chez la nourrice. Vers 8h45, elle se rend au lieu de travail. A 12h, elle rentre et prépare le déjeuner et le dîner au même temps. A 14h, elle retourne au travail jusqu'à 17h30 elle récupère son bébé, sert à manger, elle avoue qu'à 21h elle était complètement épuisée.

Donc, le travail salarié des femmes provoque le problème du manque de temps soit pour leurs enfants, ou pour l'exécution des tâches ménagères, parce qu'elle reçoit rarement l'aide de la part de leur mari, chose qui les pousse à se retrouver face à une double journée de travail.

Chapitre II : La femme et le travail

CHAPITRE II : Le travail de la femme

1. L'histoire du travail de la femme :

a. Le travail des femmes au début de l'industrialisation :

L'industrialisation se fait lentement à partir d'unités de petite taille, elle s'alimente à trois sources : la dissémination de la fabrication des produits dans les campagnes recourant au travail à domicile des familles paysannes, « la proto-industrialisation » : la petite production artisanale urbaine, enfin la fabrique. Alors que l'industrie rurale et artisanale s'appuie sur la famille comme unité de production et de reproduction, la fabrique scelle la coupure entre ces deux sphères.

Alors en 1840, les observateurs sociaux ont insisté sur la rupture dans les conditions de vie introduites par l'irruption du travail salarié dans les fabriques et ses effets néfastes sur la moralité et la santé des membres des classes laborieuses, notamment des femmes et des enfants.

Ce n'est qu'au cours du dernier quart du XIX^{ème} siècle que s'affirme la grande industrie et que s'impose le salariat sans pour autant exclure le travail à domicile. En outre, la notion de régularité d'emploi, impliquant un seul lieu de travail pendant plusieurs années, un temps de travail et un salaire réguliers, est anachronique, souligne E.P Thompson à propos de la classe ouvrière anglaise en 1963.²⁹

De nombreuses historiennes ont insisté sur la mobilité des membres des milieux populaires en France : passage de l'agriculture à l'industrie, d'une industrie à une autre, de l'atelier ou de la boutique à l'usine.

²⁹ FRANCOISE Battagliola, « Histoire du travail des femmes », édition la découverte, paris, 2000, p7

CHAPITRE II : Le travail de la femme

Le salariat est ainsi demeuré tout au long du XIXème siècle un lien fluctuant et fragile.³⁰

Les historiennes du travail des femmes, en tentant de rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociales de la division sexuelle du travail ont contribué à mettre en question l'opposition entre travail au sein de l'unité domestique et travail salarié.

Ces travaux, notamment ceux de Michelle Perrot ou d'Alette Farge, ont montré que le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuées au sein du ménage. Avant l'industrialisation massive ou la montée des emplois salariés dans les services, des femmes exerçaient des métiers de façon indépendante, et l'activité de la ménagère était loin de se réduire à l'espace du foyer. Inversement le travail à domicile n'a pas disparu avec la concentration industrielle.³¹

Selon Jean Scott (1911), l'accent mis sur la séparation entre foyer et travail a accentué les différences entre hommes et femmes, et a fait de la travailleuse un problème social.³²

L'opposition entre main d'œuvre masculine et féminine, qui se forge au XIXème siècle, ne peut alors se ramener à celle entre un salariat régulier masculin et un salaire sporadique des femmes, dont l'activité se déploierait d'abord dans la sphère domestique.

³⁰ CASTEL R, « les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat », édition fayard, paris, 1995.

³¹ Op.cit., p11

³² FRANCOI Battagliola, « histoire du travail des femmes », édition la découverte, 2000, paris, p12

CHAPITRE II : Le travail de la femme

La nécessité d'analyser les formes de recours à la main d'œuvre selon le sexe est celle que revêt la division sexuelle du travail, chantier encore largement ouvert.

b. Travail des femmes et cycle de la vie familiale :

L'étude du travail des femmes selon les moments de la vie familiale (mariage, naissance, éducation des enfants, etc.) constitue une des perspectives les plus fécondes, car elle offre une vision dynamique des formes de travail et met en lumière les mobilités au cours de la vie.

Selon la perspective adoptée par L. Tilly et J. Scott dans leur étude effectuée à Roubaix, Anzin et Amiens à partir des listes nominatives des recensements dans les décennies 1860-1900, on montre que l'activité féminine dépend du cycle de la vie familiale : les jeunes filles exercent un travail à plein temps, comme ouvrières ou domestiques, qu'elles poursuivent éventuellement les premières années de leurs mariages. Après la naissance des enfants, beaucoup d'entre elles cessent toute activité salariée.³³

Le travail des enfants est préféré à celui des femmes ; aussi dès que les enfants sont en âge de travailler, les mères quittent la fabrique. Elles ne reprennent une activité salariée que par intermittence pour faire face aux aléas lorsque le mari est malade ou sans emploi, ou quand elles se retrouvent seules. Donc les employeurs renforcent cette tendance en réservant les emplois réguliers, car dans les milieux populaires estime que les femmes contribuent d'une façon ou d'une autre aux revenus familiaux, la naissance des enfants se traduit par un changement d'activité bien plus souvent que par un repli sur la sphère domestique.

³³ Ibid., p13.

CHAPITRE II : Le travail de la femme

2. La progression de la scolarisation des jeunes filles :

a. L'entrée des jeunesfilles dans le monde du travail :

Selon Antoine Prost (1981) : on montre que la majorité des filles de journalières, travaillent au moment de leursmariages.

En revanche, le modèle de la jeune fille oisive domine largement dans la bourgeoisie – neuf filles sur dix des professions libérales, de négociants, des propriétaires sont sans profession. Dans la petite bourgeoisie de l'artisanat et du commerce et/ou dans le monde des employés, moins d'une jeune mariée sur deux déclare une activité professionnelle.

Pendant l'entrée des deux guerres, les jeunes filles sont de plus en plus fréquemment actives jusqu'à leurs mariages. Ce sont les jeunes filles de la petite bourgeoisie salariée qui sont le plus fréquemment actives. La proportion d'inactives est plus importante dans les milieux de l'artisanat, du commerce ou de l'agriculture. Dans les milieux de l'artisanat les jeunes filles demeurent encore fréquemment inactives, mais des générations de l'après -guerre à celle des années trente, l'habitude de travailler à l'extérieur, du moins avant le mariage, a gagné ces milieux.³⁴

b. L'entrée des femmes dans les bureaux :

L'entrée des femmes dans les bureaux date de la fin du XIXème siècle et s'intensifie pendant et après la grande guerre. Les années vingt, période de haute conjoncture marquée par la pénurie de main d'œuvre, est faste pour l'emploi féminin. En revanche, la crise des années trente, en accentuant la concurrence entre les sexes, freine la pénétration des femmes dans les emplois qualifiés.

³⁴ Ibid., p59

CHAPITRE II : Le travail de la femme

Durant l'entrée des deux guerres, la féminisation des emplois administratifs connaît une hausse importante, mais qui reste relative : en admettant les conventions de classement du recensement (proche de celle du recensement de 1896), les femmes constitueraient en 1926 un tiers des employés dans l'industrie, autour de 40% pour celles qui travaillent dans le commerce, les banques, les assurances et les soins personnels, 40% également des employés des services public.³⁵

Dès les débuts de la féminisation des administrations à la fin du siècle, les femmes sont affectées à des filières d'emplois différentes de celle dévolues aux hommes.

Le statut d'auxiliaire dure généralement une dizaine d'années, voire plus en 1930. Les employées syndiquées obtiennent que les femmes entrées avant la guerre soient nommées commis. La ségrégation des tâches et des traitements est la règle, bien que « les statuts et les emplois soient nettement différenciés selon le sexe ».³⁶

La féminisation des bureaux ne manque pas d'inquiéter les employés masculins qui craignent la concurrence.

Le terme de féminisation est utilisé dans le sens péjoratif « d'infiltration » des femmes dans les carrières masculines.

Dans l'histoire du travail de la femme, l'argumente la moralité est également invoqué, notamment lorsqu'il s'agit de placer des femmes en contact du public. Mais cette opposition cède rapidement, et après la grande guerre, l'emploi des femmes apparaît plutôt favoriser le processus de modernisation.

³⁵ ZERNER S, « travail domestique et force de travail, ouvrières et employées entre la guerre et la grande crise », thèse de doctorat, université paris-x, 1985

³⁶ Op.cit., p64

CHAPITRE II : Le travail de la femme

L'embauche de femmes s'accompagne d'un discours justificateur de la part des responsables qui vise à la fois à légitimer leurs emplois par les qualités féminines et à décourager leur éventuelle ambition à faire carrière. Les affinités entre les qualités requises par le travail du bureau et la vie de famille sont particulièrement soulignées : goût du détail - méticulosité (très soigneux), docilité (disposition naturelle à se laisser instruire ou conduire), intelligence réceptive et esprit malléable, alors que leur manque de force créatrice, de capacités à exercer l'autorité ou à prendre des décisions, les limitent par nature aux fonctions d'exécution.³⁷

Avec les emplois du bureau, on assiste à la création des métiers féminins. « En qualité professionnelle » écrit Josiane Pinto(1990) à propos de secrétariat.³⁸

Ce qui fait l'unité de ces métiers réside moins dans les tâches et la maîtrise de techniques spécifiques que dans le fait qu'ils soient occupés par des femmes, elles transposent dans l'exercice du métier les qualités implicites attribuées à leur sexe.

Elles sont dans une relation de dépendance à l'égard de leurs supérieurs. Proche de la relation de service qui définit le rapport des femmes aux membres de leur parenté et qu'elles importent dans le monde professionnel (Chaud-Richer, Fougeyrolles-Schwabel et Sonthonnax) (1985).³⁹

Les jeunes filles qui entrent dans les bureaux sont généralement issues de la petite bourgeoisie, ayant profité de l'expansion de la scolarité dans le primaire et supérieur.

³⁷ THUILLIER G, « les femmes dans l'administration depuis 1900 », édition PUF, paris, 1988.

³⁸ FRANCOISE Battgliola, « histoire du travail des femmes », édition la découverte, paris, 2000, p64

³⁹ IBID, p64.

CHAPITRE II : Le travail de la femme

Ellestrouventdanscestatut un débouché honorable (souventfaute de poste d'institutrice) mêmesiellereistentcantonnéesdans des postesprécairesousubalternes (Soraga, 1984). Sur des générations, les ouvrières ont un emploi d'employé. En revanche, la génération née à la veille de la première guerre mondiale a plus fréquemment connu ce type de mobilité de l'atelier au bureau.

Après la grande guerre s'effectue une mutation des métiers féminins, les méthodes tayloriennes pénètrent les bureaux dans les grandes entreprises, leur production est soumise à des normes de vitesse et les rémunérations au rendement se développent.

Au sein de cette noblesse, des luttes de classement se font jour. Les femmes les plus diplômées tentent d'élargir leurs attributions et de valoriser leurs compétences délaissant autant que faire se peut les emplois subalternes pour des postes plus valorisés. Ainsi dans les administrations, des postes de responsabilités sont souvent donnés aux femmes au cours des années vingt, comme celui de rédactrice ou d'inspectrice générale des services administratifs. Mais, avec la crise des années trente, la concurrence entre les sexes les fait de nouveau exclure de ces postes.

3. Vichy et le travail des femmes : « Mères au foyer, travail des femmes »

En octobre 1940, le gouvernement français interdit l'embauche des femmes mariées dans la fonction publique et parapublique, met en congé sans solde les mères de trois enfants dont le mari travaille et à la retraite les femmes de plus de cinquante ans.

La loi s'étend d'une façon moins rigoureuse au secteur privé. Ces interdictions et restrictions imposées au travail salarié des femmes accompagnent un arsenal juridique visant à renforcer la famille considérée

CHAPITRE II : Le travail de la femme

comme modèle et unité organique de fonctionnement social et comme territoire légitime de l'activité féminine : augmentation de l'allocation de salaire unique dont bénéficient les femmes dès leur mariage et les mères célibataires, répression accrue de l'avortement, divorce rendu plus difficile et pénalisation de l'abandon de famille (ESK1992). A ces mesures jouant un rôle important : la célébration dans laquelle l'école joue un rôle important ainsi que la célébration de fêtes investies d'une forte charge symbolique, comme la fête des mères. Instaurée en 1920, elle n'avait guère eu de succès afin de devenir fête nationale à partir de 1941, marquée par un message de Marchal aux mères et des distributions de médailles, aux mères de familles nombreuses par les municipalités.⁴⁰

Les mesures d'interdiction du travail des femmes instaurées pendant une période de chômage, ne résistent pas aux besoins en main d'œuvre et aux difficultés quotidiennes rencontrées par les ménages dues à la dégradation du pouvoir d'achat et aux difficultés de ravitaillement. L'activité féminine aurait paradoxalement augmentée pendant l'occupation mais la fluctuation est considérable. Le retrait du marché du travail des femmes est très important en 1939 et en 1940 : un tiers des ouvrières étudiées par Catherine Omnes(1997), plus de la moitié des sorties se produisent avant les mesures d'interdiction du travail des femmes et plus de la moitié proviennent de la métallurgie et des industries connexes. Ce sont les femmes jeunes qui n'ont pas eu l'occasion de se stabiliser dans un emploi qui sont débauchées.⁴¹

Ayant subi la crise des années trente, puis les difficultés liées à la guerre et à l'occupation, ces femmes ont des trajectoires professionnelles très discontinues, licenciées au moment de la démobilisation ou se sont découragées

⁴⁰Ibid. p75.

⁴¹Opcit, pp75-76.

CHAPITRE II : Le travail de la femme

après dix ans de marché du travail déprimé. Celles qui se maintiennent dans l'emploi sont, en revanche, particulièrement stables pendant toute la durée du conflit. Les années 1939 à 1944 sont marquées par un fort recul des effectifs des ouvrières par rapport à la période précédente, alors qu'augmentent les emplois de service ou les emplois de bureau peu qualifiés accentuant la tertiatisation de la main d'œuvre féminine.⁴²

a. Appel à la main d'œuvre féminine ou politique de la femme au foyer :

Les années cinquante et soixante sont fréquemment perçues comme celles de l'âge d'or de la famille et de la femme au foyer avec la hausse et la précocité accrues des mariages, la régression de l'infécondité et des enfants uniques au profit des familles de deux et trois enfants. Il est vrai que les évolutions s'accélérent après 1968 et annoncent celle qui marquera les vingt dernières années : le cumul de l'activité professionnelle et des charges de famille. Le changement des comportements d'activité accompagne une baisse de la fécondité amorcée depuis le milieu conjugal dans les années soixante-dix.

Cette période peut apparaître comme la transition d'une phase historique qui conjugue la salarisation massive des femmes et l'extension de la famille conjugale. Le travail des femmes apparaît comme un facteur de régulation entre les structures productives et familiales, dans ce cadre, en général, on peut mettre l'accent sur l'importance du travail qui règne à la fois dans la sphère professionnelle et dans l'univers domestique :

- D'abord la génération de l'instruction des jeunes filles répond au développement d'emplois ou des métiers exigeant un niveau moyen.

⁴²FRANCOIE Pathaglliola, « histoire du travail des femmes », édition la découverte, paris, 2000, p77.

CHAPITRE II : Le travail de la femme

- Ensuite la consommation des ménages augmente dans les années soixante et les conditions de vie aussi.

