

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université A. Mira – Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

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

Option : Sociologie des organisations et du travail

Thème

Les femmes ouvrières diplômées face aux conditions de la précarité.

***Cas pratique : Entreprise privée GORAYA GOLF
conserverie***

Réalisé par :

M^{elle} RAMTANI farah

M^{elle} BENCHIKH nesrine

Encadré par :

M^r AHOUARI Zahir

2019/2020

REMERCIEMENTS

Au terme de ce travail, nous remercions en premier, Dieu le tout puissant de nous avoir donné le courage et la force pour la réalisation de ce travail.

Nous tenons aussi à remercier notre promoteur Monsieur AHOUARI Zahir pour sa disponibilité, ses conseils et son œil critique et aiguisé durant toute l'évolution de ce mémoire, nous lui présentant nos profonds respects.

Nous aimons aussi remercier vivement nos chères familles qui nous ont soutenus et guider chacun de nos pas.

Nos remerciements vont aussi aux femmes enquêtées dans l'entreprise GOURAYA GOLF et tous les travailleurs de l'agent ou directeur.

Enfin, merci à toutes les personnes de mon entourage qui pour une parole, un regard, un geste m'ont apporté ce dont j'avais besoin pour réaliser et avancer dans ce mémoire.

NESRINE & FARAH

DEDICACE :

Je dédie ce travail :

- ❖ A mes très chers parents : ma mère baya et mon père Idir ceux à qui je dois tout. Ils se sont sacrifiés toute leur vie pour que je réussisse dans mon cursus scolaire et universitaire grâce à eux j'ai pu atteindre ce niveau, ont été toujours à mes côtés pour me soutenir.
- ❖ A mon mari Amar qui m'a encouragé et soutenu sans relâche tout ou long de mes études.
- ❖ A mes beaux-parents Malika et Mahmoud, qui m'ont été d'un soutien extraordinaire.
- ❖ A ma petite fille adorée marwa qu'il a toujours été de moi. Qu'il vient ou monde nchallah.
- ❖ A ma sœur Dalila et son mari malik et aussi ses enfant thanina, Alicia, maksime.
- ❖ A mes beaux-frères : qui sont toujours près de moi et m'encourage Samir, Fatah, hacen et sa femme Souad.
- ❖ A ma binôme et amie nesrine, et mes amies racha, rima, Lamia, Katia, Wassila.
- ❖ Mes cousines : Hayette, nesrine, ibtisam et zouza.

R. Farah

DEDICACE :

Je dédie ce modeste travail aux êtres que je considère la lumière de ma vie et qui m'ont aidé et soutenu durant mon cursus scolaire et universitaire.

Ma chère famille, aucune dédicace ne saurait exprimer l'affection et l'amour que j'éprouve envers vous.

A la mémoire de mes parents que dieu le tout puissant les accueille dans son vaste âme et paradis.

A mes cousins et cousines de pré et de loin.

A toute mes amies qui m'ont soutenue dans cette belle expérience.

A ma chère amie et binôme FARAH et toute sa famille, ainsi qu'à toute personne qui a contribué à la réalisation de ce travail.

B. NESRINE

La liste des abréviations :

Abréviations	Leurs significations
CDI	Un contrat de travail à durée indéterminée
CDD	Un contrat à durée déterminée.
Art	Article.
H	Heures.
AN	Années.
Km	Kilomètre

SOMMAIRE

La Liste des abréviations

Introduction générale

Chapitre I cadre méthodologique de la recherche.

Introduction

1. Les raisons du choix de thème	3
2. Les objectifs de la recherche	3
3. La Problématique.....	4
4. Les hypothèses.....	7
5. La définition des concepts	7
6. La méthode utilisée.....	11
7. La technique utilisée.....	11
8. La préenquête	12
9. Le lieu de préenquête.....	12
10. Le déroulement de l'enquête	13
11. Les difficultés rencontrées.....	13

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement d travail précaire.

Préambule

Section 1 : évolution du travail de la femme.

1. Histoire du travail des femmes	14
2. Evolution du travail de la femme en Algérie	15
3. Poste du travail occupé par les femmes en Algérie.....	16
4. Les raisons du travail des femmes.....	16
5. La population active féminine	17
6. Devoir ou vouloir travailler	18
7. Le chômage des femmes diplômées	19
8. Les raisons pour lesquelles les femmes veulent travailler	21

Section 2 : l'emploi précaire

1. Histoire de mot précarité	22
2. L'apparition de la notion de précarité de l'emploi en France	23
3. Définition d'emploi précaire	24
4. Les cause de la précarité.....	25
5. Les conséquences de la précarité de l'emploi	26
6. Le formes de la précarité	27
7. Précarité, instabilité et insécurité de l'emploi	28
8. Plusieurs approches de la précarité	29
9. Dimensions objectives et subjectives de la précarité	32

Conclusion.

Chapitre III les femmes diplômées touchées par la précarité de l'emploi.

Préambule

1) Emploi atypique ou à temps partiel	33
2) Femmes diplômées et emploi	33
3) Situation des femmes diplômées sur le marché du travail (temps partiels, CDD et précarité).....	34
4) Les jeunes femmes diplômées plus touchées par la précarité que leurs homologues masculins	35
5) Précarité : pour quoi les femmes sont les premiers concernés ?	36
6) La demande de travail féminin	37

Conclusion.

Chapitre IV partie pratique

Section1 : présentation du lieu de la recherche

Préambule

- 1) Le lieu..... 39
- 2) Présentation de l'échantillon de l'étude39
- 3) L'entretien fait lors de la pré-enquête40

Section 2 : présentation des données de la recherche

- 1) Le déroulement de la pré-enquête41
- 2) Les réponses obtenues42

Conclusion générale

La liste bibliographique

**INTRODUCTION
GENERALE**

Introduction générale :

Le travail a été toujours important dans le monde que ce soit pour l'homme ou évidemment pour la femme.

Les femmes actuellement ont pris plus de places, ont plus d'accès au niveau du marché du travail, notamment à partir du 20ème siècle, ou ces dernières sont présentes massivement même dans le travail précaire.

Le travail des femmes est l'une des questions qui un grand débat car il y a des controverses sur le travail des femmes, et les clivages entre ceux qui violent le travail des femmes, et ceux qui sont favorable pour lui. Nous avons examiné la situation économique des pays à cette époque, qui doivent fonctionner pour tous les groupes de personnes, la question ne se limite pas aux femmes pour que les pays puissent suivre le rythme du mauvais état de vie dont les citoyens se plaignent, et cela nécessite que la femme aille travailler au lieu de cela que la participation pratique des femmes prouvant le succès écrasant qu'elle peut accomplir et réussir dans tout ce qui lui est assigné dans la vie pratique, sociale ou autre.

Les femmes d'une manière ou d'une autre qui souffrent de l'anxiété de la précarité. L'absence de poste de travail a poussé pas mal de femmes diplômées à travailler dans la précarité, elles subissent toute formes de chantage, du harcèlement, notamment moral et administratif.

Si on parle de notre pays l'ALGERIE ? pas plus de 16.6 % des femmes en âge de travail disposent d'un emploi, ce qui explique réellement l'absence massive des femmes sur le marché de travail, ses femmes sont les plus affectées par la précarité que les hommes, soit elles sont plus diplômées et moins impliqués dans l'entrepreneuriat que les hommes et elles s'inscrivent plus dans le secteur public, soit elles s'inscrivent dans une activité précaire du secteur privé. En effet, c'est dans ce secteur que le taux d'informalité est plus élevé, ce secteur n'offre que de l'emploi saisonnier ou avec des contrats à durée déterminées, et souvent sans couverture sociale, c'est dans le secteur précaire ou il y a plus d'accidents (parfois mortels), le plus de maladies professionnelles.

La précarité a beaucoup encouragé la maltraitance des femmes au sein de leurs lieux de travail et ça c'est par rapport à l'absence d'un cadre juridique adéquat et c'est exactement le contraire qui est rechercher par ses femmes : des emplois sécurisés, durable et décent.

Pour cela, nous voulons à travers notre recherche sur les femmes ouvrières diplômées face aux conditions de la précarité d'emploi, mettre la lumière sur les contraintes et les pressions qui obligent ces femmes diplômées de travailler dans telles conditions d'emploi précaire, nous avons structuré notre travail en (04) chapitres :

Le premier chapitre est consacré au cadre méthodologique de la recherche, ou nous avons présenté notre problématique et nos hypothèses, nous avons également défini les concepts clés ainsi que les méthodes utilisées et la technique. Nous avons aussi dans cette partie méthodologique présenté notre échantillon d'étude, les problèmes et les obstacles rencontrés tout au long de parcours de notre recherche.

Nous avons consacré le deuxième chapitre à une étude théorique, qui se compose de deux (02) sections, elle regroupe plusieurs sous-titres, dans la première section nous avons parlé sur (histoire du mot précarité, l'apparition de la notion de précarité de l'emploi en France, définition d'emploi précaire, les causes et les conséquences de précarité, précarité, instabilité et insécurité de l'emploi, approches de précarité et les dimensions objectives et subjectives de précarité). Concernant la deuxième section on a entamé (histoire de travail des femmes, évolution du travail de la femme en Algérie, postes de travail occupés par les femmes en Algérie, les raisons du travail des femmes, la population active féminine, devoir ou vouloir travailler, le chômage des femmes diplômées, et les raisons pour lesquelles les femmes veulent travailler).