- L'équipement en appareils ménagers progresse rapidement, en 1954, 7.5% des ménages possèdent un réfrigérateur, 8.4% une machine à laver le linge, en 1974 ces proportions atteignent respectivement 86% et 66%. Un quart des ménages possède une automobile en 1957.⁴³

Le modèle de référence féminin reste celui de la femme au foyer. Les années cinquante voient la cristallisation de cet idéal féminin, né dans l'entre-deux-guerres qui érige la femme en épouse et mère alors que le mari connaît une mobilité sociale ascendante et la femme parvient difficilement à justifier la poursuite de son activité professionnelle, sauf si elle exerce dans un domaine particulièrement valorisant. Certes, l'allégement des contraintes financières du ménage joue en faveur de l'interruption, mais ce n'est pas l'unique facteur : une épouse au foyer est aussi un manque de la réussite sociale masculine (selon l'analyse de Thostem Veber 1899). Dans les catégories moyennes (maris cadres moyens et employés), l'importante activité féminine peut étayer la mobilité familiale ascendante, alors que les épouses de cadres supérieurs sont plus souvent inactives, l'inactivité également fréquente des femmes d'ouvriers relève d'autres raisons dont la principale est la faiblesse des salaires des femmes peu qualifiées qui compensent difficilement les charges familiales dues à l'absence de la mère au foyer (notamment les frais de garde des enfants et la baisse importante des prestations sociales).

Ce qui est identifié comme une spécialité de la main d'œuvre féminine. Sa discontinuité apparaît alors comme le produit d'une construction sociale.

⁴³ Ibid., p87.

CHAPITRE II : Le travail de la femme

A la fin du XXème siècle : la hausse de l'activité professionnelle des femmes, déjà visible au cours de la période précédente s'accroît au cours des années soixante-dix, l'augmentation des taux d'activité se poursuit à tous les âges, se traduisant par une contribution de plus en plus importante des femmes à la population active.

Le salariat domine très notamment 85% des hommes, 91% des femmes et la tertiarisation du travail s'est poursuivie en 1982, 47% des hommes et 71% des femmes étaient employés dans le tertiaire, en 1998 ils sont respectivement 60% et 83%. ⁴⁴

Les hommes et les femmes ont continué à entrer de plus en plus tard sur le marché du travail mais parmi les femmes la diminution de l'activité chez les jeunes a été très largement compensée par l'augmentation de l'activité aux âges de la maturité.

Les comportements d'activité des hommes et des femmes se sont aussi fortement rapprochés.

b. Des politiques familiales ou des politiques d'emplois :

L'extension de mesures sociales aux frontières des politiques de l'emploi et des politiques familiales a contribué à moduler les comportements d'activité des femmes. Les mesures relatives à la garde des jeunes enfants apparaissent au cœur des politiques de l'emploi des femmes et contribuent à légitimer la division sociale et sexuelle du travail.

Depuis les années quatre-vingt, coexistent des mesures propres à aider les femmes à poursuivre leur activité en allégeant les frais de garde et des mesures,

⁴⁴ FRANCOISE Battagliola, «histoire du travail des femmes », édition la découverte, paris, 2000, p87.

CHAPITRE II : Le travail de la femme

qui sont un libre choix, incitant au contraire les femmes à se retirer du marché du travail pour élever elle-même leurs enfants.

En revanche, des mesures favorisant l'aide domestique à domicile ont pu faciliter la continuité de l'activité professionnelle de femme très qualifiées. C'est le cas notamment de l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED), qui fait bénéficier les ménages recourant aux services d'une garde à domicile d'une mesure fiscale couvrant une partie des frais de garde. Elle bénéficie aux ménages les plus aisés : 60% des pères sont cadres ou membres d'une profession libérale, c'est le cas de la moitié des femmes d'abaisser le coût des services domestiques.

Les bénéficiaires de l'AGED ont augmenté de près de 70% entre 1995 et 1996 et de plus de 36% entre 1995 et 1997, s'élevant pour cette dernière année à 76000 personnes.

Si ces mesures permettent d'exploiter des gisements d'emplois, ceux-ci viennent essentiellement alimenter les emplois peu qualifiés, à bas salaire et à temps souvent très partiel imposé. En 1998, les femmes à bas salaire (salaire dont le montant est au plus égal aux deux tiers du salaire médian soit 5000 francs en 1998) sont domestiques ou femmes de ménage chez des particuliers, employées du nettoyage ou assistantes maternelles et gardes d'enfants ; la majorité travaille à temps partiel et environ la moitié souhaiterait travailler davantage.

Chapitre III : Le travail de la femme algérienne

1. Le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle :

La structure familiale traditionnelle a souvent valorisé l'homme et attribué à la femme un statut secondaire, ainsi que le sentiment de fierté qui anime le clan familial et la discrimination à l'égard de la femme, « le prestige de l'homme dépend du comportement des femmes qu'il a en charge »⁴⁵ ; en plus, dans cette structure la naissance d'une fille est mal vue, car il est attendu de l'épouse qu'elle donne naissance à un garçon.

En ce qui concerne cette situation pour la femme, aucun pouvoir de prise de décision n'était accordé dans le système traditionnel, parce que l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité, et par conséquent, toutes les décisions lui sont conférées au sein de la famille. Cette autorité de l'époux était imposée à la femme dans un esprit d'exploitation, « l'homme considère que son honneur ne peut être préservé que par la pureté et la chasteté des femmes qui vivent sous son autorité et sa responsabilité ».⁴⁶

A cet effet, le rôle de la femme est limité : elle se met au service de la famille, pour gérer tout le ménage, veille à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein d'un foyer qui compte un nombre considérable d'individus, ajoutant à cela le rôle économique invisible et séparé de celui de l'homme, elle est responsable de la gestion rationnelle et réfléchie des réserves et provisions alimentaires.

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

⁴⁵ GONG OFF Bernard, « les compétences professionnelles », édition le Harmattan, paris, 2000,19.

⁴⁶ MERNISSI Fatima, « sexe, idéologie, islam » Edition Tierce, paris, 1983, p164.

Avec l'avancement de l'âge et un grand nombre d'enfants, la femme fait l'objet d'un respect et d'une vénération prestigieuse, c'est pour cela que les vieilles femmes occupent dans la famille traditionnelle une place importante, elle prend toutes les responsabilités. Dans ce contexte, la femme est considérée comme un être inférieur et inutile, exerçant des tâches stériles qui se limitent au foyer.

a. Le foyer lieu féminin par excellence :

L'éducation de la fille est dictée par les normes, et les valeurs de la société patriarcale exigeaient à ce qu'elle apprend dès son jeune âge à être une bonne ménagère et une bonne épouse afin de bien s'occuper de ses enfants, de leur éducation, et de se charger de l'apprentissage de ses filles à l'obéissance, le respect et la préservation de l'honneur. La femme est éliminée de toute décision, ce qui explique qu'elle est née uniquement pour devenir épouse et mère, elle a un monde bien à elle, « ce monde est situé dans la partie la plus cachée de la société algérienne : l'intérieur de la maison », et pour avoir une bonne réputation, la femme doit valoriser sa vie domestique en démontrant ses capacités et ses valeurs féminines, « elle doit avoir une réserve pudique dans ses paroles et ses gestes ».⁴⁷

D'une manière générale, la femme n'a pas eu la chance d'intégrer le monde extérieur, qui lui permet de sortir de son isolement et d'élargir son champ d'activité, malgré sa participation aux travaux des champs à côté de l'homme, parce que la société traditionnelle limite son rôle au champ domestique, prouvé par la définition bien déterminée de KHOUDJA sur le travail domestique : « le travail domestique est donc un travail qui socialement n'existe pas, car seul est

⁴⁷ BOURDIEU Pierre, « sociologie de l'Algérie », édition CNRS, paris, 1963, p13.

reconnu comme travail humain(comparable aux autres travaux), celui qui produit pour le marché »⁴⁸

b. L'évolution du statut de la femme algérienne après l'indépendance :

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

- La scolarisation des filles :

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

Après l'indépendance, l'alphabétisation des filles a pris un chemin ascendant et d'après « BOUTEFNOUCHET »cette augmentation du taux de la scolarisation des filles est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, notamment pour leurs filles, ce qui fait que l'éducation de ces dernières est devenue comme un facteur de développement de la femme en particulier, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et du rôle qu'elle va jouer en devenant une force au travail et de la société en général.

De ce fait, la scolarisation a bien aidé la femme à être consciente de ses droits et de sa position entant qu'acteur socio-économique à part entière et à s'imposer au sein de sa famille et dans la société.

⁴⁸ KHOUDJA Souad, « les algériennes du quotidien », édition ENAL, Alger, 1985, p62.

- L'accès de la femme au travail salarié

Après l'indépendance, la société algérienne a connu des changements sur plusieurs sphères que ce soit économique, démographique ou politique, tels que l'urbanisation ; les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié, où on trouve que le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable. Et selon « BENNOUNE » cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement ».⁴⁹

Face à ce développement, on trouve que la femme occupe plusieurs activités salariées, (le développement social et économique), on les trouve dans l'administration, l'éducation et la santé, etc. Malgré la tradition qui lui interdit l'exercice d'une activité rémunérée, la communauté la reconnaît.

A cet effet, une nouvelle permutation des femmes marquée par leur accès au travail rémunéré, lui a permis de satisfaire leurs besoins économiques, en aidant financièrement leurs parents, leurs maris, et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale.

Enfin on a constaté que la femme qui travaille à l'extérieur avec sa fréquentation du monde professionnel, par la scolarisation et le travail salarié, est la conséquence directe du changement social.

⁴⁹ BENNOUNE Mahfoud, « les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale », édition Marinoor, Alger, 1999, p86.

2. La comparaison entre la femme algérienne traditionnelle et moderne :

On peut dire que la société algérienne a connu des mutations et des changements concernant son système social, le passage de la famille traditionnelle de type patriarcal obéissant aux conjonctures de la coutume et de la religion à une famille contemporaine conjugale gérée par un contrat, engagement de deux personnes considérées comme égales, responsables et autonomes⁵⁰, cela a engendré le changement du statut et un rôle de la femme, « d'un modèle traditionnel à un modèle contemporain »⁵¹ opposé l'un à l'autre, mais vivant en collaboration.

Dans le premier modèle : la femme est considérée comme une servante qui s'occupe des tâches ménagères, la lessive, autant que mère comme une éducatrice de ses enfants et elle apprend à ses filles l'obéissance, le respect et la préservation de l'honneur ; dans ce modèle, l'existence privée de la femme est effacée, c'est la maîtresse de la maison, milieu féminin par excellence et n'ayant aucun pouvoir économique.

Dans le deuxième modèle : en plus du rôle de la mère et l'épouse s'ajoute à elles l'argent économique, car la femme est devenue un agent actif avec un comportement plus ouvert sur le monde extérieur, elle contribue au financement de la maison, car la femme contemporaine exerce un travail rémunéré, elle possède le pouvoir de prise de décision, elle a une existence partagée entre le public et le privé ; la femme moderne s'est imposée au sein de la famille et de la société, mieux que la femme du modèle traditionnel.

⁵⁰ KHOUDJA Souad, op.cit. p144.

⁵¹ BOUTEFENOUCHE Moustafa, « la famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes », édition SNED, Alger, 1982, p70.

Selon « BOUTEFENOUCHE », l'évolution de la femme vers la modernité reste étroitement liée à la culture traditionnelle, on ne peut pas changer la situation de la femme, sauf si on change les traditions dont elle est condamnée, et la tradition elle, ne peut être changée, donc la situation de la femme algérienne ne change pas, elle s'améliore et elle se développe, mais elle demeure toujours entre tradition et modernité.

Type traditionnel	Type contemporain
Existence privée et effacée.	Existence partagée entre vie publique et privée, moins effacée.
Intégration physique et procréation.	Intégration physique / procréation planifiée.
Existence domestique, dans la maison, lieu féminin par excellence.	Existence partagée entre domestique et marché du travail, la maison lieu féminin par excellence.
Statut de la femme entretenue, sans pouvoir économique	Statut de la femme entretenu avec une marge de pouvoir économique
Situation idéale : la vieille mère, belle-mère et veuve	Situation idéale : épouse, mère, mais aussi belle-mère, vieille mère et veuve.

Tableau n° 01: La comparaison entre la femme traditionnelle et moderne

a. La progression du travail des femmes en Algérie :

Selon « BOUTEFENOUCHE », la femme qui travaille n'était pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de force, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle était de soutenir son mari et de l'aider à la protection de sa force au travail.⁵²

Mais aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est devenu l'élément essentiel du développement économique de la société en général, et de la famille en particulier, comme le constate BEATRICE Majnoni, sociologue et membre du conseil et d'analyse économique dans un rapport remarqué sur les questions d'égalité « les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part , parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services de proximité culturels et de loisir..., à fort contenu en emploi ».⁵³

b. Le taux d'activité féminin en Algérie :

Année	1966	1977	1987	1998	2004
Part des femmes sur le total des actifs	4.3	9.9	9.2	17.1	17.5
Taux d'activité des femmes	1.8	2.6	5.4	14.9	14.9

Tableau n°02 : Source : Office national des statistiques

L'Algérie a connu de profondes mutations économiques et sociales à partir des années 80. Au plan économique, de grandes réformes ont été entreprises

⁵² Ibid. P229.

⁵³ LUNGI Christina, « et si les femmes réinventaient le travail », édition eyrolles, paris, 1999, pp69-70.

pour la mise en œuvre des mécanismes d'une économie de marché. Au plan démographique et social, la croissance démographique qui était l'une des plus élevées au monde durant la période 1962 à 1985, et qui est demeurée supérieure à 3 % durant tout cette période, a été caractérisée par une baisse continue et sensible à partir de 1986. A l'heure actuelle, le taux d'accroissement démographique avoisine les 1,6%.

La famille et les relations hommes/femmes se sont trouvées grandement bouleversées. L'amélioration du niveau d'éducation de la population, notamment chez les femmes, le recul sans précédent de l'âge moyen au mariage et le recours massif à la planification familiale, induisant des familles de taille de plus en plus réduite sont toujours à l'œuvre pour réduire les écarts entre les sexes, jusqu'alors observés. Le taux de prévalence contraceptive concerne actuellement plus de 60% des couples (57% en 2002) ; l'âge moyen au mariage est passé de 23,8 ans pour les hommes et 18,3 ans pour les femmes en 1966 à 31,9 ans pour les hommes et 29,1 ans pour les femmes en 2002 ; les efforts de scolarisation consentis par l'Etat pour améliorer le niveau d'instruction de la population a permis à la fille de poursuivre des études supérieures, de s'insérer plus facilement au marché du travail et de retarder ainsi son entrée au marché matrimonial. En effet, le taux de scolarisation est passé de 47,2% en 1966, (36,9% pour les femmes) à 93,6% en 2002, (92,1% pour les femmes) et le taux d'analphabétisme de 74,6% en 1966, (85,4% pour les femmes) à 26,5% en 2002, (35,0% pour les femmes) ; enfin l'introduction du genre dans les politiques et programmes de développement et la lutte contre les stéréotypes discriminatoires à l'égard des femmes viennent également renforcer les conditions déjà réunies.

Toutes les conditions sont donc réunies pour l'insertion de la femme dans le marché du travail et pour sa participation effective à l'activité économique et

sociale du pays. Tout autant que les hommes, les femmes disposent en effet actuellement, de toutes les capacités requises pour l'exercice d'une activité marchande. Elles jouissent également d'un bien-être physique meilleur, compte tenu de l'amélioration de l'état et des conditions de santé de la population. Entre 1970 et 2004, l'espérance de vie à la naissance est passée de 53,4 ans à 73,9 ans pour les hommes et de 53,7 ans à 75,8 ans pour les femmes.⁵⁴

En dépit des immenses efforts consentis depuis l'indépendance pour l'amélioration des conditions sociales d'existence de la population et notamment en matière d'éducation, de formation, d'enseignement supérieur et de santé, la participation de la femme à l'activité économique demeure très en deçà de ce qu'elle aurait pu être.

L'évolution de la part de la population féminine dans la population active demeure très lente. De 4,3% lors du premier recensement général de la population et de l'habitat de l'Algérie indépendante réalisé en 1966, la part des femmes dans le total des actifs n'est que de 17,5% en 2004. En 2004, les femmes ne représentent que 17,5% de l'ensemble de la population active, 17,4% du total des occupés et 18,1% des demandeurs d'emploi. Le taux d'activité est 14,9% pour les femmes alors qu'il est de 69,1% pour les hommes. Autrement dit, seulement près de 15 % des femmes en âge de travailler, sont réellement actives. L'objet de notre communication est de tenter de cerner les raisons qui entravent une plus importante participation de la femme à l'activité économique et sociale du pays.

D'après cette étude faite par le directeur des statistiques de la population et de l'emploi (HASSAN Souaber), on déduit que le taux d'activité des femmes en

⁵⁴WWW.ulb.ac.be/coloquearabe/papier/article/définitifs/RS1.boutaleb.PDF,p23.

Algérie, entre 1966 et 1977, a été faible, mais à partir de 1987, le taux d'activité a commencé à s'améliorer. Enfin dans les années (1988-2004), le taux d'activité trouve son propre chemin avec un taux élevé par rapport aux années précédentes.⁵⁵

3. Le statut de la femme dans la société traditionnelle kabyle :

La vie ritualisée de tous les Kabyles se réalisait sur un modèle d'union et de responsabilité entre tous les membres de la famille élargie grâce à l'entraide réciproque. Dans ses écrits, Makilam développe la participation des femmes au fonctionnement de la vie économique et sociale dans la tradition kabyle en décrivant le rituel ancestral qui accompagnait leurs activités de subsistance. Il en résultait une unité magique. En effet, le rituel de leur travail à partir de la terre avec la poterie et la culture des jardins et des champs, le rituel de l'obtention de la nourriture et celui du tissage de la laine se référaient directement au modèle de la reproduction humaine. Toutes ces activités nourricières et vestimentaires étaient réalisées par les femmes en accord avec le cycle des saisons, leur déroulement étant toujours mis en relation avec les phases de la lune et la croissance de la végétation selon le calendrier agricole kabyle. Toutes les activités féminines présentaient dans leur cycle une succession de quatre phases qui reproduisaient le cycle annuel des saisons (cycle solaire) et des quatre phases de la lune (cycle lunaire). Cette relation caractérisait l'esprit magique des femmes kabyles. La société kabyle ancienne s'appuyait sur une stricte répartition des rôles entre hommes et femmes, et les femmes y avaient une grande importance. Les mondes masculins et féminins étaient séparés, mais la femme y était respectée. La maîtresse de maison était considérée comme le pilier de la famille. L'homme vaquait aux affaires extérieures : le dur travail des champs, faire le marché et gérer l'argent de la famille. La femme restait en principe chez

⁵⁵ Ibid, pp23-24.

elle. Elle tenait la maison, élevait les enfants. Elle s'occupait des animaux, faisait de la poterie et du tissage. Elle avait aussi en charge la corvée d'eau et le ramassage du bois. Lorsqu'elles avaient du temps libre, les femmes se recevaient entre elles à la maison. Entre les enfants et le père, la femme tenait le rôle de médiatrice, un enfant n'ayant pas à interpeller son père. Le travail des femmes était respecté autant que celui des hommes. Sur ce point, l'ancienne société kabyle était égalitaire. Par exemple, la mise en place du métier à tisser donnait lieu à une fête. Lorsqu'il fallait couper du bois, c'est bien sûr l'homme qui s'en chargeait. La femme, au nom du partage des tâches, portait ensuite le bois jusqu'au foyer. On trouvera une multitude de partages de tâches de ce type dans la société kabyle ancienne. Il existait, dans la société traditionnelle, une hiérarchie, ou plus exactement un ordre des femmes mais il était caché. Les vieilles femmes y tenaient un rôle important, de par leur expérience et leur sagesse. Ceci ramène à un autre aspect. A une vieille femme que l'on croise au village en Kabylie, on lui dit par politesse et même si on ne la connaît pas "A Tamghart", ce qui se traduit littéralement par : "Salut la vieille". Ce terme n'est pas péjoratif. Il signifie au sens figuré "Salut, vénérable femme". La vieillesse est synonyme de sagesse et d'honneur, pour la femme comme pour l'homme. Lorsque la situation était particulièrement critique, on s'en remettait aux femmes. En cas de sécheresses graves, la procession à Anzar, pour obtenir la pluie, était leur affaire. Si on craignait une malédiction dans le village, ce sont les femmes qui déclenchaient Timzeght, le sacrifice des bœufs. Par le passé, les femmes avaient aussi un rôle important lors des conflits entre tribus. Souvent, avant une guerre, les tribus envoyaient des délégations de femmes qui tentaient une ultime négociation, souvent avec succès.⁵⁶

⁵⁶ Ibid.

Dans la société traditionnelle kabyle, la vie de la femme est liée aux rites de la naissance et de la mort qui marquaient le début et la fin de la vie d'une femme.

L'analogie entre la terre fertile et la femme enceinte apparaissait clairement en Kabylie dans les interdits et les rites qui les entouraient : ils étaient identiques. La culture de la terre était accompagnée dans l'exemple du cycle des jardins par des gestes rituels semblables à ceux qui s'adressaient à la femme et à son enfant. La nature corporelle de la femme grandissait en même temps que la végétation. La relation d'une mère à sa fille était entourée d'un "amour spécial". En retour, celle-ci ne manquait jamais de rendre visite à sa mère tous les jours et de l'aider dans ses travaux. L'amour maternel ne délaisse aucun des siens. On ne peut couper l'un de ses doigts, ni petit ni grand car on en souffrirait également. Une mère non plus ne saurait faire de différence entre ses enfants. Tous ont remué dans le même sein (ventre); le même sein (ventre) a enfanté le garçon et la fille... L'amour pour la fille est particulier : on se fera du souci pour elle jusqu'à sa mort... Une femme qu'avait que des filles a même dit : Au garçon que je n'ai pas eu, je préfère ma fille chérie... De nos jours, malheur au ménage où il n'y a pas une fille. Le culte de la mère trouvait sa signature dans le culte de la famille, dans les réalisations rituelles de l'obtention d'une poterie, de la nourriture et d'un tissage. On le retrouve aussi dans le culte des Ancêtres et en particulier dans les dessins géométriques des femmes sur leurs poteries, leurs tissages et les fresques murales de leurs maisons.⁵⁷

Cette dimension spirituelle de caractère global de la vie terrestre d'un humain détermine, conditionne et explique à la fois la magie des femmes kabyles et de leurs pratiques rituelles.

⁵⁷Opcit.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

1. La femme comme un acteur social :

Chacun des membres de sa famille est en même temps un compagnon de travail : le père conserve le plus souvent la direction de l'exploitation, sinon il demeure le conseiller qu'on respecte ou qu'on supporte ; la femme s'occupe des activités qui lui sont propres tout en participant à de nombreux travaux des hommes.

Nous sommes en face ici à un esprit de coopération pour parler en termes de gestion politique de la répartition du travail.

Dans cette gestion, présentée d'une façon qu'on peut qualifier d'idéalisée, la femme est saisie comme ayant des tâches spécifiques, mais pouvant en même temps participer à des travaux qui ne lui sont pas a priori destinés.⁵⁸

Ainsi peut-on dire que cette femme travaille tout le temps.

Par exemple : la place de la femme dans un milieu rural renvoie non seulement au clivage masculin /féminin et aux relations travail /famille, mais encore et essentiellement à la question du pouvoir et de reproduction sociale.

En maintenant la femme dans ce statut, le contrôle de reproduction sociale était hypothétiquement d'avantage assuré car elle était à la fois actrice et éducatrice d'une certaine éthique. On peut penser qu'elle aurait pu trouver la marge des écarts entre ces deux rôles pour pouvoir développer une stratégie de reproduction différente.

⁵⁸ BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, « le travail des femmes axes d'émancipation », édition L'Harmattan, paris, p46.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Comme d'autres sociologues, Henri MENDRAS, nous a bien montré que lorsque le prestige familial ne pouvait ne pas être maintenu comme par exemple l'achat d'un tracteur, le fils hait le milieu familial pour aller en ville.

On peut constater que d'un point de vue culturel, le pouvoir des aspirations citadines n'est fait que lorsque la femme refuse confinement de recevoir et de reproduire des modèles de générations antérieures.

On peut penser ainsi, mais il faut souligner que ces modèles devenus caducs ne répondaient plus aux transformations sociales produites. Ce départ peut aussi être interprété comme une impossibilité pour l'acteur de se produire ainsi, malgré la préséance d'une population masculine et son refus d'épouser des agricultrices sa entraîné un célibat masculin supérieur à celui des autres catégories socio- professionnelles.

De même la femme, pour qui les conditions de vie sont particulièrement dures, a préféré partir.

Selon ROSE Marie LAGRAVE : « Si les agricultrices luttent peu pour obtenir un statut professionnel, on montre bien leur peur de continuer à exercer un travail non reconnu. Silencieusement les femmes ont quitté l'agriculture, en se donnant le mot de mères en filles, l'exode agricole féminin a plus déstabilisé l'ordre social agricole que ne l'on fait ces discours politiques dénonciateurs de la condition des agricultrices. Elles sont parties en retissant, en faisant sans bruit un travail de sape du corps social, créant un problème politique qu'on s'est employé à colmater à coups de discours normatifs aux accents vichyssois, revus et corrigés sur la grandeur et la noblesse de la paysanne . »⁵⁹

⁵⁹ Ibid, p47.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Cet aspect dynamique de l'acteur a été peu approfondi, et l'on trouve de temps en temps des citations ou des références mettant l'accent sur cette attitude de la femme.

En ce qui concerne sa participation à la vie politique, la femme n'y est pas très active, notamment au niveau de son syndicat, et selon ROSE Marie LAGRAVR : « le syndicalisme paysan n'a pas d'héroïnes, cela a été la cause de l'absence d'identification symbolique des agricultrices, bien qu'à partir des années 70, les femmes aient d'avantage participé aux manifestations politiques. »⁶⁰

La participation aux manifestations et au syndicalisme est d'avantage un mode de revendication du monde ouvrier où la femme ouvrière est présente.

Au niveau culturel, le mode de fonctionnement du monde agricole et au sens large du terme «rural», montre l'absence de séparation entre famille et travail ; ainsi le statut de membre de la famille ne pouvait pas être comparable à celui du monde industriel. On parle ici de la femme du milieu rural agricole en général car les récentes études sur son statut différent parfois en fonction des régions, mais aussi des activités essentielles de l'exploitation.

Mais des travaux, comme ceux d'Alice BARTHEZ consacrées à la femme après les années 1970, montrent les contradictions dans lesquelles se sont trouvées les femmes dans ce milieu.⁶¹

⁶⁰Op cite, p47.

⁶¹ BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, « le travail de la femme axe d'émancipation », édition L'Hamattan, paris, p47.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

A partir des années 1975, la femme vivant en milieu rural exerçait une activité salariale à l'extérieur de l'exploitation.

Mais comme elle vit dans l'exploitation familiale, elle suivra la logique de la non-dissociation travail et famille : « l'agriculture n'est pas une activité salariée mais un travail familial. »

Ces rapports jouent en défaveur de la femme au niveau de la dépendance.

« Le mouvement de division de l'exploitation familiale en deux entités distinctes, « famille et entreprise » ne peut aboutir aux catégories, rapport de production et rapport familial de la société industrielle ; il s'agit d'une seule structure sociale construite selon un double mouvement : un premier mouvement qui tend à constituer l'exploitation agricole familiale en entreprise, domaine masculin, supposant l'existence d'une famille, comme un meilleur féminin, composent indissociablement à un second mouvement qui réfute la famille, domaine spécifique de la femme, bien d'un travail non productif cherchant à constituer la famille comme une relation productive entre les sexes et entre les générations ; ce double mouvement interdit de réduire le rapport de travail dans l'agriculture au rapport de travail industriel.

a. Famille et vie professionnelle :

Famille-reproduction activité professionnelle

Ces deux sujets sont souvent traités dans la littérature consacrée à la femme où l'accent est mis sur la difficulté d'exercer une activité et d'adopter des enfants, et sur la reprise d'une activité professionnelle.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

On prend l'exemple de ce témoignage : une femme enquêtée de 37ans dit : « je travaille pour mes besoins financiers dans la mesure où les filles ont grandi. »

Dans ce témoignage, l'acteur femme nous signale, d'une part à quel moment de sa vie familiale et personnelle la décision concernant la reprise de son activité professionnelle intervient, et par ailleurs nous informe sur les raisons pour une femme qui travaille ; elle est vraiment digne, car il y a plein de conditions à prendre en considération (il y a la vie familiale qui rentre au milieu et essaye d'équilibrer les deux sphères pour arriver à un résultat valable, et équilibré). D'autre part la femme a signalée je travaille pour mes besoins financière par ce que ces filles en grandit.⁶²

Dans ce témoignage, travail et vie professionnelle affirment une volonté dont la réalisation dépend de ses enfants, et notamment de leur âge civil et de leur autonomie.

De cela dépend la reprise d'une activité professionnelle. Cette reprise n'est liée à aucune considération et est possible uniquement à travers l'organisation du temps et des horaires. Ainsi elle pourra assumer un autre rôle uniquement lorsque son rôle de mère lui permettra.

Aussi dans le couple : le problème « vie familiale enfants et vie professionnelle » est posé pour la femme comme une contrainte. C'est un paramètre dont elle doit tenir compte.⁶³

⁶² Ibid, p48.

⁶³ Ibid, p48.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

b. Comment peut-on concilier entre le travail et la famille :

La notion de « conciliation travail-famille » ou d'articulation qualifie les politiques publiques et mesures visant à aider les parents à articuler les mondes du travail professionnel et du travail domestique ou de soins.

Les politiques de conciliation à travers le monde se déclinent en mesures très diverses : déductions fiscales, réduction de cotisations sociales dues par les familles qui emploient une personne pour garder leurs enfants/personnes dépendantes, mesures compensatoires accordées aux pères et mères comme c'est le cas pour le congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé d'allaitement, crédit-temps permettant un retrait provisoire total ou partiel du marché du travail sans rupture du lien avec cette sphère; crèches jardins d'enfants, etc. Ces différents domaines d'intervention concernent autant l'État que les entreprises et les familles.⁶⁴

La conciliation/articulation travail-famille s'inscrit donc dans plusieurs perceptives à la fois: solidarité sociale axée sur le bien-être et sur la lutte contre la pauvreté des enfants; promotion de la fécondité; égalité homme-femme dans toutes les sphères y compris dans la sphère professionnelle, en termes d'égalité de traitement, de promotion et de salaires; et enfin, la perspective du développement et de la croissance économique.⁶⁵

2. Le « conflit » entre le travail et la famille :

Historiquement, les études en relation avec la thématique du travail et de la famille portaient sur deux mondes distincts: celui de l'emploi (masculin) et celui de la famille (féminin).

⁶⁴Opcit, p48.

⁶⁵ BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, « le travail des femmes axes d'émancipation », édition L'Harmattan, paris, p49.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Des travaux de recherches plus récents ont commencé à examiner les répercussions de l'emploi sur la vie familiale et celles de la vie professionnelle sur la famille. Ainsi, les nouveaux modèles sur la relation entre le travail et la famille adoptent une approche plus globale et bidirectionnelle qui insiste autant sur les répercussions (empiètement) du travail sur la famille que sur celles de la famille sur le travail. En effet, la majorité des chercheurs s'inspirent de la définition de Greenhaus et al. (1985) et qui ont défini la thématique travail-famille comme une forme de conflit entre les différents rôles occupés par une même personne. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement.⁶⁶

Dans les trois cas, le conflit survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps et quand une personne doit assumer de multiples rôles dans la sphère professionnelle, familiale et sociale qui imposent des exigences cumulatives en termes de temps, d'énergie et en termes d'engagement. Le temps passé dans un rôle rend la personne non disponible pour s'investir dans un autre rôle.⁶⁷

Ces exigences peuvent créer deux types de conflits: le premier découlant de la surcharge et du débordement des rôles- trop de choses à faire en trop peu de temps - et le deuxième, résultant de l'interférence entre différentes activités qui ont lieu en même temps dans des endroits différents. Ces deux types de conflits de rôles sont révélateurs du conflit entre le travail et la famille, causé par la pression ou le manque de temps.