Le troisième chapitre porte sur les femmes diplômées touchées par la précarité (contenue et définition de l'emploi atypique, femmes diplômées et emploi, situation des femmes sur le marché du travail, les jeunes femmes diplômées plus touchées par la précarité que leurs homologues masculins, précarité : pourquoi les femmes sont les premières concernées ? la demande de travail féminin et conclusion.

Une partie pratique qui comporte deux sections, la première c'est les présentations du lieu de la recherche (le lieu, l'entretien fais-leur de la pré-enquête) et pour la deuxième section c'est (la présentation des données de la recherche, déroulement de la pré-enquête).

Partie théorique

Chapitre I

Cadre méthodologique

Introduction :

Ce chapitre est réservé à la présentation du cadre méthodologique de la recherche dont nous allons exposer l'ensemble des étapes et techniques méthodologiques utilisées durant l'élaboration de notre recherche, et dont on explicite les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique et la définition des concepts clés.

1. Les raisons et les objectifs du choix du thème :

La sociologie est une science qui englobe plusieurs sujets de la société dans laquelle nous vivons aujourd'hui. Nous avons choisi les femmes ouvrières diplômées face aux conditions de la précarité ou condition de la précarité parce que c'est un sujet d'actualité qui mérite d'être étudié et mis en avant.

Les raisons du choix du thème :

- Le fait que notre choix soit porté sur ce sujet particulier, parmi de nombreux sujets d'études, il n'est pas le fruit du hasard mais plutôt régi par de nombreuses raisons.
- L'importance du sujet de cette étude dans le domaine du travail précaire des femmes diplômées et compte tenu de la large diffusion de ce dernier dans la société algérienne mérite selon notre estime des études et des recherches.
- Vu que nous sommes des femmes ce thème nous touche personnellement dans le sens où nous sommes des futures femmes travailleuses et pour cela nous aspirons à un emploi stable pas avec un contrat à durée déterminée.
- Pour comprendre comment et pourquoi les femmes acceptent-elles de travailler dans de telles conditions.

2. Les objectifs du choix du thème :

A partir de l'objet de notre étude, la problématique et les hypothèses formulées les objectifs de notre travail renvoient à:

- Avoir une idée sur le travail précaire des femmes diplômées.
- Étudier et analyser le travail précaire des femmes diplômées.
- Identifier les raisons de l'inscription d'un grand nombre de femmes dans le cadre du travail précaire.
- Connaître les facteurs qui poussent les femmes ouvrières (diplômées) de travailler dans la Précarité.

3. La problématique :

L'accès des femmes au monde de travail à l'ère moderne est devenu un phénomène très répandu dans le monde entier, le changement économique spectaculaire et les profils de croissance ont entraîné des variations importantes dans la participation des femmes au marché du travail.

Le travail des femmes est daté depuis des années, dans l'atelier artisanal. La cécité à l'égard de leur travail repose sur la valorisation abusive du travail productif qui a érigé les travailleuses salariées (Perrot, 1978), pourtant, la contribution des femmes à la production familiale, pour le marché ou l'autoconsommation, a été saisie de façon diverse selon des conventions statistiques qui ont elles-mêmes leur histoire.¹

Grace aux développements des sociétés modernes qui ont grandement affecté la position et la fonction des femmes, de sorte qu'elle ait obtenu une grande partie de ses droits sociaux, économique et politique et l'insertion socio-professionnelle des femmes dans l'emploi a emmené à des transformations radicales sur l'aspect économique, familial et socio-culturel. Devenu plus autonome, dynamique, capable d'exercer à l'extérieur de la maison et d'entamer une vie professionnelle. Par contre, dans plusieurs cas, la femme est obligée à travailler dans un poste dévalorisant son diplôme.

Les caractéristiques et les conditions d'emplois jouent un rôle majeur dans la précarité et qui sont essentielle en termes de continuité de l'insertion vers un emploi durable. Or, les frontières de l'emploi et sous-emploi sont fluctuantes pour nombre de femmes, en particulier pour les plus jeunes et les moins qualifiées d'entre elles. Les contrats à durée déterminée, les temps partiels contraints et la politique de l'emploi concernent le plus souvent les femmes.

La précarité est une notion fortement subjective et relative, puisqu'elle est définie par rapport à ce que l'on peut considérer comme une « situation acceptable ». Ainsi, selon la situation, plein emploi ou non, selon le code du travail en vigueur, mais aussi selon le type de société, de modèle social ou de culture, la notion de précarité sera différente.²

L'emploi précaire porte une forte concentration dans les pays en voie de développement et particulièrement en Algérie. La période s'étalant de 1967 à 1986 peut être considérée comme une période néfaste pour l'emploi, l'offre d'emplois s'est accrue à un rythme annuel moyen de

¹ Françoise Battagliola, **Histoire du travail des femmes**, éditions la Découverte 9bis, rue Abel-Hovelacque 75013 Pp 3-4.

² Sege Paugam, **le salaire de la précarité**, paris, 2000, puf ,p65

4,34%, portant la population occupée de 1,750 à 3,914 millions de personnes. Entre 1990 et 1997 le chômage a doublé, atteignant un taux dépassant les 20% de la population active.³ Selon Serge Paugam qui a participé à l'extension de la notion dans laquelle il a distingué la précarité de l'emploi et la précarité du travail. La précarité de l'emploi correspond, selon lui au fait de ne pas pouvoir assurer son avenir professionnel, ni sa protection sociale durablement mais également d'autres critères qu'on doit prendre en considération tels que la durabilité de l'emploi, unicité de l'employeur, niveaux de revenus et aussi, les personnes CDD, les intérimaires, les contractuels et vacataires.....dans lequel la précarité se définit à partir de la nature du contrat de travail.⁴

Toutefois, Maryse Bresson qui a identifié cinq paradigmes autant de manière théoriques et méthodologiques d'envisager la précarité, le premier est la sociologie de la pauvreté et des pauvres, plus souvent caractérisés par une insuffisance ; le deuxième, la sociologie du sous-développement qui se repose sur le retard culturel, politique, économique et l'idée d'un rattrapage possible ; le troisième, la sociologie de la marginalité et de la déviance qui utilise un paradigme interactionniste ; le quatrième, la sociologie de l'assistance et des assistés, les populations sont définies par les secours qu'elles reçoivent ; Enfin, la sociologie de la précarité et afin d'analyser des processus de la précarisation en s'appuyant sur la mutation de la société, l'auteur explique que la précarité est désormais à voir en terme d'espace et de rompre avec les schémas explicatifs anciens qui cherchaient à comprendre la part et la responsabilité individuelle et des déterminismes sociaux.

Par exemple en France, une autre forme de précarité de la vie professionnelle est la diversification des situations par rapport à l'emploi où le chômage a pris un pourcentage significatif et on parle du chômage de longue durée appelé aussi « chômage d'exclusion ». En plus d'un revenu insuffisant et une instabilité de la situation sociale au niveau du travail et des revenus qui signifie l'impossibilité de satisfaire les besoins fondamentaux de l'individu, les femmes souffrent des affres de la précarité et subissent toute manière de chantage, de harcèlement notamment moral et administratif ; elles sont plus exposées aux pressions. Ce phénomène va s'aggraver dans un proche avenir considérant que les modifications du système

³ Bouchebbah et Djallal, **L'emploi précaire en Algérie**, mémoire de fin de cycle, université Abderrahmane Mira Bejaïa, 2017/2018 P9.

⁴ Maryse Bresson, **Domaines et approches sociologique de la précarité**, 2^{ème} édition, Saint-Jean de Braye, avril 2010, p 43

éducatif (la charte de l'éducation et de la formation) conduiront à un pourcentage significatif de jeunes scolarisés à être victimes d'un travail précaire.⁵

La précarité de l'emploi renvoie à un phénomène multidimensionnel, dont la définition diffère selon les auteurs (chercheurs, praticiens de la sphère sociale, statisticiens). Tantôt cette notion recouvre un ensemble d'emplois hors normes (emplois précaires), tantôt elle se rapporte au vécu individuel (des précaires), éventuellement hors de la sphère de l'emploi. La précarité est liée en effet à plusieurs notions connexes, la pauvreté, l'instabilité, l'insécurité, le chômage, l'exclusion. Utilisée par les syndicats, les associations, les hommes politiques, la précarité est devenue une catégorie « politique », difficile à enfermer dans une définition. Ainsi, l'acception de la notion de précarité est devenue très large.

La précarité du travail chez les diplômés, On parle de chercheurs sans poste, d'indépendants de l'édition, journalistes en quête de piges, enseignants bouche-trous, stagiaires perpétuels... Tous ces corps de métier sont affectés par le problème de la précarité due au manque de travail. Encore une fois, l'idée d'instabilité dans l'emploi est présentée comme un des facteurs hégémoniques de la situation de précarité. On demande aussi une plus en plus grande flexibilité aux travailleurs qui doivent sans cesse s'adapter aux changements de postes. On regrette aussi le fait que les emplois occupés par les diplômés sont moins syndiqués que ceux des ouvriers par exemple. Des « erreurs » politiques sont aussi mises à nue. D'après Benoist APPARU, Ce sont en premier lieu les classes moyennes qui sont touchées, un des besoins qui n'est pas toujours comblé est celui d'avoir une maison. Celle-ci représente en quelque sorte le point de repère de la famille. Il n'est pas toujours aisé d'avoir le logement dont on désire disposer. De plus il y a un manque évident de logement dans certaines régions où la demande est importante. On se rend compte que même les classes moyennes sont atteintes à une forme de précarité qui est d'un autre ordre que celle des travailleurs non qualifiés.⁶

Notre principal but, tout au long de cette étude, est de chercher à expliquer comment ces femmes ouvrières diplômées acceptent-elles de travailler dans des conditions précaires non favorables et l'objet d'étude consiste à présenter les conditions de travail des femmes.