⁶⁶ WWW.ulb.ac.be/coloquearabe/papier/article/définitifs/RS1.boutaleb.PDF, p21.

⁶⁷ Ibid. p49.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Des études récentes ont contribué à mettre en évidence la nature en substance du conflit entre le travail et la famille, en relation avec la conjonction de plusieurs facteurs historiques, culturels, économiques et sociaux. En effet, les femmes ressentent de façon plus aiguë les pressions du travail, de la famille et de la collectivité. Le sexe influe de toutes sortes de manières sur la capacité de concilier le travail et la famille. Non seulement le sexe agit comme un indicateur direct de conflits entre le travail et la famille, mais aussi comme un modérateur de conflits, c'est-à-dire comment le conflit est perçu, comment il se manifeste et quelles sont les habilités d'adaptation nécessaires.

Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. La fatigue et le stress vécus au travail, par exemple, peuvent se transposer, lors du retour à la maison, dans la vie familiale et inversement.

a. Vie professionnelle et vie familiale :

Le discours sur l'indépendance financière et son corollaire celui sur l'autonomie, expriment le tracé imaginaire des générations issues du baby-boom. Il est reçu par les acteurs comme allant de soi. Est revendiquée, tout à la fois, la tradition et le piquant-ou l'insolite - d'une originalité devant s'imposer sans discussion, même si le quotidien prosaïque relativise les pratiques et le sens des conduites. Les problèmes de pouvoir au sein du couple ou de tout forme de cohabitation, n'en sont pas pour autant résolus (Elisabeth Badinter, 2003) ; des dépendances plus subtiles, de nature affective et psychologique, difficiles à surmonter s'exercent de manière détournée (rapport classique de domination ou de soumission, indépendamment du sexe). Fait de société, cette ambivalence

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

encore insuffisamment soulignée dans les analyses sociologiques récentes, véritable quadrature du cercle social et psychologique, fait partie de l'esprit canonique du temps, mieux, d'un temps.⁶⁸

Les femmes cadres qui jouent un rôle de pionnières dans l'équilibrage problématique de la vie professionnelle et domestique, n'entendent pas cloisonner ces deux sphères distinctes. Elles récusent « le sacrifice de leur vie personnelle et familiale à leur carrière, et le sacrifice des potentialités d'ascension professionnelle à leur vie individuelle » (Pascale Molinier, 2003) c'est à dire qu'elles envisagent de mener de front deux formes de réalisation de vie, qu'elles tiennent pour indispensables à leur épanouissement personnel. Autrement dit « elles veulent tout » (travail, enfants, famille) pour l'exprimer sous la forme définitive d'un slogan souvent rencontré dans des discours de tournure assez polémique. La reconnaissance professionnelle ne doit donc pas porter atteinte ou même composer avec leur rôle de femme et de mère. Mais pour ce faire, ces femmes dynamiques doivent faire preuve d'une capacité d'organisation exceptionnelle. La conciliation entre vie active, personnelle et familiale implique également une nouvelle définition des rôles respectifs de l'homme et de la femme dans le couple. Ce rééquilibrage des rôles passe par un partage consensuel des travaux domestiques dans la sphère familiale, mais pas seulement.

Bien que les femmes veuillent à la fois une vie professionnelle et une vie familiale à la hauteur de leurs ambitions, la flexibilité et l'intensification du travail rendent de plus en plus aléatoire la conciliation de cette double exigence. Dans l'entreprise, le culte de la performance, la réduction du temps de travail et

⁶⁸Ibid, p50.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

d'autres facteurs tout aussi déterminants, provoquent une incompatibilité certaine entre le temps biologique (la fertilité décroît à partir de trente ans), et le temps professionnel, avec le chevauchement de tous ces temps. Entre choix et nécessité, mais plus souvent l'une que l'autre, le cumul cède en réalité le pas à l'arbitrage entre maternité et cursus professionnel. D'ailleurs, l'évolution des taux d'activités féminines est mise en parallèle avec les taux de fécondité. Ce lien soulève de nombreuses questions, en particulier celle sur le degré d'incompatibilité entre activité et charge de famille.⁶⁹

La situation actuelle, historiquement inédite, est en décalage par rapport à l'état des structures sociales et aux réponses institutionnelles. Les pouvoirs publics hésitent et les politiques familiales sont inadaptées, car ambivalentes. Il s'ensuit que les femmes qui travaillent assument tous les rôles dans les couples biactifs en charge d'enfants. Les institutions sociales sont désadaptées face à cette réalité qu'elles abordent avec inertie. Les normes sociales structurant l'activité féminine se sont modifiées en quarante ans, inaugurant ainsi une véritable rupture sociologique. Désormais, les femmes ont des trajectoires professionnelles continues. Le modèle social dominant n'est pas celui du choix entre le travail et la famille, mais celui du cumul en raison d'une féminisation massive du salariat, principalement dans le secteur tertiaire. Cette évolution s'accompagne de subtils compromis au regard du type d'activité exercée, comme réponse adaptée à ces contraintes.

Exposée dans toute sa brutalité, l'alternative est la suivante : le choix d'une égalité professionnelle réelle, par opposition à d'autres conceptions du travail qui prédominent dans certains pays européens, la ligne de partage se réalise

⁶⁹Op.cit. p50.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

entre les pays scandinaves qui adaptent les contraintes inhérentes au travail à la vie des femmes actives et à l’opposé, les pays qui imposent de fait, par le jeu de leurs institutions sociales, un choix entre travail et famille, comme l’Autriche et l’Allemagne. Face à ces modèles tranchés, la situation française est à ranger dans la rubrique commode et subtile des inclassables. En essayant, sans grand succès d’ailleurs, de faciliter l’harmonisation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, sur fond d’inégalité de salaires et de statuts persistants, elle n’en fait ni un exemple à exécrer, ni un modèle original à envier.

D’un trait, cette asymétrie fonctionnelle rencontrée dans l’Europe communautaire, fixe deux termes extrêmes à l’alternative : d’une part, une volonté égalitariste avec indifférenciation entre les sexes, d’autre part, une volonté différentialiste qui est une autre manière de concevoir les rapports fluctuant du masculin et de féminin.

A partir de cet examen, plusieurs questions se posent : l’engagement conjugal exigerait-il de la femme un désengagement professionnel concomitant ? Les rôles domestiques des femmes introduiraient-ils des phases d’inactivité temporaire, partielle ou totale dans le déroulement de leur vie active ? La vie familiale a un prix : les femmes célibataires ont un meilleur rendement professionnel de leur diplôme que les femmes mariées et « de la famille ». (François De Songly, 2002). Dès leur entrée dans la maternité, les femmes n’entretiennent pas le même rapport au travail salarié que les célibataires ou les femmes sans enfants. C’est pour quoi, au regard des choix individuels dans une société qui accorde le primat à « la réalité idéologique de l’individu » (Marc Auge, 1994), il y a anticipation logique de la carrière maternelle et de la carrière professionnelle. François de Single souligne que les femmes salariées manifestent par leur activité continue - et par leur nombre

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

réduit d'enfants- une tension pour maintenir ou promouvoir le statut social du couple. C'est pour quoi, l'activité salariée de la femme n'est pas indépendant des stratégies conjugales au regard de ce statut.⁷⁰

La suite logique de cette analyse sur l'activité des femmes en couple se poursuit à travers les préoccupations manifestées par la littérature économique, c'est qu'elle intéresse la théorie du consommateur avec l'arbitrage aux motivations complexes entre travail et loisir, lequel intègre plusieurs paramètres aux logiques non convergentes. En tendance générale, les femmes les plus diplômées sont les plus actives, à condition que le nombre d'enfants à charge ne pénalise l'activité en les rendant absentes temporairement du marché du travail.

Les études statistiques révèlent que parmi les femmes actives travaillant majoritairement dans le secteur tertiaire, près d'une femme sur trois est à temps partiel. Pour les mères de trois enfants, l'âge plus jeune d'entre eux est déterminant dans le choix de la poursuite ou non de l'activité professionnelle. En principe, l'interruption du travail des mères commence dès la naissance du second enfant. En principe, le taux d'activité des femmes diminue avec le nombre d'enfants, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle du conjoint. Nonobstant le nombre d'enfants, le profil d'activité varie en fonction de l'âge et le revenu, compte tenu de la progressivité de l'imposition, l'activité salariée est fiscalement découragée en raison de taux marginaux de prélèvements de plus en plus élevés, donc dissuasifs.

Cette logique comportementale est partiellement contredite par les prises de décision de fécondité en début de cycle de vie, lesquelles portent sur le nombre d'enfants désirés, et sur le calendrier des naissances. Cette hypothèse remet en

⁷⁰WWW.ulb.ac.be/coloquearabe/papier/article/définitifs/RS1.boutaleb.PDF,p22.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

cause l'influence des facteurs signalés précédemment, en agissant sur la variable activité. Devant l'impossibilité de soutenir une problématique cohérente en raison de la multiplicité des interactions des différents facteurs à prendre en compte, la cohérence du raisonnement renonce à l'adoption d'une thèse univoque et renvoie les femmes à leurs préférences individuelles, et aux arbitrages sur le cycle de vie entre fécondité et activité. Au terme de cette brève analyse, que reste-il du cumul médiatiquement revendiqué (et de façon abusivement simplificatrice) comme un idéal d'époque : vie professionnelle et vie familiale accomplies ? Pas même une négation abusive, mais un dégradé subtil et nuancé, qui s'accommode de compromis obligatoires agencés par les acteurs eux-mêmes entre choix et nécessité.⁷¹

b. Vie professionnelle sans vie familiale.

Avec le changement de paradigme productif, le modèle économique interactif met en œuvre des interdépendances entre innovation, analyse de marché, polyvalence et adaptabilité de la main d'œuvre. Cette cohérence de structure est la réponse au développement des nouveaux produits de la consommation de masse. La satisfaction d'une demande, par définition mobile, est fondée à partir de la mobilisation des compétences acquises en vue d'un renouvellement continu de l'offre en fonction des attentes des consommateurs, aux demandes différenciées.

Dans un contexte aussi renouvelé, mu par la course effrénée à la productivité et à la compétitivité, l'emploi salarié devient la variable d'ajustement, nouveau style. Il s'ensuit que le nouveau mode de travail- au masculin comme au féminin- se caractérise par une multiplication, une

⁷¹Ibid, pp22-23.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

diversification, voire une atomisation des situations. Aucun statut professionnel ne peut prétendre s'imposer comme un modèle universel. En parallèle à cette évolution, le discours-écran de la libération de la femme par le travail, acquiert sa légitimité et ses risques.

En conséquence, la dérégulation des calendriers et leur individualisation se répercutent sur les temporalités biographiques des deux sexes. En filigrane, une préoccupation essentielle se formule comme suit : quel statut social doit être accordé au travail dans les économies contemporaines et comment résoudre la crise de l'articulation des structures de travail avec l'ensemble des structures sociales, dont celle de la vie professionnelle au regard de la vie familiale et personnelle ? Dans la mesure où la socialisation des individus ne s'effectue plus essentiellement par le travail, comment alors appréhender une régulation inédite qui marque l'épuisement d'un mode de régulation antérieur ? Avec le développement des carrières composites, les normes actuellement en vigueur sont dysfonctionnelles, face à la multiplication des positions professionnelles décalées des hommes et des femmes.

Dans l'entreprise, les nouvelles formes d'exercice de l'autorité régulièrement suppléent par les dernières modes managériales, visent à inculquer à chaque salarié l'esprit d'entreprise, du haut en bas de la ligne hiérarchique. Dans leur style, les modes de régulation et de domination de la force de travail s'appuient moins sur l'obéissance mécanique que sur l'initiative personnelle : responsabilité, motivation, capacité à évaluer, à concevoir des projets, flexibilité, mobilité, etc. dessinent une nouvelle liturgie managériale. Ce qui est redouté, c'est qu'il « s'agit moins de soumettre les corps que de mobiliser les affects et les capacités mentales de chaque salarié ». (Alain Ehrenberg, 1998) et l'auteur de craindre que l'entreprise soient devenue une

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

probable « antichambre de la dépression nerveuse ». En effet, dans l'entreprise, les jeux du pouvoir et du désir n'épargnent personne et se traduisent en exploitation, par l'adhésion et le dévouement sans faille des collaborateurs qui s'identifient malencontreusement aux idéaux de l'organisation. Les modes de contrôle en place (sur les corps, sur la pensée, sur la psyché) dépassent presque toujours les capacités de jeu rationnel des acteurs impliqués dans ce processus.

Le quotidien en entreprise implique des changements fréquents des conditions d'emploi, une flexibilité imposée, une mobilité des lieux de travail, des interruptions involontaires d'activité. Au total, la vie privée, familiale et personnelle devient de plus en plus dépendante de l'emploi. La tendance est ce que le travail empiète sur ce second pôle par les exigences qu'il fait peser sur celui-ci. L'espace professionnel et l'espace privé tendent à s'interpénétrer en brouillant leurs frontières. A la limite, le salarié, homme ou femme, devient un entrepreneur individuel qui gère sa carrière comme une entreprise. Le culte de la performance met en jeu directement les personnes contraintes par un management qui peut se définir comme étant « l'art de prescrire la subjectivité », d'où le sur investissement professionnel de certaines salariées au détriment de leur vie personnelle, et cause d'absence dont l'essentiel de l'identité repose sur le travail limité est problématique à l'heure actuelle.

En pensant cette logique sans même verser dans la caricature, s'intégrer dans un collectif de travail, c'est d'abord s'intégrer dans un collectif de défense. Pour beaucoup de femmes, gravir les échelons en essayant de compenser des inégalités de trajectoires professionnelles, être reconnue et s'imposer, c'est se déféminiser en tentant un alignement sur le modèle des conduites viriles. Par mimétisme et bien que la copie puisse tout envier à l'original, certaines femmes dans leur conquête d'un statut jusque-là réservé aux hommes s'identifient aux

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

valeurs masculines au point d'adopter un comportement d'homme dans leurs pratiques professionnelles dans leurs ascensions, elles peuvent servir d'icône sociale pour toutes celles dont le développement professionnel et personnel n'est pas aussi poussé ou médiatisé.

Ces comportements singuliers sont reliés par des représentations sociales ordinaires dans leur banalité quotidienne.

La société fait sienne depuis plusieurs décennies une quête féministe qui impose aux femmes la figure ambiguë d'androgynisme, gommant ainsi la différence des sexes. Légitimité commode pour compenser un manque (vie de famille, désir d'enfant), elle sacrifie tout à leur travail. Le surinvestissement dans l'activité professionnelle n'est que la manifestation d'un phénomène générationnel et non d'une typologie de femme. En tout état de cause, le modèle traditionnel de l'entreprise est par définition masculin. Dans cet univers, la culture d'entreprise est agressive, et les luttes de pouvoir, après les individualités, ne comptent pas ou peu, « l'entreprise n'existe que par et pour le groupe », (CHRISTINA Lingh, 2002).⁷²

Compétence et efficacité riment avec disponibilité, la femme au travail est donc défavorisée, contrainte de jongler en permanence avec le temps pour remplir ses différents rôles sociaux. En schématisant quelque peu, et dans un esprit certes classificatoire, il est possible de se tenir la différence suivante :

Ce sont les hommes qui ont une vision et un vécu de temps monolithique, les femmes vivent différemment en raison de ces contraintes, et de façon plus fragmentée.