Afin d'approfondir davantage notre recherche, nous posons la question principale comme suit :

⁵ <https://www.elwatan.com/edition/actualite/en-algerie-les-femmes-representent-18-de-la-population-active-17-09-2018>, consulté le 10/03/2020A 14H.

⁶ <http://argenttravail.e-monsite.com/pages/la-precarite-chez-les-diplomes.html> consulté le 23/07/2020 A 20H.

Pourquoi ces femmes diplômées acceptent-elles de travailler dans de telles conditions de travail précaires ?

Mais également, nous devons répondre à ces interrogations aussi importantes que la principale :

- Comment ces femmes ouvrières diplômées peuvent-elles travailler dans un environnement précaire ?
- Quelle sont les conditions de vie qui incitent ces femmes ouvrières diplômées d'accepter de travail dans des conditions précaires ?

4. Hypothèses :

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

Maurice Angers définit l'hypothèse comme un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique⁷

Afin de répondre à nos questions de recherche ; nous proposons les hypothèses suivantes :

- Les femmes ouvrières peuvent travailler dans des conditions précaires à cause de leur côté relationnel. (Elles ont un esprit de groupe, ce que leur permet de)
- D'accepter ce travail malgré qu'il soit précaire)
- Les raisons qui incitent les femmes diplômées à travailler dans des conditions précaires sont leur souhait d'indépendance financière et leur souhait d'aider leurs familles.

5. La Définition des concepts :

5-1 Précarité :

Selon **J. Wresinski** la **précarité** « est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires. L'insécurité qui en résulte peut-être plus au moins étendue et avoir des conséquences plus au moins graves et définitives. Elle conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence qu'elle tend à se prolonger dans le temps et devient persistante, compromet gravement les chances de reconquérir ses droits et de réassumer ses responsabilités par soi-même dans un avenir prévisible »⁸

5-2 L'emploi précaire :

⁷ Angers, Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**. Alger : Casbah, 1997, p. 102

⁸ JOSEPH Wresinski, grande pauvreté et précarité économique et sociale, Paris, journal officiel, 1987, p14.

La définition la plus courante désigne l'emploi précaire comme un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou de conserver dans un avenir proche un niveau de vie "acceptable", et qui engendre un profond sentiment d'incertitude sur l'avenir. Cette définition se base sur la notion de la précarité. On peut également appréhender la notion d'emploi précaire à partir de ses caractéristiques. Selon, le Bureau Internationale du Travail (BIT), il existe quatre critères pour déterminer la précarité de l'emploi : - la stabilité et la sécurité d'emploi - les conditions de travail - la nature et la stabilité des revenus du travail - l'accès à la protection sociale.

Les emplois précaires comprennent ainsi toutes les formes de travail qui se différencient de ce qu'on appelle l'emploi "normal" : durée indéterminée, employeur fixe, temps plein. Les emplois précaires reflètent une grande variété de situations, parmi celles-ci on retrouve le contrat à durée déterminée (CDD) et l'intérim. Ces contrats de travail sont généralement rassemblés par les spécialistes sous le vocable "Formes d'emplois atypiques" ou encore "Formes particulières d'emploi". Certains auteurs comptabilisent également dans les emplois précaires les faux indépendants, bien que pour d'autres l'emploi précaire ne concerne que l'emploi salarié.

Selon **SERGE Paugam** un « **emploi précaire** » ou un « **travail précaire** » s'est explosé dans les années 1970/1980, tout en touchant de nombreuses catégories du peuple, mais atteint principalement les femmes, les jeunes et les moins qualifiés.

Un « **emploi précaire** » désigne un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou conserver dans l'avenir un revenu acceptable (des revenus faibles et des contrats courts sur un marché de travail, fortement affecté par le chômage sont les principales sources du travail précaire.⁹

Définition opérationnelle :

L'emploi précaire comme un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou de conserver dans un avenir proche un niveau de vie acceptable.

5-3 Conditions de travail :

Les conditions de travail sont caractérisées par des composantes physiques et environnementales, organisationnelles, sociales et psychologiques elles ont une forte incidence sur le comportement des salariés, leurs santés, leurs sécurités, leurs motivations au travail, et par conséquent sur les performances de l'entreprise.

⁹ VERONIQUE Vergnereau, « S. Paugame « le salarié de la précarité. », l'orientation scolaire et professionnelle (en ligne),30/3/2001.
Fr.m.wikipedia.org. 14/06/2020.18 :40.

H. SAVALL définit les conditions de travail à partir d'un système comprenant trois (03) composantes en interaction :

Les conditions intrinsèques du travail directement liée aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier.

Les conditions extrinsèques du travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation des salariés à **l'environnement global de travail**.¹⁰

5-4 TRAVAIL :

Le travail au sens économique usuel est l'activité rémunéré ou non qui permet la production des biens et services avec le capital, c'est un facteur de production de l'économie, il est essentiellement fourni par des employés en échange d'un salaire et contribue à l'activité économique.¹¹

Sociologiquement parlant : le travail est l'ensemble des activités humaines répétitives, pénibles, non gratifiantes et réalisées dans la contrainte.

5-5 chômage / chômeur :

Le chômage représente l'ensemble des personnes de (15 ans) et plus, privées d'emploi et en recherchant un.

Un chômeur est une personne en âge, de (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois (03) conditions :

-Le chômeur doit être sans travail, il ne doit pas exercer une activité rémunérée au cours de la semaine, ne serait-ce qu'une heure pendant la semaine de référence.

- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours.¹²

-Le chômeur doit être activement à la recherche de travail, au cours des quatre dernières semaines. Il doit ainsi mettre en œuvre des démarches spécifiques, comme se déclarer chômeur ou s'inscrire dans une agence d'intérim.

5-6 contrats de travail :

Engagement liant un employeur et un salarié, par lequel le salarié met au service de l'employeur et sous son autorité son activité moyennant rémunération.

¹⁰ J. P cite gestion des ressources humaines. H. Savell.14/06/2020.19 :00.

¹¹ <https://fr.m.wikipedia.org>.

¹² Le bureau international de travail 1982.

5-6-1 contrat à durée déterminée (CDD) :

Est un contrat de travail par lequel un employeur (société, entreprise, ...) recrute un salaire pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans des cas énumérés par la loi.

5-6-2 contrat de travail à durée indéterminée (CDI) :

Est la forme normale et générale de la relation du travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.¹³

5-7 Environnement de travail :

Désigne l'ensemble des éléments matériels et humains qui sont susceptibles d'influencer un travailleur dans ses tâches quotidiennes par ailleurs, l'environnement d'un lieu de travail désigne également les conditions de sécurité et d'hygiène des locaux.¹⁴

5-8 L'emploi des femmes :

En un siècle, l'emploi des femmes a beaucoup évolué et s'est profondément transformé. Depuis le XXème siècle, les filles sont davantage scolarisées et leur réussite scolaire tout au long de leur parcours éducatif n'est plus à démontrer. C'est également le siècle où l'égalité des droits entre les femmes et les hommes se renforce : le droit de vote des femmes en 1944, la facilitation de leur insertion sur le marché du travail, les lois sur l'égalité professionnelle, etc. Les années 60 sont marquées par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et leur taux d'activité n'a cessé d'augmenter depuis.

L'ensemble des chiffres cités ci-après proviennent de l'étude « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (étude du secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes). Selon cette étude, le taux d'activité des 15-64 ans en France est de 68,2 % chez les femmes et de 75,8 % chez les hommes. Si l'on prend en compte ces mêmes chiffres en Europe, les femmes sont en activité à 67,9 % contre 78,9 % pour les hommes.¹⁵

5-9 Indépendance financière :

Indépendant financièrement veut dire être capable de subvenir à ses besoins sans travailler, puisque nos finances personnelles nous rapportent de l'argent (loyers, plus-values, dividendes) .en d'autres termes, c'est ne plus être dépendant de son salaire pour vivre et satisfaire ces besoins .vivre sans travailler, ça vous rappelle quelque chose ? Eh oui, vous grands-

¹³ Le dictionnaire de la Rousse et les cours.

¹⁴ Publié en 26 août 2013 le site : <https://immobilier.j.ill.fr.blog/article.14/06/2020>. 19 :40.

¹⁵ <https://www.osezlemix.fr/Emploi-et-precarite-femmes.php> consulté le 10/08/2020 à 23H05.

parents !!!C'est pour cette raison que l'on associe souvent l'indépendance financière à une retraite anticipée et à la liberté financière.¹⁶

6. La méthode utilisée :

Pour réaliser une recherche scientifique, les chercheurs doivent choisir une méthode qui va leur permettre de bien maîtriser le déroulement de leur recherche qui est l'étape la plus importante pour eux dans le but d'atteindre les objectifs souhaités. Selon Madeline Grawitz ; « la méthode est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par les quelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifiés »¹⁷

Et pour cela, nous avons choisi la méthode qualitative afin d'entamer notre étude qui vise à comprendre le phénomène à l'étude, et établir le sens des propos recueillis¹⁸

Dans ce cas-là, notre démarche a été exclusivement qualitative que nous a permis de comprendre la réalité sociale de notre thème et non de récolter des statistiques. Car La méthode qualitative vise d'abord à comprendre le phénomène étudié.