⁷² Ibid, p24.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

3. Vie professionnelle et/ou vie familiale :

Si les conditions de travail se modifient en raison des transformations rapides de l'organisation des entreprises, l'investissement dans le travail est très fortement associé aux statuts sociaux et caractéristiques objectives du travail, mais résulte avant tout de la détention d'un capital économique et/ou culturel.

L'adaptation au changement technologique et économique s'accompagne d'une mutation de cycle de vie qui devient pour les hommes comme pour les femmes de plus en plus flexible et diversifié. Les carrières professionnelles et familiales, les cycles de vie, étaient linéaires et progressifs.

La flexibilité est inhérente à tous les domaines de la vie sociale, et la flexibilité du travail et de l'emploi n'en est qu'un exemple particulier, c'est pourquoi il ne faut pas s'arrêter seulement à la notion restrictive de salarié flexible. Capable de se modifier, de changer pour entreprendre des carrières ou des expériences diverses plusieurs vies en une, et plusieurs personnalités différentes, il est cependant dans l'impossibilité de contester le fonctionnement de jeu social en disant simplement non. Le sujet, bien qu'il fasse preuve d'une plasticité subjective évidente, ne peut pas faire opposition faute de référence et de repère stable, et être qualifié de flexible.⁷³

Dans la réalité, les effets conjugués de la précarité, de la flexibilité, de l'intensification du travail et de l'individualisation du rapport à l'emploi, font que beaucoup d'hommes et de femmes, à tous les niveaux de la hiérarchie sociale, entretiennent un rapport malheureux à l'emploi, bien que d'autres s'y épanouissent et se réalisent.

⁷³BOUTILLER.S, LESTRADE.B, Opcit, p51.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

L'analyse de l'activité des femmes en couple repose sur l'hypothèse de la spécialisation des rôles, qui se définit dans le couple dans ce périmètre restreint, se révèle dans toute sa complexité ; la décision d'activité des femmes, ou de leur non-activité, en analysant les rapports : fécondité, participation, marché du travail, les effets incitatifs ou dissuasifs de la politique fiscale, le coût lié à la venue de l'enfant, le niveau de formation, autant de déterminants objectifs du comportement d'activité des femmes.

En conclusion toute provisoire, ces compromis rapportés dans ce triptyque, par définition, sont soumis à évolution, même si l'affirmation du rôle économique et social des femmes ne se réalise que lentement en profondeur, en dépit de brillantes et spectaculaires avancées sectorielles, l'objectif à atteindre est la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, familiale et personnelle sans la discrimination des femmes, c'est pourquoi il faut réaménager les temps sociaux collectifs, seuls susceptibles de faire évoluer la culture de l'entreprise, l'organisation du travail, les rôles domestiques et enfin les orientations institutionnelles.⁷⁴

Travail de la femme, il faut tout d'abord préciser qu'une femme exerce déjà Pour parler du une fonction au sein de la maison. En effet, quand elle est « femme au foyer », elle s'occupe de la gestion de son ménage, et cela nécessite la mobilisation, à temps plein, d'un certain nombre d'aptitudes et de capacités que seule une ménagère peut avoir. Signalons au passage que dans certains pays développés, une ménagère perçoit un salaire parce qu'elle est considérée comme une employée à domicile.

⁷⁴Opcit, p51.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

a. Les avantages du travail de la femme :

- **Les apports du travail de la femme vis-à-vis d'elle-même :**

- Une femme, jeune fille, demoiselle ou tout simplement célibataire, quand elle travaille, se prend en charge et réalise ses propres ambitions.

- Elle développe sa personnalité, affermit son caractère et se sent membre à part entière de la société.

- Elle s'implique alors de ces propres capacités en tant que citoyenne active, responsable de son propre devenir.

- Remarquons que les jeunes demoiselles font preuve de plus d'ambitions que les jeunes hommes, cherchent toujours à gravir les échelons et par conséquent elles arrivent à occuper de très bons postes en une durée relativement réduite par rapport à l'évolution des carrières des hommes.

- Les jeunes filles n'étant point dépensières initialement, leurs salaires participent à leur bien-être et souvent leurs comptes en banque sont bien approvisionnés.

- **L'apport du travail de la femme vis-à-vis de sa famille :**

- La première chose à laquelle pense une jeune fille quand elle perçoit un salaire, c'est de faire plaisir à ces parents, s'ils sont de condition moyenne, elle s'inscrit d'emblée et sans qu'on lui demande dans une participation active au budget de la famille.

- La jeune fille dans plusieurs cas prend en charge la famille, par ex : sur la statistique des enquêtes effectuées à Casablanca auprès des jeunes filles qui travaillent, qu'elles soient cadres, employées, ou simples ouvrières, montrent

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

chiffres en main l'engagement sans faille des jeunes filles dans les finances de leurs familles qui sont dans le besoin. Aussi même, elle se charge de la responsabilité et elle remplace ses parents pour ses frères et sœurs.

- **Les apports du travail de la femme vis-à-vis de son ménage :**

Dans la société moderne, le mariage est devenu un consensus entre les futurs époux, qui souvent, se rencontrent et se mettent d'accord pour mener une vie basée sur l'entente, le respect mutuel et l'entraide financière.

Le travail de la femme consiste pour elle à s'occuper davantage des frais du foyer, elle ne pense qu'à améliorer le quotidien, elle prend en charge tout le confort qu'elle sait apporter à une maison ; ses enfants bénéficient d'une meilleure alimentation, d'une bonne scolarisation et des soins complets chez les médecins privés.

Enfin, on peut dire aussi que cette femme qui participe à la décision acquit une forte personnalité qui rejaillit sur l'équilibre du couple. Elle est considérée comme l'égale de son conjoint, et la capacité, élément capital dans une relation de couple, s'installe et favorise l'harmonie, autant d'éléments qui ne peuvent conduire qu'au bonheur.⁷⁵

- **Les apports du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise :**

Au niveau de l'organisation dans laquelle la femme travaille, elle apporte un quotidien féminin qui favorise la fluidité des rapports humains ; primes sont confiés aux femmes, car elles y excellent de par leur capacité à gérer tout ce qui relève du social de l'organisation même de la société, que ce soit au niveau du

⁷⁵ WWW.marocagreg, com. /sujet-le travail de la femme-les avantages et les inconvénients, p2.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

local, du temps ou des activités parallèles qui s'améliorent au regard de la créativité féminine.

On objectera sans doute, que ces paramètres ne sont que complémentaires dans la réussite de l'entreprise, mais il ne faut pas oublier que dans le monde du travail, autrefois masculin, la robotisation, la numérisation des tâches ont simplifié et facilité le travail à tel point que ce qui fait la différence aujourd'hui, c'est la qualité du travail et ceci personne ne peut le disputer aux femmes.

Signalons, que désormais, les jeunes hommes qui veulent évoluer dans leurs carrières ne peuvent faire l'impasse sur une formation qui prédisposerait à épouser cette nouvelle vision de travail.

Enfin, la femme est connue pour son sérieux au travail, son engagement sans faille, son honnêteté, son assiduité, sa rigueur déontologique.

b. Les inconvénients du travail de la femme :

- **vis-à-vis d'elle-même :**

Le travail a des bienfaits comme aussi des inconvénients, il peut être aussi source de tracas.

En effet, les postes qu'occupe une femme demande un investissement de tous les instants, la femme se dépense dans son travail et accumule un grand stress en fin de journée, à la différence des jeunes hommes qui trouvent l'occasion de se ressourcer auprès le travail.

- Un autre souci vient ternir l'éclat du travail de la femme, il ne faut pas oublier qu'elle doit entretenir une image de marque qui reflète la réussite sociale que représente son travail (les dépenses) et cela épuise son budget, et souvent

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

lorsqu'elle fait ses calculs, entre une cotisation familiale, des déplacements et l'entretien de cette image de marque aussi simple soit elle, elle ressort avec un seul constat : elle ne vit que pour travailler.

Enfin : il est à noter que si le travail constitue pour la jeune femme un atout dans la question du mariage, il peut aussi, dans certains cas, devenir un handicap, notamment quand la jeune fille s'investit dans une carrière de recherche comme dans le cas du médecin ou des études de doctorat en général. Ces jeunes femmes chercheuses dépassent souvent une certaine limite d'âge dans le milieu traditionnelle, et se retrouvent ainsi célibataires.

- Notons parfois, qu'elle en fait le choix dès le départ pour pouvoir assurer une carrière de chercheuse sans aucune contrainte. Le cas des universitaires algériennes est probant dans ce sens.⁷⁶

- **Vis-à-vis de sa famille :**

- Les parents commencent à se soucier des fréquentations de leurs filles. Ils ont de plus en plus la volonté de sauvegarder leur bonne réputation.

- Quand la jeune fille travaille, elle représente certes une fierté et un soutien pour sa famille. Certes, les inconvénients dans ce cas paraîtront de l'ordre de l'affectif, ou dirons-nous du subjectif, mais il importe de les citer parce qu'ils peuvent dans certains cas peser dans la balance. Toujours est-il que cette femme, dont la carrière a abouti, constitue en quelque sorte un souci dans la mesure où ses parents ne pensent plus qu'à la « caser ». Le fait qu'elle sorte du domaine sécurisé des études, les plonge dans des angoisses au quotidien, leurs inquiétudes ne s'arrêtent que lorsqu'elle regagne le foyer.

⁷⁶Ibid, p3.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

- Les projets de mariage commencent à se former, et les parents partagés entre les désirs de garder leur fille et le souhait de lui garantir une vie convenable, ne savent plus où donner de la tête ; c'est un dilemme où il faut trancher. Jouir enfin des fruits de leurs labeurs non pas dans un sens matériel même si ce côté trouve sa raison d'être, mais c'est surtout, la paix d'avoir réussi à conduire une enfant dans un milieu où la concurrence masculine est encore rude.

- Le travail de la jeune fille étant devenu un atout dans cette quête de l'épouse idéale, le départ précipité des jeunes filles constitue donc pour les parents autant un motif de soulagement qu'un sujet de désolation et autant leur hâte est grande de voir leur fils fonder un foyer et se libérer du giron maternel, autant leur fille reste un bébé qui a dû être sevré avant terme.

- **Vis-à-vis a son ménage :**

- La femme mariée subit doublement les problèmes du travail.
- En plus du stress au travail, elle retrouve son ménage, elle doit s'organiser en conséquence, et cela requiert de sa part des efforts, voire des concessions.
- La femme est donc dans le cercle vicieux qui ne lui laisse pas le temps de vaquer à des activités personnelles régénératrices, à s'occuper d'elle-même, à faire le bilan de la journéeautantsimplement à se préparer à jouird'uneintimitémeritée avec son mari.

- **Vis-à-vis de l'entreprise :**

Enfin, le dernier point, implique une vision plus large que les précédents puisqu'il s'agit de la femme en tant que citoyenne à part entière.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

L'apport de la femme, avec toutes les compétences dont elle fait preuve sur un même pied d'égalité que l'homme, fait d'elle une citoyenne active qui participe à l'édification de l'entreprise, à l'amélioration du travail, partant à la création de nouvelles richesses ; la créativité féminine développe d'avantage l'esprit de communication et d'esthétique des entreprises.

Les inconvénients du travail de la femme vis-à-vis de l'entreprise ont été depuis longtemps battus en brèche par les défenseurs de la cause féminine active ne serait qu'une affaire de machisme. Lorsque la femme occupe des postes clés, elle y excelle et se montre aussi compétente qu'honnête. Elle se soucie de l'entreprise et de ses employés, et travaille. Elle la considère comme un deuxième chez elle, et n'a de repos que lorsqu'elle se sent satisfaite de l'état des lieux et de ses occupants.⁷⁷

c. Le « pour » et le « contre » à l'épreuve de la balance :

- **Le travail de la femme vis-à-vis d'elle-même :**

Nous avons constaté que le travail de la femme a des avantages, et aussi des inconvénients. En ce qui concerne l'offre d'avantage, il lui permet, tout comme au jeune homme, d'avoir un statut social, de se prendre en charge et de réaliser ses ambitions. Elle acquiert le respect et l'admiration de son entourage. Cependant, ses atouts ne vont pas sans quelques contraintes. En effet, la femme accumule d'abord le stress, puis, elle dépense plus pour entretenir son image de marque et enfin, elle peut parfois subir le revers de la réussite quand elle retarde son mariage pour s'occuper de sa carrière.

⁷⁷ Ibid, pp3-4.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Si nous avons à départager entre les côtés positifs et ceux négatifs de cet état des choses, il est clair que la réussite sociale vaut quelques sacrifices et efforts faits pour y arriver, ce qui encourage à chercher encore à améliorer les conditions pour qu'elles deviennent plus favorables à l'exercice d'un emploi.

A cet effet, on peut dire que la femme qui travaille qu'elle se sacrifie, et qu'elle doit se battre pour arriver à réaliser son objectif malgré les obstacles qu'elle rencontre à chaque fois.

- **Le travail de la femme vis-à-vis de sa famille :**

Basé sur ce point, on remarque que les avantages sont plus nombreux que les inconvénients. D'abord le travail de la jeune fille représente le sacrifice pour arriver à satisfaire ses besoins avec ses propres efforts que ceux de ses parents ; c'est un avantage par rapport aux parents. Elle partage tout avec sa famille, elle participe aux dépenses familiales et aussi elle s'inquiète pour ces petits frères et sœurs ; c'est pour cette raison que la fierté des parents, exaltée par un certain revenu supplémentaire, la satisfait et fait que les soucis, que nous avons soulevés et qualifiés de subjectifs, s'en trouvent mis à l'épreuve de la solidité des avantages.

Comme on sait déjà, l'amour réservé aux filles, au demeurant fort dès la petite enfance, prolonge certes les affres des angoisses devant la fragilité de cet être qualifié depuis toujours de sexe faible. Les parents auront toujours des inquiétudes pour leur fille même lorsqu'elle aura son propre foyer et deviendra elle-même maman, mais cela ne veut pas dire que cela gâte en quoi que ce soit le bonheur des parents. Alors il faut voir au bon côté des choses, et se féliciter de la situation de jeune fille qui travaille.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

- **Le travail de la femme vis-à-vis de son ménage :**

Une jeune fille célibataire, lorsqu'elle occupe un poste, se doit d'être satisfaite. Pourquoi ? Parce que c'est son rêve, elle pense toujours réaliser ses besoins et satisfaire ses parents, elle prend en charge sa famille. Mais lorsqu'elle va se marier, c'est tout à fait le contraire, car sa vie va changer avec son ménage, elle aura son propre foyer et elle va devenir maman, avoir plus de responsabilité.

Il va sans dire que les arguments soulevés contre le travail de la femme mariée trouvent leur fondement dans le quotidien de cette femme elle-même.

La prospérité du ménage favorisée par un double emploi, celui du mari et celui de la femme, passe par des rêves dont la femme paie les frais, et ce dans les deux sens. A cet égard, le fait que la femme travaille à l'extérieur ne la dispense pas de gérer son ménage malgré l'attention et l'entraide dont peut faire preuve le mari. C'est dans l'ordre des choses que la femme sache comment tenir les rênes de son foyer. Mais cela implique un double effort, qui épuise la femme et augmente son stress. Les auxiliaires, qu'ils soient humains ou matériels, auxquels elle recourt, pour faciliter sa tâche, lui coûte de l'argent qu'elle n'hésite pas à prélever de son salaire.

La femme toujours reste solide malgré toutes ces contraintes ; elle ne peut pas quitter son travail ; elle cherche toujours à trouver des solutions même si c'est difficile, mais elle va supporter pour arriver à son objectif ; elle trouve la possibilité d'amélioration, sinon elle perdra son statut social qu'elle a durement gagné, abandonnera un milieu où elle brillait et s'enfermera dans des activités domestiques et retombera dans un stress tout aussi néfaste que celui du travail.

Chapitre IV : La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

- **Le travail de femme vis-à-vis de l'entreprise :**

Enfin, le dernier point qui se base sur la place qu'occupe la femme dans une entreprise en tant que citoyenne, dont elle fait preuve sur un même pied d'égalité que l'homme, fait d'elle une citoyenne active qui participe à l'édification de l'entreprise, à l'amélioration du travail, partant à la création de nouvelles richesses. La créativité féminine développe davantage l'esprit de communication et d'esthétique des entreprises.⁷⁸

⁷⁸Opcit, p5.

La partie pratique

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

1. L'analyse des données personnelles:

- **Selon la catégorie d'âge :**

Quant aux trois catégories existantes dans notre échantillon : on remarque que notre échantillon regroupe des effectifs de différentes catégories d'âge.

La catégorie la plus dominante est celle des [35-45] ans avec un effectif de (07), suivi de celle des [45-55] ans avec un effectif de (04) et la dernière catégorie est celle des [25-35] ans avec un effectif de (03).

Donc on peut dire que notre échantillon est varié.

- **Selon la structure matrimoniale :**

Concernant la situation matrimoniale, la majorité de nos enquêtées sont des femmes mariées avec un effectif de (14).

- **Selon le niveau d'instruction :**

Concernant le niveau d'instruction de nos enquêtées, l'ensemble des femmes interrogées ont un niveau d'instruction supérieur (études universitaires). On trouve un effectif inférieur (01) pour le niveau secondaire (études de l'ancien système).

- **Selon le nombre d'enfants :**

Concernant le nombre d'enfants, la moitié de notre échantillon ont (02) enfants, le reste des femmes possède soit trois enfants ou plus, soit un enfant, soit aucun enfant.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

- **Selon l'expérience :**

Concernant l'expérience, on a constaté que toutes les femmes ont de l'expérience, chacune dans son service.

- **Selon la résidence :**

Concernant le lieu d'habitat de nos enquêtées, en demandant si elles habitent à côté de leur lieu de travail ou bien loin de leur lieu de travail, on a constaté que la plupart de nos enquêtées habite à côté de leur lieu de travail.

L'une de nos enquêtées a commenté le fait qu'elle vit en ville et elle a dit que : « j'habite près de mon lieu de travail car cela me permet de passer beaucoup plus de temps chez moi avec mes enfants, au lieu de faire une heure ou plus de trajet, là je fais même pas 15 minutes au lieu d'une heure , donc c'est un avantage social. »

- **Selon la nature de poste occupé :**

On a constaté que les femmes sont employées dans différents services, mais la majorité se trouve dans le service d'administration avec un effectif de (07), suivi d'un effectif de (04) sages-femmes, et d'une fréquence de 03 en service de pédiatrie.

Cela veut dire que le meilleur pour les femmes, c'est de travailler au niveau de l'administration pour être en sécurité et rester au bureau avec ses collègues de travail.

2. L'analyse concernant la réalisation de soi :

Concernant les questions sur la réalisation de soi, on a opté pour ces résultats :

Pour la première question, on a dégagé deux opinions différentes :

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Pour la première catégorie, elles ont choisi de travailler pour avoir un métier et gagner de l'argent pour la satisfaction de leurs besoins. Pour confirmer cette opinion, on a des réponses annoncées par nos interviewées.

La première, qui occupe le poste de secrétaire médicale, qui a 15 ans d'expérience, dit que : « je travaille pour subvenir aux besoins de ma famille ».

La seconde, qui est responsable des sages-femmes, avec une expérience de 28 ans, dit que : « je travaille juste pour avoir un métier et bien sûr gagner de l'argent ».

La troisième interviewée dit que « je travaille parce que j'ai un objectif, je veux le réaliser ; cet objectif est la satisfaction des besoins de ma famille ».

D'après notre observation, on peut dire :

D'abord, ces femmes travaillent pour la satisfaction de leurs besoins personnels et celui de leurs familles, car avec cette crise économique un seul salaire ne suffit pas pour avoir une vie meilleure, ensuite d'essayer de partager la tâche avec son mari pour toutes les dépenses, et enfin pour arriver à obtenir des bonnes conditions de vivre pour leurs enfants.

Concernant la deuxième catégorie, qui a une autre opinion : elles disent qu'elles ont choisi de travailler par l'amour de métier.

Une interviewée qui occupe un poste dans le service de pédiatrie (puéricultrice), avec une expérience de 15 ans, dit que « j'aime bien mon métier surtout de travailler avec les bébés ».

Une autre interviewée, qui occupe un poste de surveillante médicale en service interne, a une expérience de 28 ans et dit que « j'aime bien mon métier, c'est mon rêve depuis longtemps de travailler à l'hôpital ».

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Concernant cette deuxième catégorie, on a pu observer que ces interviewées :

- Ont choisi de travailler, d'abord cela était leur rêve depuis leur enfance et qu'elles sont arrivées à le réaliser.
- Ont consacrées beaucoup de temps pour améliorer et développer leurs connaissances concernant leurs métiers, par la suite elles ont pu se spécialiser dans ces domaines.

Concernant la deuxième question, on a constaté deux opinions différentes :

Pour la première catégorie, elles disent que le travail est tout pour elles, qu'elles ne peuvent pas vivre sans travail.

Selon la secrétaire générale, qui a une expérience de 16 ans, elle dit que « je travaille pour mon bien être ».

Une autre interviewée, qui occupe un poste chargé de contentieux, avec une expérience de 06 ans, dit que « c'est une source d'argent pour vivre mieux »

Concernant la deuxième catégorie, elles disent que le travail salarié est un métier d'amour et bien sûr indispensable pour sauver des vies.

Une interviewée, qui occupe un poste de sage-femme avec une expérience de 03 ans, dit que « le travail salarié pour elle, c'est une responsabilité, et une mission de sauver des vies ».

Une autre, qui occupe un poste en service pédiatrie, qui a une expérience de 06 ans, dit que « je ne travaille pas seulement pour gagner un salaire, mais je travaille parce que c'est mon rêve depuis mon enfance ».

On a observé que la majorité de nos interviewées pense que :

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

D'abord le travail salarié est un moyen de s'imposer dans la vie, par la suite d'autres voient ce travail comme une responsabilité pour aider et sauver les ressources humaines, et aussi pour avoir une conscience à l'aise.

Pour la troisième question, on a opté pour deux opinions différentes :

La première catégorie : elles disent qu'elles sont bien motivées.

Une interviewée dans le service d'administration (administratrice) qui a une expérience de 14 ans dit que « je suis bien motivée dans notre entreprise ».

Une autre interviewée, qui travaille au service pédiatrie, répond par « oui, oui, ...bien sûr ».

Et pour la deuxième catégorie, elles disent qu'elles ne sont pas motivées dans leur entreprise.

Comme preuve, une interviewée, qui occupe un poste d'assistante, avec une expérience de 12 ans, dit que « non, je ne suis pas motivée, donc il n'y a pas de volonté au travail ».

Et une autre qui occupe le poste de « chargée de contentieux » dit : « il n'y a aucune motivation dans notre entreprise et je confirme ».

On a observé que nos interviewées ont des points de vue différents :

D'abord la majorité dit qu'elle est motivée, car l'entreprise respecte leurs droits (le jour de l'Aïd elles ne travaillent pas, également en cas de maladie,), ensuite elles participent à la prise de décision dans leur travail, pour elles c'est une forme de motivation. Et pour les autres elles disent que l'entreprise ne les motive pas car il n'y a pas de primes, il y a un manque des sorties de santé et de formation....etc.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Concernant la quatrième question, on a constaté trois opinions différentes :

Pour la première catégorie, elles disent qu'elles ne sont pas satisfaites de leurs salaires.

Le responsable de pédiatrie, qui a une expérience de 15 ans, dit que « mon salaire est insuffisant ».

Une autre interviewée qui travaille comme surveillante médicale en service interne avec une expérience de 28 ans dit que « mon salaire ne me suffit pas par rapport aux tâches que j'occupe ».

Et pour la deuxième catégorie, elles disent que leur salaire est suffisant.

D'après une interviewée, qui occupe un poste de sage-femme, elle dit que « mon salaire est suffisant. »

Une autre interviewée, secrétaire médicale avec 15 ans d'expérience, a dit « mon salaire est suffisant, on dit toujours hamdoulilah ».

Et une autre dit « je suis vraiment satisfaite de mon salaire, hamdoulilah ».

Et pour la troisième catégorie leur salaire est jugé moyen.

D'après une interviewée qui travaille au niveau de l'administration avec une expérience de 14 ans dit « mon salaire, il est moyen, pas mal, qissqiss ».

On a observé que nos interviewées ont des différents points de vue concernant leurs salaires, chacune avec son propre avis parce que chacune d'elles a son propre objectif à réaliser avec ce salaire, l'une pour satisfaire ses besoins personnels, l'autre pour les besoins de sa famille et une autre pour ses enfants.

Concernant la cinquième question de la réalisation de soi :

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

On a constaté deux opinions différentes, mais la majorité de nos interviewées pense que le travail est un moyen d'affirmation de soi.

D'après l'une de nos interviewées qui travaille au service pédiatrie avec une expérience de 06 ans, elle dit que « oui le travail est un moyen d'affirmation de soi ».

Et une autre témoigne aussi en disant que « oui bien sûr, c'est un moyen de s'affirmer ».

Par contre, on trouve une autre catégorie qui dit que le travail n'est pas un moyen pour s'affirmer.

Une interviewée, qui occupe un poste de chargée de contentieux, avec une expérience de 16 ans, confirme cette idée et dit que « En Algérie, il est impossible de s'affirmer grâce à notre travail, car il y a beaucoup de problèmes qui empêchent les Algériennes de s'affirmer, et de s'épanouir dans leur travail. » Elle ajoute : « on vit au jour le jour ».

D'après notre observation, on a constaté que la majorité de nos interviewées confirme que le travail n'est pas un moyen d'affirmation de soi.

D'abord, elles sont satisfaites dans leur travail, ensuite elles ne trouvent pas de difficultés durant leur travail, enfin elles occupent des postes dans leur domaine, travaillent par amour. En ce qui concerne l'autre catégorie, elle confirme que le travail n'est pas un moyen d'affirmation de soi à cause des difficultés qu'elle rencontre au niveau de leurs milieux de travail, et aussi à cause d'un tas de soucis qui occupe leurs pensées.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

L'analyse thématique :

3. La vie familiale :

Nous allons analyser quelques questions qui se rapportent à cet axe ; cette étape consiste à cerner le degré d'influence de la vie familiale sur le processus de conciliation.

Après l'analyse des différents entretiens concernant la première question, nous avons opté pour une seule réponse, tous les maris ont des professions.

D'après l'une de nos interviewées qui occupe le poste de puéricultrice, service pédiatrie, avec une expérience de 15 ans, celle-ci dit « oui mon mari a une profession, c'est un Architecte ».

Une autre aussi, qui occupe le poste de surveillante médicale en service interne avec une expérience de 28 ans, dit « oui mon mari a une profession ; c'est un comptable ».

Une autre aussi dit que « son mari a une profession, c'est un infirmier ».

On a observé :

D'abord que tous les maris ont des professions, et aussi on a remarqué qu'il y a des maris qui travaillent dans le même secteur que leurs femmes ; à cet égard, on peut dire qu'il y aura une certaine compréhension entre eux, ça nous permet aussi de dire que c'est un point positif pour la femme que cela soit dans sa vie privée ou dans sa vie professionnelle.

Concernant la deuxième question, on a opté pour trois opinions différentes :

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Pour la première catégorie, elles disent que leurs maris ne les aident pas dans les tâches domestiques et aussi qu'ils ne sont pas compréhensifs.

L'une de nos interviewées qui occupe le poste de secrétaire générale avec une expérience de 16 ans dit «non, pas du tout, il ne m'aide pas. En plus, il n'est pas compréhensif, quand il rentre, il doit trouver la maison propre ; il me dit : débrouille toi ».

Une autre aussi dit « non, il ne m'aide pas dans les tâches domestiques ».

Pour la deuxième catégorie « elles disent que leur maris les aident dans les tâches domestiques ».

Comme preuve, une interviewée, qui travaille comme agent d'exécution, avec une expérience de 12 ans, dit : « oui, mon mari m'aide, on arrive à s'entendre très bien, hamdoulilah ».

Et une autre aussi confirme « mon mari m'aide vraiment, aâthi a Saha ».

Et pour la troisième catégorie :

L'une de nos interviewées a une réponse différente, elle occupe un poste de secrétaire médicale avec une expérience de 15 ans et dit : mon mari ne m'aide pas concernant les tâches domestiques, mais il est vraiment compréhensif ; il me dit à chaque fois : « laisse le ménage et repose toi, tu n'es pas obligée de le faire ».

D'après ces réponses, on a observé que chaque mari a sa façon de voir les choses, mais la femme reste toujours le pilier de la maison qui s'occupe des deux côtés en même temps que cela soit dans sa vie privée ou bien dans sa vie professionnelle.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Concernant la troisième question, il y a deux opinions différentes :

Pour la première catégorie :

La moitié de nos interviewées disent que leur relation avec leur époux est une relation normale.

Une interviewée, qui occupe le poste de sage-femme avec une expérience de 28 ans dit que « j'ai une relation normale, on ne parle pas de travail dès que je rentre chez moi, j'ai d'autres responsabilités, sauf s'il y a une urgence auquel cas on discute à propos de travail ».

Une autre aussi dit « j'ai une relation normale, je travaille car j'ai eu son accord ».

Et pour la deuxième catégorie, elles disent qu'elles ont une très bonne relation avec leurs époux.

Comme preuve, une interviewée, qui occupe un poste au service pédiatrie avec une expérience de 10 ans, dit « j'ai une très bonne relation avec mon mari, on arrive à s'entendre très bien, il me raconte tout, moi aussi je lui raconte tout, il est vraiment compréhensif ».

Une autre qui travaille au service d'administration avec une expérience de 12 ans dit « ma relation avec mon mari ?Hamdoulilah, on a une bonne relation ».

On a remarqué que nos interviewées ont des relations différentes avec leurs époux concernant leur travail, il y a celles qui ont une meilleure relation avec leurs époux, car ceux-ci travaillent dans le même lieu que leurs femmes, donc ils arrivent à s'entendre très bien, et ceux qui ont une relation simple, c'est vrai qu'ils arrivent malgré tout à s'entendre mais pas comme les autres, notamment

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

ceux qui occupent des postes dans les mêmes secteurs de travail. Leur relation n'est pas vraiment solide, il manque toujours quelque chose à la fin.

Et concernant la quatrième question, on a opté pour une opinion avec des différentes réponses qui se basent sur cette idée : la relation chaleureuse de la maman envers ses enfants.

Une interviewée qui travaille au service d'administration avec une expérience de 12 ans, a dit « je suis complémentaire à mon rôle de maman ».

Et une autre, qui travaille comme secrétaire générale avec une expérience de 16 ans, dit « la 1^{ère} position, c'est la position d'une mère, la 2^{ème} position, c'est celle d'une amie avec ses enfants ; je ne trouve pas de difficultés, je donne à chacun par rapport à son âge, parce que j'ai des moyens, mais parfois je leur inflige des punitions ».

Et une autre interviewée affirme que « la 1^{ère} des choses, c'est d'être une maman, la 2^{ème} des choses une amie, j'ai une relation intime avec mes filles ».

Et une autre qui travaille comme surveillante médicale en service interne avec une expérience de 28 ans a dit « c'est vrai que je suis compréhensive avec mes enfants, mais parfois je suis agressive ».