7. La technique utilisée :

Concernant notre thème de recherche, nous avons opté pour la technique D'entretien. Les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité et répondre à la question : par quel moyen ? et se situe au niveau des faits ou des étapes pratiques. Les techniques sont des outils, misent à la disposition de chercheur et organisé, les techniques sont, en ce sens, des moyens dont on se sert pour couvrir des étapes d'opérations limitées (alors que la méthode est plus de l'ordre¹⁹ de la conception globale coordonnant plusieurs techniques.

a) L'entretien :

L'entretien se définit selon Maurice Angers comme « une technique directe D'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, mais aussi dans certains cas auprès de groupes, qui permet de les interroger de façon semi directive et faire un prélèvement qualitatif en vue de mieux connaître en profondeur les Informations.

b) Le semi directif :

¹⁶ <https://larevolutionpasteque.com/lindépendance-financière-par-ou-commencer/> consulté le 17/08/2020 A 23 :08H.

¹⁷ 16 MADELINE Grawitz, **méthode des sciences sociales**, 11e édition DALLOZ, paris, 2002, p35.

¹⁸ 17 A. Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, Montréal, les presses de l'université du Québec 1987, p 87.

¹⁹ GRAWITZ madleine, **Lexique des sciences sociales**, 7eme édition, DALLOZ, paris, 2000, page 115.

Contact direct, oral avec les enquêtés dans le but de collecter l'information relative à la précarité d'emploi chez les femmes diplômées.

8. La pré-enquête :

La pré- enquête est une phase de terrain assez précoce qui a pour objectif d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, 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 hypothèses²⁰

Elle a constitué la première étape de notre recherche, l'objectif de pré enquête que nous avons réalisée est de vérifier et connaître l'échantillon de notre étude ainsi de savoir la technique de recherche a utilisé et de vérifier la faisabilité des hypothèses.

Alors, la pré enquête, est donc notre premier contact avec le terrain, au cours de cette étape on a effectué des entretiens avec des femmes ouvrière qui travaille dans des situations précaires.

On a eu recours à un échantillonnage non probabiliste qui est définit selon Maurice Angers « est un type d'échantillonnage ou la probabilité qu'un élément d'une population soit choisi pour faire partie de l'échantillon n'est pas connue »²¹

De type boule de neige car c'est l'une de notre population d'étude qui nous a mené à d'autres et nous a aidé a constitué notre échantillon.

9. Le lieu de la pré enquête :

Notre enquête a été effectuée a usine de GOURAYA GOLF qui constitue à Lazib, municipalité d oued-Ghir. Le choix du lieu convient notre objectif qui consiste à découvrir le travail des femmes ouvrières dans des situations précaires malgré leurs niveaux d'instruction.

10. Le déroulement de l'enquête :

En raison, l'état sanitaire qu'à traverser notre pays, il nous a était impossible de mener une enquête définitive. Seul un entretien a été effectué au près du ces femmes ouvrières diplômés, qu'ils sont dans la précarité

L'entretien effectué s'ajoutera à la pré-enquête, il ne nous permettra pas d'affirmer et d'infirmer les hypothèses mise en jeux lors des rédactions du cadre méthodologie mais elle nous permettra seulement de donner des résultats anticipés à notre recherche.

11. Les difficultés rencontrées :

²⁰ Aktouf . Omar, **méthodologie des sciences social et approche qualitative des organisations**, Montréal, les presses de l'université du Québec 1987, p102.

²¹Angers, Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines**. Alger : Casbah, 1997, p. 229.

Dans chaque réalisation d'une recherche se trouve des facteurs perturbateurs dans le déroulement des choses et durant la période de notre recherche on a rencontré pas mal des facteurs qu'il nous empêché de continuer notre enquête et finaliser notre travail qui sont :

- Vu la situation de notre pays avec cette pandémie covid-19 qui nous a obligé de ne pas se déplacer et d'éviter tout contacts avec les autres.
- Absence de moyen de transport, et manque d'ouvrages et de la connexion, la fermeture de l'Université qui a été le milieu de rencontre avec mon binôme, et l'empêchement de la continuation de notre enquête de terrain.
- Certaines enquêtées ont évité de répondre à nos questions par peur que leurs réponses soient partagées avec l'administration.
- Un certain nombre entre eux par crainte ou par ignorance n'ont pas répondu sérieusement aux questions posées.
- Beaucoup trop du temps perdu de la durée de notre enquête sans contacter le terrain.

Chapitre II

**Les femmes ouvrières, et l'environnement
de travail précaire**

Préambule :

Les femmes ont investi le marché du travail. Leur volonté d'indépendance, tout court, les a conduits à partir des années 70 à s'insérer dans l'emploi, bien plus massivement qu'elles ne l'avaient fait auparavant. Les femmes sont devenues partie prenante de la population active, mais la présence massive de ses dernières et la crise actuelle au regard du marché du travail ; précarité pour les femmes, cette précarité qui a pris une place nodale dans les espaces médiatiques, politiques et académiques, ainsi elle est considérée comme un mode d'intégration au marché du travail.

C'est dans ce cadre que nous allons tenter d'assiéger notre recherche tout en essayant d'étudier la situation des femmes diplômées face à la précarisation d'emploi sur le marché du travail en Algérie.

Section1 : évolution du travail de la femme :

1. Histoire du travail des femmes :

L'histoire de travail des femmes ne peut être lue comme une histoire linéaire. Elle est faite d'avancées et de retours en arrière, de contradiction et d'incohérences. Mais si l'entrée des femmes dans des fonctions jusqu' alors occupées par des hommes s'effectue souvent à la faveur d'une réorganisation du travail et d'une dévalorisation des métiers, même s'elles investissent des secteurs traditionnellement féminins, pour autant les femmes ne rejouent pas la même partition.²²

Le travail est généralement défini comme la profession ou l'acte spécifique. Quant au travail des femmes, c'est un terme qui fait référence à l'effort mental et physique que les femmes déploient sur leur lieu de travail pour en tirer des avantages pour elles et la société.

L'histoire indique que la profession agricole est la principale profession qui prévalait dans le passé, que le travail acharné n'était pas limité aux hommes, car les femmes avaient une contribution à divers travaux physiques, (comme moudre des grains à l'aide d'outils en pierre et aller chercher de l'eau à partir de son emplacement ...etc.

Actuellement, le phénomène du travail des femmes s'est propagé dans divers régions du monde. Les femmes se coïncident la moitié de la société, et elles aussi qui créent et élèvent l'autre moitié, il est donc important de prendre soin de sa situation sociale à cette époque.

²² FRANCOISE Battagliola, **Histoire du travail des femmes**, édition la découverte Syros, paris,2000, p107.

Evolution du travail de la femme en Algérie :

Dans le patriarcat, les femmes étaient plus vues comme des épouses dont le rôle était de protéger leurs maris et fils, mais elles réussissent à se libérer des contraintes qui veulent réduire leur taux de ménage (leur tâche à la maison).²³

Depuis que la femme algérienne a participé à la lutte contre le colonialisme ; d'après l'innée des textes juridiques du conseil national de la révolution algérienne qui prévoyaient d'associer la femme aussi bien à la lutte de libération nationale qu'à la bataille économique, qui allait être engagé. Par la suite elle a acquis sa liberté et son émancipation grâce à sa lutte pendant la guerre et sa participation à la libération de l'Algérie. Après l'indépendance, la femme algérienne a connu un profond changement dans tous les domaines. La participation des femmes à la lutte de libération et leur présence aux coté des hommes leur a fait prendre conscience de leurs personnalités et leurs possibilités, cela les a poussé à lutter contre leurs situation et l'image de la femme au foyer et la tradition, ce qui les a encouragé à participer à la vie sociale et politique.²⁴

Les femmes commencent à occuper certains postes après avoir bénéficié de la scolarisation et arrivent à un certain niveau d'instruction. D'après Boutefnoucht l'éducation est l'un des facteurs qui ont contribué aux changements de la situation féminine en Algérie, l'éducation qui s'explique par l'augmentation de taux de scolarisation des filles qui est dû à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants.

La scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même. D'une certaine manière, on peut parler d'une certaine dignité et d'une intégration sociale acquise par la femme.

2. Postes de travail occupés par les femmes en Algérie :

En dépit d'une progression du taux d'activité féminin, où il y'avait une augmentation significative du volume des femmes actives, élément révélateur de l'évolution de la société, à travers une plus large participation de la femme à la sphère économique.

Les postes de travail occupés par les femmes varient selon le niveau scolaire ou de qualification qu'elles ont obtenues et l'offre de travail qui leur est faite.

²³ O KHADIR Aïssa et autres, Parcours D'intellectuels Maghrébins, (scolarité, formation et positionnements), KHARTHALA, Saint-Denis, 1999, P311.

²⁴ AZOUAOU (M.S), « le travail Au féminin », N° 300, la dépêche du samedi 07 juin 2003, consulté le 20/06/2020.

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

Les femmes salariées sont principalement employées dans le secteur public et elles sont majoritaires dans l'Education nationale sur les deux cycles d'enseignement fondamental. Cette domination des femmes dans les effectifs du corps enseignant est continue et se renforce pour atteindre le cycle secondaire.

Elles sont à 80% occupées comme salariés non permanents (ce taux est de 63,9% pour les hommes), à 62,9% dans le secteur public et à 56,5 % dans la fonction publique. La préférence des femmes pour le secteur public peut être expliquée par des facteurs liés à l'accès à l'emploi et par des motivations liées à la sécurité de l'emploi et le respect des droits des travailleurs ; le secteur public est très réglementé et veille au respect du principe d'équité dans le recrutement et des droits professionnels. Il faut noter, tout de même, que le taux de licenciement des femmes, comme motif de départ, est très faible (2,3%), alors qu'il est de 9% pour les hommes.²⁵

Au niveau moyen, les femmes occupent plus particulièrement les métiers paramédicaux, ceux du secrétariat et de l'enseignement où les possibilités de formation professionnelle ou de promotion sont les plus réduites. Quant au niveau supérieur, les femmes sont professeurs, chercheurs, chargées d'études, médecins, juristes, etc.