Une autre aussi a dit « j'ai une relation d'amour avec ma petite fille ».

Et une autre ajoute : « pour l'instant je suis une maman parce qu'ils sont petits, mais chaque âge avec sa mentalité ».

On a remarqué que nos interviewées ont presque la même relation avec leurs enfants, mais chacune a sa façon de s'exprimer et sa méthode de les éduquer, mais d'une façon générale, on peut dire que la maman reste toujours heureuse avec ses enfants, malgré qu'elle se comporte parfois avec eux d'une

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

manière agressive ; cependant il faut savoir que pour leur bien, elle préfère toujours les voir aller loin.

Concernant la cinquième question on a opté pour deux opinions différentes :

La première catégorie :

Pour arriver à concilier entre le travail et les travaux ménagers, il faut s'avoir s'organiser.

La première interviewée, qui travaille au service pédiatrie avec l'expérience de 15 ans, nous a dit « c'est juste qu'il faut trouver un plan, un programme à suivre, car la femme qui travaille a toujours besoin d'un programme afin de faciliter sa tâche ».

Une autre, qui est une surveillante médicale en service interne avec une expérience de 28 ans, a dit « j'ai un emploi du temps à suivre, donc j'ai bien organisé mon temps ».

Et une autre affirme aussi que « faire un programme ça facilite tout ».

Et pour la deuxième catégorie : le week-end est une solution pour arriver à combiner entre les deux cotés travail et tâches ménagères.

Une interviewée qui travaille comme secrétaire médicale avec une expérience de 15 ans a dit « le ménage, on le laisse pour le week-end, donc j'arrive à combiner entre les deux ».

Une autre aussi affirme : « pour le grand ménage, je le laisse pour le week-end c'est mieux ainsi pour moi ».

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

On a remarqué donc que le seul moyen de combiner entre le travail et les travaux ménagers, c'est de savoir s'organiser et bien gérer le temps, aussi fixer un programme pour arriver à équilibrer entre les deux côtés, malgré que ces femmes trouvent des obstacles mais elles essayent toujours de trouver des solutions.

Concernant la sixième question, on a opté pour une seule opinion, le travail domestique ne consomme pas leur énergie.

Une interviewée, qui travaille comme secrétaire médicale avec une expérience de 15 ans a dit : « non, le travail domestique ne consomme jamais mon énergie contrairement à l'autre ».

Une autre interviewée aussi affirme que « non, parce que je le laisse pour le week-end ».

D'après notre observation, on a remarqué que, pour nos interviewées, leur énergie se consomme dans leur travail professionnel et non pas dans le travail domestique ; cela leur fait plaisir de satisfaire leurs familles, leurs enfants et leurs maris ; elles préfèrent toujours sentir que leurs familles ne manquent de rien.

Concernant la septième question on a retenu deux opinions différentes :

Pour la première catégorie :

La femme qui travaille a une responsabilité que cela soit en tant que femme au foyer ou femme qui travaille à l'extérieur.

Comme preuve, une interviewée sage-femme avec une expérience de 06 ans a dit « bien sûr, j'ai plus de responsabilités par rapport à la femme au foyer ».

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Une autre interviewée au service pédiatrie confirme aussi : « oui, j'ai plus de responsabilités par rapport à la femme au foyer ».

Et pour la deuxième catégorie, elle a dit « on a les mêmes responsabilités que celles de la femme au foyer ».

Comme preuve, une interviewée, qui occupe un poste de puéricultrice dans le service de pédiatrie avec une expérience de 10 ans, a dit : « on a les mêmes responsabilités, sauf que les femmes au foyer les assument en temps réel, alors que les femmes qui travaillent à l'extérieur s'occupent du foyer quand elles sortent du travail, donc c'est pareil, sauf que la femme qui a un emploi doit assumer, car au final, c'est nous qui avons choisi de travailler ».

Une autre aussi a dit « pour moi on a les mêmes responsabilités familiales, on ne peut pas dire que c'est fait pour l'une ou l'autre ; les responsabilités ce sont les mêmes ».

D'après notre observation, chacune de nos interviewées voit les choses différemment : toute femme qui travaille normalement a une responsabilité, mais tout dépend de cette responsabilité, pour la femme qui travaille à l'extérieur aura le souci externe qui la suivra, même si elle rentre chez elle, et aussi pour la femme qui s'occupe des tâches domestiques aura aussi un souci sur ses enfants et son mari, donc on conclue que c'est une même responsabilité.

Et pour la huitième question, on a opté pour deux opinions différentes :

Pour la première catégorie :

La nécessité de préparer les repas pour toute la famille.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Une interviewée qui occupe un poste de puéricultrice au service de pédiatrie avec une expérience de 06 ans dit : « oui je prépare toujours les repas pour ma famille ; c'est une obligation pour moi ».

Une autre interviewée est une secrétaire médicale avec une expérience de 15 ans a dit « oui, je prépare toujours les repas pour ma famille ».

Une autre aussi a dit « oui, je prépare les repas, mais j'ai ma belle-sœur qui m'aide ».

Et pour la deuxième catégorie :

La préparation des repas, ce n'est pas une obligation. Comme preuve, une enquêtée qui travaille dans l'administration avec une expérience de 12 ans, a dit : « je prépare les repas, mais pas toujours on mange parfois dehors ».

Une autre ajoute : « je prépare les repas, mais quand je sors du travail fatiguée, j'achète pour ne pas cuisiner ».

D'après notre observation, on a remarqué que la majorité de nos interviewées préparent les repas pour leurs familles ; c'est une obligation pour leurs enfants et leurs maris, mais aussi on trouve des interviewées, qui disent que la préparation des repas n'est pas une obligation ; parfois, elles achètent et parfois elles préparent les repas, cela dépend de la situation. A cet effet, on peut dire que pour ces femmes, cela dépend de leurs situations familiales et de la mentalité de leurs époux, et aussi de l'éducation de leurs enfants.

Et pour la dernière question concernant la vie familiale, on a opté pratiquement pour la même réponse : La femme travaille toujours ou elle a des vacances.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Une interviewée qui travaille comme surveillante médicale au service interne avec une expérience de 28 ans a dit : « je n'ai pas vraiment de vacances, mais je profite de partir chez ma belle-famille ».

Une autre qui travaille comme secrétaire générale a dit que « je n'ai pas vraiment de vacances, mais je profite de partir voir la famille ».

Une autre qui est une puéricultrice dit « je sors avec mes enfants ».

Une autre ajoute «comme tous les Algériennes, on regarde la télévision ».

On a remarqué que travailler dans un secteur de la santé, c'est rarement d'avoir des vacances, car dès que la femme a deux ou trois jours de congé, elle va en profiter pour partir voir la famille ou sortir avec ses enfants, c'est sacré !

4. La vie professionnelle

C'est le deuxième axe concernant le guide d'entretien, cette étape consiste à cerner le degré d'influence de la vie professionnelle sur le processus de conciliation.

Concernant la première question, on a opté pour des différentes réponses en fonction du poste occupé.

Et pour la deuxième question, on a opté aussi pour différentes réponses en fonction de la durée de son expérience.

Et concernant la troisième question, on a opté pour deux opinions différentes.

La première catégorie :

Les femmes travaillant dans leurs secteurs n'ont aucun problème et sont dans de bonnes conditions.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Une interviewée qui occupe un poste de secrétaire générale nous a dit que « je n'ai jamais eu de mal, on s'entend très bien avec le groupe de travail, on a une relation solide ».

Une autre interviewée, qui travaille au service pédiatrie, dit : « je n'ai jamais trouvé d'obstacle hamdoulilah ».

Et pour la deuxième catégorie :

Les femmes trouvent souvent des difficultés concernant leur travail.

D'après une interviewée, qui occupe un poste de sage-femme, a dit que « oui, je trouve des obstacles dans mon lieu de travail, on souffre du manque de matériel, on doit faire la garde de nuit et les conditions de travail ne sont pas bonnes. ».

Une autre aussi dit que « oui, je trouve des obstacles, la charge au travail plus le stress, etc. ».

D'après notre observation, on a remarqué que la majorité de nos enquêtées rencontrent des obstacles dans leur travail ; on constate que le manque de moyens matériels est le premier obstacle, qu'on peut classer parmi les premiers obstacles, ainsi que la charge de travail qui provoque du stress, même sur la famille, font que les femmes ne travaillent pas dans de bonnes conditions, et elles occupent des tâches qui ne leur sont pas payées avec un salaire suffisant.

Concernant la quatrième question, on a opté pour deux avis différents :

La première catégorie :

Le temps consacré au travail et les heures programmées conviennent à ces femmes qui travaillent.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Comme preuve, une interviewée, qui est une secrétaire générale, a dit que « oui, mes horaires de travail me conviennent très bien ».

Une autre interviewée affirme aussi que « oui, mes horaires de travail m'arrangent vraiment ».

Et pour l'autre catégorie :

Les horaires de travail programmés ne conviennent pas à ces femmes.

Une interviewée qui travaille comme sage-femme nous a confirmé que « non, parfois mes horaires me conviennent pas ».

Une autre interviewée ajoute que « pas du tout, ça ne m'arrange pas, j'ai d'autres obligations ».

D'après notre observation, on a constaté que la majorité de nos interviewées confirme que les horaires de travail ne leur conviennent pas, parce qu'ils sont mal programmés et aussi parce qu'ils ne prennent pas en considération les autres raisons, qui obligent la femme à travailler à des heures incongrues et parce qu'il y a d'autres empêchements qui obligent la femme à ne pas être présente à cette heure qui est programmée.

Concernant la cinquième question, on a eu deux opinions différentes :

Pour la première catégorie :

L'adaptation au monde professionnel est facile et ne pose aucun souci.

Une interviewée qui travaille comme surveillante médicale a dit « oui, je me suis adaptée rapidement au monde professionnel, je n'ai pas eu de difficultés ».

Une autre affirme aussi que « oui, je me suis adaptée rapidement, en plus je suis très sociable ».

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Et pour la deuxième catégorie :

Il faut avoir du courage pour s'adapter au monde professionnel.

Une interviewée qui travaille comme sage-femme dit : « c'est vrai que j'ai trouvé des difficultés au début, mais j'essaye toujours de m'adapter ».

Une autre aussi confirme que « j'essaye de m'adapter ».

D'après notre observation, l'adaptation au monde professionnel requiert du courage, pour la majorité de nos interviewées cela leur paraît difficile parce que cela s'obtient avec l'expérience au travail, selon le poste occupé et selon le niveau d'instruction (qui compte beaucoup) ; il faut également avoir une volonté et une sincérité au travail, qui s'acquièrent par l'amour et la conscience.

Concernant la sixième question, on opte pour deux opinions différentes :

Concernant la première catégorie :

Les problèmes que rencontrent les femmes dans leur lieu de travail.

Une interviewée qui occupe un poste de sage-femme a dit « oui, chaque lieu de travail a des problèmes, parfois je n'arrive pas à m'entendre avec le groupe ».

Une autre interviewée ajoute que « oui, j'ai des problèmes, disons des malentendus avec les travailleurs ».

Concernant la deuxième catégorie :

Les femmes qui travaillent n'ont aucun problème, elles sont satisfaites de leurs postes occupés et elles respectent leurs domaines de travail.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

Selon une interviewée qui travaille comme secrétaire générale, elle dit que « je n'ai aucun problème dans mon lieu de travail ».

Une autre interviewée qui travaille au service pédiatrie confirme que « j'arrive à m'entendre très bien avec tout le monde, donc je n'ai pas de problèmes ».

On a observé que la majorité de nos interviewées sont satisfaites de leur travail, malgré que parfois elles trouvent des difficultés mais elles essaient toujours de les régler ; pourquoi ? Parce qu'elles travaillent par amour et par sincérité; elles sacrifient leurs temps et leurs vies pour arriver à sauver des vies, et pour accomplir leur travail.

Concernant la septième question, on a opté pour deux différentes opinions :

Concernant la première catégorie :

Le salaire de ces femmes est suffisant pour accomplir tous leurs besoins.

D'après une interviewée qui travaille au service de pédiatrie, elle nous a dit : « oui, mon salaire satisfait tous mes besoins hamdoulilah ».

Une autre ajoute que « oui mon salaire me suffit hamdoulilah ».

Contrairement à la deuxième catégorie :

Le salaire de ces femmes est insuffisant pour arriver à accomplir tous les besoins familiaux.

Selon une interviewée qui est une puéricultrice, elle a dit que « mon salaire ne me suffit pas, il n'arrive pas à satisfaire mes besoins, surtout avec les augmentations actuelles ».

Une autre dit que « non, il ne combine pas mes besoins ».

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

D'après les réponses de nos interviewées, on a constaté que pour la majorité d'entre elles, leurs salaires ne les satisfont pas, parce qu'elles méritent plus, surtout avec les augmentations de cette dernière période. Elles ne peuvent pas satisfaire les besoins de leurs familles et de leurs enfants ; en plus, elles occupent des tâches qu'elles ne sont pas censées exécuter, ce qui veut dire qu'il y a plus de charge, qui provoque le stress au travail.

Et pour la huitième question on a retenu deux avis différents :

Pour la première catégorie :

La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est leur influence entre les deux.

D'après une interviewée qui travaille comme secrétaire générale, elle dit « non, je n'ai aucun problème, car je me suis bien organisé ».

Une autre qui dit que « je n'ai pas de problème, je m'organise ».

Et pour la deuxième catégorie, elles disent « qu'elles n'ont pas vraiment de problèmes, mais concernant les travaux ménagers, elles ne les font pas en temps voulu ».

Pour la secrétaire médicale, elle témoigne « je n'ai pas vraiment de problèmes, c'est juste que je trouve un peu de difficultés pour m'occuper des travaux ménagers ».

Les autres aussi ajoutent la même chose.

On remarque que nos interviewées ont presque toutes la même réponse, mais c'est juste qu'elles doivent s'organiser, sinon elles doivent laisser leur ménage pour le week-end et se baser sur leur travail et leurs enfants pendant la

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

semaine. Aussi, il faut avoir une volonté de s'organiser et ne pas voir les choses compliquées, il faut simplifier les choses, et ne pas avoir peur parce que nous sommes toutes capables de réaliser nos ambitions, juste avec de la volonté.

Concernant la neuvième question, on a eu deux différentes opinions :

Pour la première catégorie :

Concernant les bonnes conditions de travail chez les femmes.

Pour la secrétaire générale, elle dit que « je peux les qualifier de bonnes conditions ».

Une autre interviewée dit que « je travaille dans de bonnes conditions ».

Et pour la deuxième catégorie

Ce sont des conditions moyennes.

Selon une interviewée qui est une sage-femme, elle témoigne : « je peux dire que nos conditions sont nulles »

Une autre affirme aussi que « personnellement je ne trouve pas de bonnes conditions, car il manque beaucoup de choses pour pouvoir les qualifier de bonnes conditions ».

D'après notre observation, on remarque que chacune de nos enquêtes qualifie les conditions de travail au sein de leur entreprise. Mais la majorité confirme que leurs conditions de travail sont nulles parce qu'elles ont des problèmes avec l'administration, surtout la catégorie qui fait la garde la nuit ; elle trouvent des difficultés, en ce qui concerne leur sécurité et aussi le manque de moyens.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

5. Interprétation des résultats :

Dans cette étape, les hypothèses émises au départ, à ce stade l'interprétation des données renvoie à la confirmation ou l'infirmité des hypothèses de recherche, pour ce faire on doit revenir sur les éléments déduits après l'analyse des propos recueillis de chaque axe et à l'aide des entretiens faits au moment du stage auprès des 14 femmes mariées.

La première hypothèse : « la femme active planifie son temps entre la vie privée et la vie professionnelle. »

Cette dernière porte sur le fait que la femme active arrive à concilier entre sa vie privée et sa vie professionnelle.