3. Les raisons du travail des femmes :

Les raisons du travail des femmes diffèrent dans les sociétés non modernes ou les pays en développement de ceux des pays développés culturellement et économiquement. Les femmes pouvaient recourir au travail dans le but de contribuer à l'amélioration des conditions familiales afin que leur situation économique soit la principale motivation pour rechercher un emploi, elle se retrouve souvent dans une des raisons qui élèvent le niveau financier et parfois culturel de sa famille.

La composante féminine dans le travail en général contribue à faire du lieu de travail un meilleur environnement ; Le travail des femmes augmente également le dévouement au travail et la satisfaction au travail, car il augmente la proportion de travail significatif dans l'environnement de travail, il doit donc être prudent d'avoir un pourcentage de femmes dans différentes organisations de travail.²⁶

4. La population active féminine :

²⁵ MOHAND CHERIF Belmihoub Professeur, consultant en management et économie institutionnelle étude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, 2016

²⁶ <https://www.cia.gov>. 13/06/2020. 18 :00.

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

Le travail des femmes a connu une croissance marquante dans les années (60), ses dernières sont de plus en plus nombreuses sur le marché de travail ; la moyenne des taux d'activités féminins a doublé, passant d'un taux de (40%) à (80%), cette croissance a touché tous les pays du l'union même les pays dit méditerranéens qui manque un faible taux d'activité. En Algérie en particulier ; le taux des femmes qui sont actives représente (18%) de la population totale actif.²⁷

Durant les années 1987 à 1997 la population active féminine a augmenté d'environ 10 % par an, soit de 492.442 en 1987, elle est passée à 1.406.005 en 1998, alors que chez les hommes cette augmentation n'a été que de 3,07 %. Cet accroissement de la population active féminine a pour origine essentielle l'accès des filles à l'école, suite à la généralisation de l'enseignement obligatoire et à l'extension du chômage, qui a touché plus de 30 % de la population active totale, après la mise en place du programme d'ajustement structurel de 1994 et des mesures de compression des effectifs dans le secteur public, (600.000 postes de travail supprimés durant les années 1990), la dévaluation du dinar, ainsi que la libéralisation des prix. Ce qui a entraîné une très forte réduction du pouvoir d'achat des salariés et poussé la population féminine à chercher du travail et obtenir ainsi une rémunération indépendante de la famille. Aussi, l'entrée de la femme dans le marché du travail s'explique également par la diminution de la fécondité, où l'on constate que l'indice de fécondité est passé, dans notre pays, de 07,9 enfants par femme en 1970, à 07 en 1980 et à seulement 03,6 en 1996. Soit une baisse de 50 % du taux de fécondité en l'espace de 26 ans. De même que l'âge moyen au premier mariage qui était de 18 ans en 1966, est passé à 21 ans en 1977 et à 26 ans au début de l'année 2000. Ajouter à tout cela le niveau de qualification féminine, qui a connu un bond considérable avec l'accès grandissant de la population féminine à l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, dans une proportion égale, ou même parfois supérieure, à celle de la population masculine.²⁸

5. Devoir ou vouloir travailler :

D'après des enquêtes faites en suisse par ROUX et al. (1999,146) plus de la moitié des salariés souhaitent d'avoir une activité professionnelle. Tandis que moins de la moitié des femmes au foyer sont contentes de ne pas avoir d'activité professionnelle.

²⁷ UZUNUDIS Dimitri, Travail des femmes, aspiration sociales et évolution économique, Paris ,2000, p 5.

²⁸ BELOUCIF Ghania, **MARCHE DU TRAVAIL ET ACTIVITE FEMININE EN ALGERIE**, Juin2017

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

En France, une enquête conduite par la SOFRES (cités par méda,2001,67,68) deux tiers des femmes interrogés (actives et ménagères) estiment que « La vie d'une femme qui travaille est plus intéressante que celle d'une femme qui n'exerce pas de métier ».

Néanmoins d'après les résultats de la recherche faite par POTUCHEK (1997, chapitre 03) se dernier présente les attitudes des femmes quant à l'obligation de gagner la vie de la famille, en huit (08) cas de figure féminins ; définit à partir de trois (03) dimensions :

- L'importance des revenus de l'activité professionnelle de l'épouse pour les finances de la famille est cela définit par rapport aux repenses obtenus par plusieurs questions posées du genre ; le degré de participation d'utilisation effective de leurs revenus pour couvrir les besoins fondamentaux de leurs familles ?
- L'importance de son travail pour sa vie de famille est évaluée à partir des repenses reculées, que ses femmes sont le premier pourvoyeur du ménage dans les faits ? combien d'heures travaillent -elles par semaine ? quel est l'impact de leurs emplois sur leurs vies de famille ? l'emploi de quel des deux conjoints est-il considéré comme le plus important pour leurs ménages ?

Parmi elles (les femmes ménagères professionnelles et les travailleuses centrées sur la famille) y a ceux qui exercent une activité professionnelle pour leurs propres plaisirs, c'est la catégorie la plus âgés avec des enfants plus âgés elles n'ont pas besoin au plan financier. Par rapport à la moyenne qui travaillent par obligation financière et que ses dernières ne jouent pas un très grand rôle pour la vie familiale, vu la précarité de leurs emplois. Concernant les travailleuses centrées sur la famille, moins âgés n'ont pas encore forcément des enfants ; selon eux les mères doivent rester au foyer sauf dans le cas ou leur mari gagnera d'avantages, ou aurons des enfants.

Il a cité deux autres catégories (les aides pourvoyeuses) qui travaillent par obligation financière et que ses dernières ne jouent pas un très grand rôle pour la vie familiale, en contrepartie, les pourvoyeuses réticentes, elles se différencient des aides pourvoyeuses par un niveau d'éducation et une situation professionnelle meilleure, mais aussi par rapport à leur revenu qui relativement plus élevé.

Les égalitaristes (Co-pourvoyeuses) sont les mieux rémunérées par rapport aux femmes enquêtes par POTOCHKEK ; leurs emplois occupent une place importante dans la vie familiale, ce sont des femmes bien dotées en termes de formation et de post.

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

Les pourvoyeuses additionnelles travaillent par opposition à la division sexuelle du travail et par besoin du salaire aussi ; elles sont peut rémunérées par rapport aux Co-pourvoyeuses ; leur salaire n'a pas beaucoup d'impact sur leurs vies de famille.

Pour la dernière catégorie (les travailleuses impliquée) ne donner pas d'importance à l'argent, mais c'est par plaisir de travailler, bien qu'elles aient des salaires assez élevés, équivalant à ceux de leurs conjoints, mais la vie affecte par ce qu'elles travaillent plus qu'un plein temps.

De là, nous pouvons dire que le premier et le principe objectif derrière la présence des femmes sur le marché de travail est dû au besoin et par nécessité économique et viens par la suite en deuxième position, le besoin d'être autonome indépendant et d'avoir un statut social.²⁹

6. Le chômage des femmes diplômées :

Le chômage a commencé en Algérie de (55%) en 1986 suite à la crise économique engendrée par l'effondrement du prix de pétrole.

Selon la sociologue « IAMRANEN Djerbal Dalila », qui parle sur la faible participation des femmes à la vie socio-économique ; d'après ce qu'elle a présenté l'hors d'un colloque, elle commence d'abord par l'abattre de ses deux mythes : « y a beaucoup de femmes qui travaillent » et « Dès qu'une fille se présente à un poste, elle l'obtient. », alors que les chiffres et les pourcentages n'ies ça et parlent eux-mêmes.

IAMRANEN Dalila affirme que, seulement (18%) de la population active que représente les femmes. (1.9) millions de femmes contre (9) millions d'hommes. Elle souligne aussi la dépendance des femmes malgré leurs compétences, et la domination des hommes et la souffrance d'inégalité sur le marché de travail.

Le taux de chômage des hommes ne représente que (10%) de la population active, contre (20%) de femmes.

Les hommes diplômés sont à (11%) au chômage contre (55%) de femmes.

C'est uniquement à partir des années (1986), ou le taux d'activité des femmes s'est augmenté, vu la dégradation de la situation économique, ce qui ouvre les portes pour ses femmes et ce qui clarifie la présence de ses dernières sur le marché du travail, pour couvrir les

²⁹ JOSETTE Coenen-huther, femmes au travail femmes au chômage, février2004, imprimer en France, chapitre 03, pp 81,82,83,84,85,86.

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

besoins fondamentaux de leurs familles. Et plus ces femmes sont nombreuses et en croissance sur le marché de travail plus elles se trouvent dans des emplois précaires et informels à temps partiel, peu et moins rémunéré.³⁰

L'Algérie, jusqu'à ces dernières années, est l'un des pays qui ont souffert du chômage des femmes en particulier, c'est que le chômage augmente plus vite que l'emploi. En d'autres termes, le désir de travailler, l'offre de travail féminin augmentent plus vite que la demande des entreprises et de l'Etat, principaux pourvoyeurs d'emplois pour les femmes.

En effet, le taux de chômage a doublé entre les années 1990 et 1997 et a atteint 20 % de la population active, tandis que le travail informel représente environ 25 % de l'emploi du pays.