Cette supposition affirme du moment où leur travail ne perturbe pas leur famille et vice-versa, la majorité de nos interviewées confirme qu'elle ne trouve pas d'obstacles à concilier entre travail et famille ; pour elles, c'est une question d'organisation de la gestion du temps.

Sur ce fait, on peut dire que nos interviewées sortent de la règle de Françoise BATTAGLIOLA dans son ouvrage intitulé : « histoire et évolution du travail des femmes » au sujet que : « les femmes n'atteignent que très peu des postes de direction et de haute responsabilité car on peut expliquer leur refus de s'investir à « plein temps » dans une fonction à responsabilités par désir d'allier vie de famille et vie professionnelle »⁷⁹

La plupart de nos interrogées a accédé à des postes de travail importants, sans pour autant que cela affecte le bien être de leur famille.

⁷⁹ BATTAGLIOLA Françoise, « histoire et évolution du travail des femmes », Edition la découverte, 2000, p15.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

C'est parce que la femme mérite ces postes et les responsabilités qui représentent la preuve qu'elle peut gérer tout.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle coûte très cher et est sensible pour beaucoup de femmes (le manque et l'absentéisme de la mère envers ses enfants)

Elles sont obligées de trouver des moyens individuels pour le bien-être de leurs enfants et aussi pour qu'elle soit à l'aise.

On appuie cet avis avec **CHERRIFFATI-MERABTINE Doria** qui affirme que « l'articulation entre vie familiale et professionnelle semble de plus en plus difficile pour les femmes qui travaillent, on ne peut pas parler de son travail sans se référer à l'activité domestique, à la famille ; il y a comme une difficile dichotomie entre ces deux espaces pour cette catégorie de femmes ». ⁸⁰

La deuxième hypothèse : « la femme salariée trouve des difficultés à concilier entre vie professionnelle et sa vie privée. »

Malgré la difficulté que la femme ouvrière trouve à concilier entre sa vie familiale et sa vie professionnelle, elle arrive toujours à trouver des solutions.

On peut expliquer ça par l'augmentation de responsabilités, et le manque d'aide, mais pour les autres, cela est facile car elles ont de l'aide par leurs conjoints qui leur donnent un coup de main (concernant l'éducation des enfants, les tâches ménagères, etc.)

⁸⁰ CHIRRIFA Mirabte Doria, « La femme entre sphère professionnelle et familiale », les cahiers de CREAD, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement N°74, Algérie, 2005.

Presentasion de l'organisme d'accueil

Présentation de l'organisme d'accueil

1- PRESENTATION DE L'EPH D'AKBOU

L'hôpital civil d'AKBOU est un établissement public de santé datant d'avant l'indépendance. Avant sa construction, le siège de l'hôpital civil d'AKBOU était sis à l'ancien l'hôpital situé à la haute ville et construit en 1872. En 1959, il a été décidé de construire une nouvelle structure hospitalière à la nouvelle ville.

La couverture de la population en matière des prestations de soins et d'hospitalisation de toutes les régions environnantes, ce qui est concrétisé avec le décret exécutif n° 97-466 du 02 décembre 1997 fixant les règles de création, d'organisation et de fonctionnement des secteurs sanitaires. Le secteur sanitaire d'AKBOU créé en application de ce dispositif court alors est situé sur le versant sud de la vallée de la Soummam, limité au Nord par la daïra de AZZAZGA (wilaya de TIZI OUZOU), au Sud par la wilaya de BordjBouArreridj, à l'Est par les daïras de Sidi-Aïch et BéniOurtilane (wilaya de Sétif), et à l'Ouest par la daïra de Ain ElHammam (wilaya de TIZI OUZOU) et la daïra de M'CHEDELAH (wilaya de BOUIRA). Du fait, il couvre six (06) daïras composées de quinze (15) communes, totalisant une population de plus de 260 000 habitants répartis sur 188 villages.

La promulgation du décret exécutif n° 07- 140 du 19 mai 2007 portant création, organisation et fonctionnement des Etablissements Publics Hospitaliers et des Etablissements Publics de Santé de Proximité a eu pour conséquence la création de deux (02) EPSP, en l'occurrence celui de TAZMALT et celui de SEDDOUK, ce qui a mis fin à la dépendance des unités de soins de base vis-à-vis de l'hôpital et a rompu l'intégration et la hiérarchisation des prestations de soins.

Présentation de l'organisme d'accueil

Cependant, la plupart des prestations de soins est restée concentrée au niveau de l'hôpital qui devient Etablissement Public Hospitalier, et l'amélioration des soins de santé de base n'a pas pu être concrétisée, vu le manque de moyens humains et matériels nécessaires, et l'éparpillement du peu d'encadrement administratif existant, en plus du découpage non réfléchi et le manque d'assise juridique pour asseoir les prérogatives et les compétences de chaque établissement. Ainsi, la prise en charge de la population en termes d'hospitalisation et de soins spécialisés est restée, en effet, toujours à la charge de l'EPH.

DAIRA	COMMUNE	POPULATION
AKBOU	AKBOU	53 419
	CHELATA	11 491
	IGHREM	16 329
	TAMOKRA	5 136
TAZMALT	BENI-MLIKECHE	11 485
	TAZMALT	30 933
	BOUDJELLIL	14 803
IGHIL ALI	IGHILALI	12 559
	AIT R'EZINE	17 410
SEDDOUK	SEDDOUK	20 424
	M'CISNA	7 942
	BOUHAMZA	9 084
	AMALOU	14 039
BENI MAOUCHE	BENI MAOUCHE	15 625
OUZELLAGUENE	OUZELAGUENNE	22 529
Total :		263 208

Tableau n°03: Les différente daïra qui sont prises en charge par l'établissement hospitalier « AKLOUL-ALI »

Présentation de l'organisme d'accueil

2-PRESENTATION DU SECTEUR

C'est un secteur vaste de 1084 km², à l'intérieur du pays. A 70 km du chef-lieu de wilaya et à 200 km d'Alger, il est traversé par la RN 26 et par deux oueds. Son implantation géostratégique, vu qu'il rayonne sur 15 communes, dont deux les plus éloignées du chef-lieu du secteur, sont à une quarantaine de km. La population estimée à 253055 habitants, à laquelle il faudra ajouter celles des daïras limitrophes de TIZI OUZOU, BBA, BOUIRA, SIDI AICH, est abritée dans 188 villages.

C'est le 2^{ème} secteur important de la wilaya, classé à la catégorie A depuis juin 1999. Il est composé d'une infrastructure importante totalisant 63 unités extrahospitalières et deux hôpitaux.

3-INFRASTRUCTURE :

L'ancien hôpital, sis à l'ancienne ville et datant de 1872, est réservé aux différentes activités de consultations générales, spécialisées, de prévention ; il est doté d'une polyclinique urbaine composée d'un laboratoire d'analyses médicales externe, d'un centre de rééducation fonctionnelle, du service de médecine du travail, d'une unité de lutte contre la tuberculose- l'UCTMR- , de la maison de diabétiques et d'un centre de soins dentaires.

Les travaux d'aménagement vont bon train et enlèvent progressivement l'aspect de vétusté avancée à cette structure.

Présentation de l'organisme d'accueil

4-LE NOUVEL HOPITAL :

Fonctionnel depuis 1968, l'hôpital « AKLOUL-ALI » est réservé aux hospitalisations dans les services de médecine interne, de chirurgie générale, de pédiatrie et de gynéco-obstétrique. C'est un hôpital de 169 lits. Aux services administratifs, il faut ajouter le service de l'hémodialyse de 20 lits, 02 blocs opératoires, 01 PTS, 01 salle d'exploration fonctionnelle et 01 centre de dépistage du cancer du col, 02 services de radiologie, 01 pharmacie, 01 service de maintenance et 01 morgue.

Cet hôpital se compose de 63 unités dont :

- 05 polycliniques dont 02 avec maternité rurale.
- 10 centres de santé dont 02 avec maternité rurale.
- 48 salles de soins.

Sur les 63 unités, 37 sont médicalisées, 13 sont dotées d'un fauteuil dentaire et 05 disposent d'un laboratoire. Il existe aussi 02 PU, 07 radios et 08 PML.

5-LE SECTEUR SANITAIRE PAR LES CHIFFRES :

Médecine générale :	120585
DAT :	2115
Urgences médicales :	75533
Urgences chirurgicales :	1698

Présentation de l'organisme d'accueil

Chirurgie dentaire : 25822

Spécialités confondues : 8054

Actes opératoires : 1437

Séances de dialyse : 1332

6- Activités de Maternités :

Gynécologie 1405 admissions

Maternité 2752 admissions

Accouchements :

- Naissances vivantes 2510

- Nouveaux nés DCD 05

- Morts- nés 77

7- Activités de radiologie :

Examens: 23264

Malades examinés: 21374

Présentation de l'organisme d'accueil

8- Activités de Laboratoire :

Nombred'examens :	102529
Exploration fonctionnelles-ECG :	307
Echographie :	139
Rééducationfonctionnelle : science	3809

9-Soins généraux :

Pansements : 106452- Injections :	242689
-----------------------------------	--------

10-Activités des services d'hospitalisation :

Nombre de lits :	169
Maladesadmis :	10644
Durée moyenne de séjour :	3,85
Tauxd'occupation des lits :	66,42
Coefficient de rotation :	62,98
Décès :	356

Présentation de l'organisme d'accueil

11-Indicateur démographique :

Naissances générales :	3266
Population moyenne :	252742
Taux brut de natalité :	1,29%
Taux de mortalité à l'hôpital :	1,40%
Taux de mortalité maternelle :	0,79%
Personnel :	636
Médecins généralistes :	69
Médecinsspecialistes :	08
Chirurgiens-dentistes :	24
Paramédicaux :	394
Administratifs :	59
Ouvrièrestechniciennes :	178

Conclusion

Conclusion

La femme a un rôle très important dans la société, mais on peut dire que le travail de la femme n'est pas un cadeau pour la femme, mais c'est un cadeau pour la société.

Une large majorité de femmes travaillent à l'extérieur, il y a le choix de carrière mais les obligations à concilier travail et vie familiale restent un défi dans les pays comme l'Algérie où le nombre des femmes qui occupent un emploi semble équivalent à celui des hommes.

Mais d'après notre entretien qu'on a eu avec les femmes qui travaillent à l'hôpital d'Akbou, on a constaté que la femme fait trop de sacrifices pour donner de l'équilibre à sa vie professionnelle et sa vie familiale, puisqu'elle souffre d'une surcharge de travail (le travail à l'extérieur et le travail domestique).

En peut dire aussi que le travail extérieur ne peut pas supprimer le rôle et la responsabilité familiale de la femme dans la vie .dans ce cas elle doit vivre deux vie ; l'une est différente de l'autre, ou elle doit s'organiser pour faire la conciliation entre les deux est de fournir un énorme effort pour réussir cette liaison.

Ces conclusions sont les résultats d'un travail de terrain basé sur une approche qualitative à travers des recherches documentaires et des entretiens.

La liste bibliographique

La liste bibliographique

Les ouvrages :

- 1-ANGERS Maurice « initiation pratique à la méthodologie de la science humaine » Edition Casbah, Alger, 1997
- 2-ARORIG Anne- marie et FOURNIE pierre « l'enquête et ses méthodes, observation directe », édition Nathan, Paris ,1999
- 3-BANNOUNE Mahfoud « les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale », édition Marinoor, Algérie, 1993
- 4-BOUTTEFENOUCHT Moutafa, Algérie« La famille algérienne, évaluation et caractéristique », Edition SNED, Alger, 1982
- 5-CASTOL R Metanor « phases de la question sociale, une chronologie du salariat », Edition Fayard, Paris, 1995
- 6-DICTIONNAIRE « encyclopédie de la langue française », Edition de la connaissance, Paris, 1996
- 7-FRANÇOIS Battagliola, « Histoire du travail des femmes », Edition la découverte, Paris, 2000
- 8-GRAWITZ Madeleine, « Méthode de la science sociale », 11^{ème} Edition, Dalloz, Paris, 2001
- 9-JEAN Claude ghenanne, « Dictionnaire thématique des sciences économiques et sociales », 1^{ère} édition, Dunod, Paris, 1995
- 10-MALIE de bois Lendelle Henry, « Dictionnaire de gestion, Edition Economiques », Paris ,2001
- 11-OMAR Actouf « Méthodologie de la science sociale et approche qualitative de l'organisation » Edition Québec, 1995
- 12-QUIVY Raymande et CAMPENHOUDT Luck van, « manuel de recherche en sciences sociales », 3^{ème} Edition Dunod, Paris, 1995

La liste bibliographique

13-ITHILIER G, « la femme dans l'administration depuis 1900 »Edition, Ladécouverte, Paris, 2000

14- ZARNER S « Travail Domestique et force de travail, ouvrier et employé entre la guerre et la grande crise », Thèsedoctorat, université, Paris, 1985

Les sites d'internet :

15- WWW. Marocagreg.com/forum/sujet/-le-travail de la femme-les avantages et les inconvénients, le 31-10-13, à 21 :43.

16-WWW.Cairn.info. Recherche. Repère. Avancer.

17-WWW.Mémoire Online.com.

Annexes

Le guide d'entretien :

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de master sous le thème : « L'impact du travail extérieur de la femme sur le fonctionnement de son ménage », nous vous prions de bien vouloir m'accorder un peu de votre temps à cette série de questions avec beaucoup de précision et en toute honnêteté, afin d'obtenir des résultats assez fiables et représentatifs pour un travail scientifique.

Merci de votre collaboration.

1) Questions concernant l'identification de l'enquête : données personnelles :

- L'âge : quel âge avez-vous ?
- Nombre d'enfants : avez-vous des enfants ?
- Niveau d'instruction : quelle est votre niveau d'instruction ?
- La fonction : combien avez-vous d'expérience dans votre domaine ?
- La résidence : où habitez-vous ?
- Depuis quand êtes-vous mariés ?
- Quel est la nature du poste que vous avez occupé ? Responsable en quoi ?

2) Questions concernant la réalisation de soi :

- Pourquoi avez-vous choisi de travailler ?
- Que représente pour vous le travail salarié au sein de votre entreprise ?
- Est-ce que vous êtes motivée dans votre entreprise ?

- Est-ce que vous êtes satisfaite de votre salaire ?
- Pensez-vous que votre travail est un moyen d'affirmation de soi ?

3) Questions concernant la vie familiale :

- Est ce que votre époux a une profession ?
- Est ce que votre époux participe dans les tâches domestiques ?
- Comment est votre relation avec votre époux puisque vous travaillez ?
- Quel genre de relation entretenez-vous avec vos enfants ?
- Comment pouvez-vous combiner entre le travail et les travaux ménagers ?
- Le travail domestique consomme t'il toute votre énergie ?
- Pensez-vous que vos responsabilités familiales sont plus nombreuses que celles des femmes au foyer ?
- Est-ce que vous préparez toujours les repas pour votre famille ?
- Comment passez-vous vos vacances ?

4) Questions concernant la vie professionnelle :

- Quel est votre poste occupé ?
- Depuis quand exercez-vous cette fonction ?
- Pouvez-vous mentionner vos obstacles au travail ?
- Est-ce que vos horaires de travail vous conviennent ?
- Est-ce que vous vous adaptez au monde professionnel ?
- En tant que femme avez-vous des problèmes dans votre lieu de travail ?
- Est-ce que votre salaire comble vos besoins ?

- Votre travail pose-t-il des problèmes par rapport au fonctionnement de votre ménage ?
- Comment qualifiez-vous les conditions de travail au sein de votre entreprise ?
- Est-ce que vous demeurez réaliste sur ce que vous pouvez accomplir réellement ?

L'organigramme de l'hôpital d'akbou