Depuis le début des années 1990 le chômage féminin s'oriente vers des caractéristiques nouvelles, en ce sens que, même si 62,4 % des femmes au chômage sont issues du système éducatif, il y a un nombre assez élevé de femmes au foyer qui cherche désormais à trouver un emploi. Aussi, il y a environ 42 % des femmes au chômage qui font partie d'une famille où il n'y a qu'une seule personne qui travaille.

L'évolution du taux de chômage montre que celui-ci a commencé à devenir préoccupant dès la deuxième moitié des années 1980, pour atteindre près de 30% de la population active en l'an 2000. Cette hausse a affecté différemment les catégories sociales et les segments du marché du travail, en touchant particulièrement les femmes et les jeunes et en faisant apparaître déjà en 1995 un chômage des diplômés. Ainsi, alors que durant les décennies 1970 et 1980, les taux de chômage des femmes étaient sensiblement inférieurs aux taux masculins, cette tendance s'inverse au cours des années 2000. En 2001, le chômage féminin aurait atteint plus de 31% de la population active féminine, soit 4 points de plus que le taux national. En 2000, 45 % des femmes actives étaient âgées de moins de 30 ans et 56% des femmes actives ou à la recherche d'un emploi avaient moins de 40 ans.³¹

Le taux de participation des femmes au marché du travail est en progression en 2013 plus de deux millions de femmes travaillent, soit trois fois plus qu'en 1990 (ONS, 2014). Cependant, cette évolution ne s'est pas accompagnée d'une offre d'emploi de même ampleur :

³⁰ Colloque du RCD sur la participation politique et socio-économique dans les pays nord, El watan Africain330. Consulté le 27/03/2020.19h.<https://www.elwatan.com>.

³¹ Fatiha Talahite, « Algérie. L'emploi féminin en transition ». CNRS CEPN-Université Paris 13, 2007, P24, Consulté le 27/07/2020 A 17H.

le taux de chômage féminin s'est donc accru et représente le double de celui qui affecte les hommes.³²

7. Les raisons pour lesquelles les femmes veulent travailler :

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les femmes recherchent un emploi. D'une part, la femme moderne est moins prise par les travaux ménagers que ne l'était sa grand-mère. D'autre part, la femme d'aujourd'hui vit plus longtemps, a moins d'enfants, dispose de toutes sortes d'appareils ménagers et peut préparer rapidement à manger, si bien qu'elle se retrouve, souvent à l'âge de 35 ans, son dernier enfant à l'école et ne sachant pas quoi faire de son temps à l'école.

Beaucoup de femmes estiment que prendre un emploi au-dehors quand les enfants sont tous grands ou à l'école est une bonne solution. C'est pourquoi la moyenne d'âge des femmes salariées était de 42 ans en 1962, tandis qu'elle était de 26 ans en 1900.

La multiplication du nombre des divorces (rien qu'aux États-Unis, un million de femmes divorcent chaque année) vient grossir le nombre des femmes en quête de travail. Bien souvent, elles sont obligées de travailler pour vivre. Une enquête récente a montré que la plupart des pensions alimentaires accordées par les tribunaux, même lorsqu'elles sont versées régulièrement, représentent moins de la moitié des frais de l'éducation d'un enfant. Cet état de choses explique pourquoi les femmes séparées ou divorcées constituent près des deux tiers de la population féminine.

Qui plus est, bien des femmes qui voient leurs amis, leurs voisins et même leurs parents divorcer, se demandent s'il ne serait pas plus prudent de prendre dès à présent des dispositions, au cas où elles se trouveraient un jour dans l'obligation de subvenir à leurs propres besoins. Est-il réaliste, se demandent-elles, de penser qu'un homme pourvoira à vos besoins toute votre vie ? En conséquence, pour une femme mariée, l'emploi représente la garantie qu'elle ne se retrouvera pas, à quarante ans, divorcée avec plusieurs enfants à charge et sans expérience ni références professionnelles.

D'autre part, beaucoup de femmes mariées cherchent du travail parce que le salaire de leur mari est insuffisant. En effet, à cause de l'inflation, certaines familles n'arrivent plus à joindre les deux bouts. D'autres femmes désirent simplement acheter des biens de

³² <https://www.cia.gov>.

consommation que la famille ne pourrait pas s'offrir autrement. Ou bien elles souhaitent un niveau de vie que le salaire du mari n'autoriserait pas à lui seul.

Si l'emploi du mari est saisonnier ou irrégulier, le salaire de la femme équilibre le budget et permet de faire face aux périodes difficiles. Cela est d'autant plus vrai que la plupart des femmes travaillent souvent dans des secteurs moins rapidement touchés par le chômage que les professions traditionnellement masculines, telles que le bâtiment ou l'industrie.³³

Section2 : l'emploi précaire

1) Histoire de mot précarité :

La diffusion de terme de précarité est récente ; elle était apparue pour la première fois en France dans les années (1970) ; elle était appliquée ou qui était en liaison avec ce qu'on appelle nouvelles pauvres familles ; il s'agit des familles qui vivent dans des conditions et des situations qui mènent à la pauvreté, ces familles ont un manque de solidarité et d'aide familiale, ce qui les rends les plus vulnérables face aux des difficultés.

La précarité est composée de plusieurs dimensions tel que la précarité de logement, de vie de couple, de revenu, de santé ainsi que celle des liens sociaux et d'emploi.

Mais dans cette période le concept particulier de précarité n'a pas encore cours ; il reste toujours lié à la pauvreté ; deux concepts qui signifient un point : la déstabilisation.

Au début des années 1980, il semble que la nouvelle pauvreté ou ce qu'on appelle la précarité soit redécouverte ; à la fois dans la société et dans la sociologie. « La montée du chômage de masse et des phénomènes d'exclusion, la généralisation des processus de précarisation ; la crainte des violences urbaines alimente des incertitudes sur l'avenir de la société salariale ». L'Etat a essayé de faire une loi en 1979 pour la première fois pour traiter les contrats à durée déterminée, ensuite il y en a une ordonnance qui apparait en 1982 qui limite les cas où il est permis de recourir aux contrats temporaires, aussi il affirme l'indétermination des contrats de droit commun.

Le code du travail l'article L12 4-4-4 instaure une prime pour l'intérimaire compense la précarité de sa situation, les débuts de la précarité ; après l'administration sociale et la législation ont utilisés ces termes, notamment la loi du 12 Juillet 1990 « favorisant la stabilité

³³ <https://wol.jw.org/fr> consulter le 20/08/2020.à 13/00.

de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaire » la précarité de l'emploi apparaît dans les champs de la statistique publique au cours des années 1980.

La précarité de l'emploi s'élargie fortement au début des années 1990, selon Pierre Bourdieu qui affirme « La précarité est aujourd'hui partout » est ça c'est par rapport au mode de gestion utilisés par les employeurs (des contrats déterminés, à temps partiel et avec des conditions de travail difficiles).³⁴

2) L'apparition de la notion de précarité de l'emploi en France :

Le mot précaire vient du latin *precarius*, obtenu par la prière (Petit Robert) ; en droit romain, est précaire ce qui n'est octroyé que grâce à une concession toujours révocable par celui qui l'a accordée¹. Comme le fait remarquer Jean-Claude Barbier², le terme de précarité recouvre de nombreux sens. Il a d'abord été utilisé dans la sociologie de la famille dans un sens assez restreint, puis s'est appliqué à l'emploi, et enfin son sens s'est considérablement élargi au point de caractériser, selon plusieurs auteurs, la société dans son ensemble.

Cette précarité a plusieurs dimensions : il peut s'agir d'une précarité de logement, de vie de couple, de revenus, de santé, de liens sociaux et d'emploi. Il n'est pas fait référence au statut de la personne et la précarité de l'emploi est un aspect parmi d'autres (dans cette période, encore proche du plein emploi, le concept particulier de précarité de l'emploi n'a pas encore cours). Par la suite, la précarité et la pauvreté resteront liées, même si la notion de précarité évolue (sa dimension familiale s'estompera). Ces notions partagent un point commun : la déstabilisation.

Au début des années 1980, la précarité recouvre deux réalités sociales. D'une part, elle reste liée à la pauvreté et d'autre part, elle se met à qualifier le statut des emplois. La précarité sociale (ou des conditions de vie) est examinée dans le cadre du ménage en fonction du pouvoir d'achat, du poids des dépenses contraintes dans les budgets familiaux. Le repérage des travailleurs pauvres s'apprécie sur cette base selon l'indicateur européen créé par le comité de protection sociale dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi⁴. Cette forme de précarité ne se superpose pas à la précarité de l'emploi, même si des liens existent entre les deux. Cette notion est distincte de ce qu'on commence à appeler emplois précaires. L'intérim et les contrats à durée déterminée existaient déjà avant 1975, mais à partir de cette date, les

³⁴ Régis Pierret. Qu'est-ce que la précarité. 2013pp.307.330.

entreprises les utilisent de manière plus fréquente. Des économistes et sociologues analysent ces formes d'emploi « nouvelles », ou « précaires ». Ils pointent leurs dangers au regard de la protection des salariés et soulignent la nécessité d'une meilleure connaissance de leur impact.

3) Définition d'emploi précaire :

Sous le terme « emploi précaire » on trouve bien entendu les contrats de travail qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée et dont la durée donc limitée ou non définie c'est-à-dire (le salarié ne sait pas exactement quand sa mission se terminera). Il s'agit notamment des contrats d'intérim, des contrats à durée déterminée et des contrats aidés.

On peut également considérer comme « emploi précaire » des emplois qui ne dégagent pas une rémunération assez importante pour pouvoir vivre de manière décente, il en est notamment ainsi des emplois à temps partiel subi. Les travailleurs à temps partiel bénéficient souvent d'un contrat à CDI ; mais la rémunération versée en contrepartie de leur travail était insuffisante, ils basculent alors dans la précarité.³⁵

La définition la plus courante désigne l'emploi précaire comme un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou de conserver dans un avenir proche un niveau de vie "acceptable", et qui engendre un profond sentiment d'incertitude sur l'avenir. Cette définition se base sur la notion même de précarité. On peut également appréhender la notion d'emploi précaire à partir de ses caractéristiques. Selon, le Bureau Internationale du Travail (BIT), il existe quatre critères pour déterminer la précarité de l'emploi : - la stabilité et la sécurité d'emploi - les conditions de travail - la nature et la stabilité des revenus du travail - l'accès à la protection sociale.

Les emplois précaires comprennent ainsi toutes les formes de travail qui se différencient de ce qu'on appelle l'emploi "normal" : durée indéterminée, employeur fixe, temps plein. Les emplois précaires reflètent une grande variété de situations, parmi celles-ci on retrouve le contrat à durée déterminée (CDD) et l'intérim. Ces contrats de travail sont généralement rassemblés par les spécialistes sous le vocable "Formes d'emplois atypiques" ou encore "Formes particulières d'emploi". Certains auteurs comptabilisent également dans les emplois précaires les faux indépendants, bien que pour d'autres l'emploi précaire ne concerne que l'emploi salarié. La caractéristique commune de ces contrats est d'éliminer, même partiellement, les mécanismes de protection associés au contrat à durée indéterminée.

³⁵ Ibid.pp.307.330.

4) Les causes de la précarité :

Vu la grande crise économique qui a touché le monde, la précarité des emplois était le moyen pour faire face à cette dernière.

Pour cela les travailleurs appellent aux CDD (contrats avec une durée déterminées), aux intérimaires, aux temps partiels qui leur permet de faire recruter ou faire licencie les salariés dès que cela est nécessaire, le but est de pouvoir passer à côté des contraintes liées au licenciement d'un salarié en CDI (contrats avec une durée indéterminées).

Cette nouvelle stratégie fait du salarié le moins contenu possible, non seulement lorsqu'il travaille mais aussi lorsque l'employeur ne souhaite plus utiliser ses capacités et compétences³⁶.

Plusieurs éléments expliquent l'évolution de l'emploi précaire qui s'est développé progressivement à partir de la crise économique et la montée du chômage à la fin des années 70.

Le recours à la flexibilité Confrontée à la mondialisation et au développement rapide des nouvelles technologies, les entreprises ont dû faire face à un environnement beaucoup plus instable et concurrentiel que par le passé. Pour s'adapter à ce nouveau contexte, les entreprises ont misé principalement sur la flexibilité de l'emploi en diminuant leurs effectifs permanents (CDI) au profit de l'emploi temporaire, CDD ou intérim. Au fil des années, le recours à l'emploi temporaire est ainsi devenu un instrument de flexibilité jugé essentiel par les entreprises pour leur permettre d'ajuster leur volume d'emploi à l'activité. A cette flexibilité interne à l'entreprise, s'est ajoutée la flexibilité externe via le recours massif à la sous-traitance, au travailleur indépendant, au recours aux faux-indépendants... Dans les deux cas, l'objectif est le même, faire porter en partie le risque économique de l'entreprise sur un tiers, qu'il soit un travailleur, ou une autre entreprise.³⁷

Le chômage et les politiques de l'emploi sont de plus en plus élargie aux contrats flexibles et souvent précaires par les employeurs ne s'est pas imposé de lui-même. Il a été rendu possible par une série de réformes du marché du travail qui ont été progressivement mises en place dans l'ensemble des pays de l'Union européenne. Une évolution inspirée par les idées libérale et la volonté de converger vers le modèle anglo-saxon.³⁸

³⁶ Ibid.pp307.330.

³⁷ F. Lefresne, "Précarité pour tous, la norme du futur ?", in Le Monde Diplomatique, mars 2006.

³⁸ www.mocliege.org dossier(s)év. 2009 p2.

5) Les conséquences de la précarité de l'emploi :

La précarité de l'emploi engendre une alternance entre des périodes d'emploi et des périodes de chômage, que l'on appelle chômage récurrent. Cette précarité mène à des conséquences néfastes tel que la vie du salarié, tant sur le plan matériel que sur le plan physique. En effet ; sans oublier les difficultés financières vécu par cette employée précaire ; cette précarité d'emploi ne touche pas seulement les difficultés financières mais elle a des effets psychologiques elle engendre du stress, du mal être, malaise, pression, fatigue, nuit à la santé mentale des travailleurs. C'est dans le travail précaire qu'on peut parler de la souffrance au travail.

Par contre les employeurs ; trouve de cette nouvelle stratégie économique un avantage ; ses salariés précaires vivent dans une situation de conciliation, d'obéissance et peu revendicatifs.

Ses derniers ne sont pas syndiqués par crainte de perdre leurs postes ou d'être embauchés définitivement, ils essaient de mettre toutes les chances tout en essayant de signer un contrat avec une durée indéterminée à temps plein.³⁹

Autrement dit ; La précarité de l'emploi engendre une alternance entre des périodes d'emploi et des périodes de chômage, que l'on appelle chômage récurrent.

Cette précarité a des conséquences néfastes sur la vie du salarié, tant sur le plan matériel que sur le plan physique. En effet, au-delà des difficultés financières (difficultés pour obtenir un prêt, impossibilité de se projeter dans l'avenir, etc.), le travail précaire engendre du stress, du mal-être, nuit à la santé mentale du travailleur. Bien que présente dans tous les secteurs, la souffrance au travail est davantage présente chez les travailleurs précaires que chez les autres travailleurs.

6) Les Formes de la précarité :

« La précarité est une production de la société des chances (Dubet,2010) » d'une société qui sélectionne ; elle se caractérise par la violence des rapports sociaux pour les précaires, la vie est un combat de tous les jours pour ne pas devenir précaire, pour les précaires, un combat

³⁹ Régie pierret. Qu'est-ce que la précarité. 2013.pp307.330.

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

de tous les instants pour ne pas mourir, retrouver un sens face au vide social, au temps mort que constitue l'existence. On peut parler de haute moyenne et de basse précarité :

A- La haute précarité :

Cette précarité, qui s'appelle aussi précarité absolue se sont des personnes qui vivent la rue ils luttent perpétuellement tous les instants pour survivre, ce sont les plus touchés par cette précarité.

B -La moyenne précarité :

L'individu n'a aucune existence ou statut social ; sa vie est habitée, scandée par la routine du vide, par conséquence ce qui fait naître de la précarité totale qu'il le condamne dans l'inutilité sociale.

C-Dans la basse précarité :

L'individu sait ou a le sentiment qu'il peut chuter à tout moment.

Travailler ne le protège pas contre la précarité il vit toujours par crainte du basculement que constitue la fermeture de son entreprise, et ça par expérience de leurs collègues qui ont vécu la fermeture de leurs structures et du chômage et qui n'ont plus le sentiment d'avoir un statut social pérenne, aussi la précarité des uns et la potentielle précarité des autres renvoient pour tous à la précarité de l'existence.⁴⁰

7) Précarité, instabilité et insécurité de l'emploi :

Au terme de ce rapide tour d'horizon, en France et dans divers pays étrangers, les emplois précaires apparaissent comme des emplois sans perspective, assortis d'une plus faible protection sociale que les emplois « normaux », et risquant de déboucher sur du chômage ou de l'inactivité non souhaitée. Dans ces cas-là, de faibles niveaux de salaires sont la règle. Les liens sont forts avec le type de contrat de travail dans les pays où les emplois sur ces types de contrats correspondent à des emplois offrant moins de garanties que les autres. Le Centre d'études des revenus et de la cohésion sociale (Cerc), dans son rapport sur la sécurité de l'emploi évite de mettre en avant la notion de précarité, et aborde le sujet d'une autre manière. Il définit l'instabilité et l'insécurité de l'emploi de la façon suivante : « la stabilité de la relation d'emploi (ou stabilité de l'emploi) désigne la continuité du lien d'emploi entre le salarié et une entreprise. La rupture du lien d'emploi peut être le fait du salarié (démission) comme de l'entreprise (fin

⁴⁰ Ibid.pp307.330.

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

de contrat, licenciement). Si ces événements sont « rapidement » suivis d'une nouvelle embauche, la situation pour la personne en cause est bien différente de celle qu'elle connaît si elle est durablement au chômage. C'est dans ce second cas que l'on parlera d'insécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi désigne ainsi le fait, pour une personne, de demeurer employée sans interruption « durable », même s'il y a changement d'entreprise. » Un emploi instable peut donc mener à l'insécurité, mais pas nécessairement, si la reprise d'emploi est rapide. Le lien avec l'équilibre du marché du travail, le niveau général de l'emploi, et le taux de chômage est donc important.⁴¹

7-1 L'instabilité :

L'instabilité de l'emploi renvoie à la continuité du lien entre le salarié et l'entreprise (les non-salariés sont exclus de cette analyse). Pour suivre la demande de biens ou services qui leur est adressée, les entreprises ont besoin d'adapter en permanence le volume de travail et les qualifications. Pour cela, elles peuvent accroître les compétences (par la formation continue) et moduler le temps de travail de leurs salariés permanents (flexibilité interne), ou recourir à des contrats temporaires ou à la sous-traitance (flexibilité externe). Pour les emplois

Les moins qualifiés, la flexibilité externe s'est beaucoup développée, et corrélativement l'instabilité des emplois. Selon les secteurs et les entreprises, cette instabilité passe, ou non, par le recours à des contrats temporaires (intérim, CDD).

Cependant, d'après des chercheurs qui ont travaillé pour le compte du BIT sous l'égide de Peter Auer en 2003, une relation de long terme se maintient dans un grand nombre de pays entre employeurs et salariés. L'ancienneté moyenne en emploi des personnes au travail à un moment donné est élevée (plus de 10 ans) et ne baisse guère au cours des vingt dernières années. Mais elle est beaucoup plus faible pour les jeunes (et pour les seniors), et dans leur cas, elle a baissé.

7-2 L'insécurité :

L'insécurité de l'emploi, mesurée par le taux de transition annuelle entre emploi et chômage, a connu des fluctuations relativement importantes, liées à l'évolution de la conjoncture économique d'ensemble, mais se retrouve au début des années 2000 à son niveau de vingt ans avant L'instabilité et l'insécurité n'évoluent pas toujours en parallèle ; si les

⁴¹ https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/12/DPR_2008_12e_reunion_GT_emploi_precaire_emploi.pdf consulté le 01/08/2020 à 19H.

passages emploi - emploi sont fréquents, et que le retour à l'emploi après un épisode de chômage est relativement facile (ce qui est le cas dans les périodes de bonne conjoncture), alors l'instabilité ne conduit pas à l'insécurité de l'emploi.

8) Plusieurs approches de la précarité :

La prise en compte de la précarité dans les formes d'emploi et la construction d'une action des partenaires sociaux à ce sujet rencontre une première difficulté qui est la relative nouveauté de la notion de précarité et son caractère multiforme. En première approche la précarité résulte de la multiplication de statuts différents du CDI (approche par les statuts).

Mais la précarité résulte aussi de phénomènes concernant le travail et sa nature (approche par le travail). Elle traduit une difficulté à atteindre un niveau de salaire permettant un niveau de vie correct sans transferts sociaux complémentaires (approche par les revenus). Elle signale un état du marché du travail dans lequel l'instabilité de l'emploi se traduit par une insécurité, c'est-à-dire une difficulté à retrouver un emploi équivalent en cas de perte d'emploi. (Approche par les trajectoires). Enfin elle signale une difficulté à s'insérer dans un collectif de travail (approche par les collectifs). Le terme de précarité a un caractère polysémique, au point que l'on peut parfois parler de précarité choisie lorsque des personnes souhaitent travailler dans des contrats de travail courts qui conviennent à leurs besoins (certains travailleurs saisonniers, intérimaires, apprentis...). Un peu de travail sémantique est donc nécessaire.⁴²

❖ Approche par les statuts :

Dans les phénomènes de précarité on mesure assez bien le nombre d'emplois à durée indéterminée et le nombre d'emplois de courte durée. Il est clair qu'une partie des CDI est en réalité soumise à une grande vulnérabilité, de même qu'une partie des contrats à durée déterminée peut conduire à des situations professionnelles stables. C'est pourquoi l'INSEE lie très prudemment l'emploi précaire et les formes particulières d'emploi : « Sous le terme formes particulières d'emploi, (ou parfois emplois précaires) sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée à temps plein. Ce sont l'emploi à temps partiel, l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés.

❖ Approche par le travail :

On peut reprendre la distinction entre travail et emploi pour développer l'analyse de la précarité. Dans les travaux de Serge Paugam, le salarié est précaire lorsque son travail lui

⁴² Bruno Lamotte, Cécile Massit, **Précarité et les nouvelles formes d'emploi**, quatre études sectorielles en région Rhône-Alpes : bilan qualitatif : mars 2008-décembre, P4-6

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Il éprouve alors un sentiment d'inutilité dont l'origine se trouve dans le travail. Le salarié est précaire également lorsque son emploi est incertain et que l'avenir est problématique. C'est le cas des salariés en contrat court mais aussi de ceux qui sont incertains de la stabilité de leur emploi. Lorsque le risque de licenciement est permanent il y a précarité de l'emploi. Ces salariés sont vulnérables sur le plan économique mais aussi sur le plan de leurs droits sociaux puisque ceux-ci sont liés à l'emploi dans une large mesure. Pour Paugam ces deux dimensions de la précarité doivent être étudiées simultanément.⁴³

❖ Approche par les trajectoires professionnelles :

Sous l'impulsion de la commission européenne le thème de la flexisécurité a pris une grande importance dans la problématique de la précarité dans l'emploi. Dans la visée générale de trouver une conciliation entre les besoins de flexibilité des employeurs et les besoins de sécurité des employeurs, l'idée se fait jour de distinguer soigneusement la mobilité sur le marché du travail et l'insécurité des parcours professionnels : il pourrait y avoir des mobilités mieux protégées qui ne mettent pas en danger les travailleurs les plus fragiles. Cette problématique est assez difficile à mettre en œuvre⁴ et on peut penser qu'elle nécessite un renforcement du dialogue social. Elle suppose aussi un travail précis sur les notions.

❖ Approche par les revenus :

On peut assimiler la précarité à une situation dans laquelle les caractéristiques de l'emploi ne permettent pas d'obtenir un revenu décent. C'est le cas lorsque des métiers peu qualifiés sont réalisés à temps partiel, ce qui conduit à des situations de pauvreté dans l'emploi s'il ne s'agit pas d'un revenu complémentaire dans un ménage et si les transferts sociaux ne permettent pas d'assurer un revenu plus élevé. Depuis plusieurs années les études sur la pauvreté s'orientent en ce sens et on ne pense plus aujourd'hui que la question des « working poors » est l'apanage des seuls Etats-Unis.⁶ Il s'en est suivi un développement des travaux statistiques à ce sujet, dans lesquels il faut distinguer ceux qui s'appuient sur une définition absolue de la pauvreté (par rapport à un budget type) et ceux qui s'appuient sur une définition relative. En Europe et en France on s'appuie sur le calcul du revenu médian et on retient un seuil de 50% ou de 60% de ce revenu pour définir la pauvreté, qui est donc une position dans l'ensemble des revenus monétaires à un moment donné et non une difficulté à obtenir le budget permettant de vivre selon certains standards.

⁴³ Paugam S., Le salarié de la précarité, 2000, PUF.

9) Dimensions objectives et subjectives de la précarité :

Comment s'approcher, dès lors, au plus près des multiples dimensions de la précarité ? Une première façon de cerner la précarité consiste à prendre en compte, on le sait, les formes dites particulières d'emploi (CDD, intérim, contrats aidés, stages), le temps partiel subi difficilement mesurable. Mais la précarité englobe aussi les situations où l'incertitude quant au volume d'heures travaillées (le passage attendu d'un temps partiel à un temps plein) renforce un état de subordination par rapport à l'employeur et à ses exigences, aux aléas de l'activité (amplitude des horaires, refus des congés, etc.) De plus, la précarité est elle-même hiérarchisée : le statut de l'entreprise (donneuse d'ordre, sous-traitante de rang A, de rang B, etc.) vient se combiner avec l'usage du temps de travail et le niveau de salaire comme variables d'ajustement et de flexibilisation. Des lignes de fracture existent au sein des collectifs de travail, sur un même lieu, via la sous-traitance et le temps partiel. Quatrième caractéristique fondamentale, la précarité est également ciblée. Les fractions du salariat qui y sont les plus exposées sont bien les femmes, les jeunes et les personnes immigrés ou d'origine immigrée, celles et ceux qui occupent des emplois d'exécution dans les secteurs comme le commerce, le service aux entreprises ou le service aux particuliers. Pour ces salariés, l'assignation à des situations précaires signifie tout à la fois : turn-over dans l'emploi, absence de perspective de carrière et de prise en compte de l'ancienneté, polyvalence non reconnue, bas salaires, horaires non maîtrisés, déqualification par rapport au niveau de formation.⁴⁴

Magali Boumaza et Emmanuel Pierru insistent pour leur part sur deux grandes dimensions lorsqu'ils s'efforcent de clarifier la notion. Ils commencent par définir la précarité comme un « espace de fragilité ou de vulnérabilité sociale et économique qui est marqué par un rapport incertain à l'avenir ». La notion d'insécurité sociale, liée au statut de l'emploi, mais aussi au temps de travail, à la situation économique de l'entreprise, s'avère ici centrale. Ils appréhendent ensuite la précarité à partir de l'analyse des rapports sociaux de domination en rappelant qu'elle renforce les dépendances, réduit les marges de manœuvre du salarié.

Conclusion :

Tout au long de ce chapitre il a été question de faire le point sur la notion précarité d'emploi et la croissance remarquable de ce dernier dans la plupart des pays en voie de développement,

⁴⁴Boumaza M., Pierru E., Des mouvements de précaire à l'unification d'une cause, Sociétés contemporaines, n° 65,207, pp. 7-25.

Chapitre II les femmes ouvrières, et l'environnement de travail précaire

notamment en Algérie, nous avons voulu comprendre et étudier ce phénomène et sa spécificité par rapport aux femmes ayant un diplôme universitaire.

Chapitre III

**Les femmes diplômées touchées par la précarité
de l'emploi**

Préambule :

La crise actuelle au regard du marché du travail semble revêtir une forme de précarité pour les femmes, temps partiel subis, temps fragmenté, émiettés, sous-payés, sans débouchés, à la lisière de pauvreté, voir dans la grande pauvreté. Les profondes mutations du monde de travail et la précarisation de l'emploi ont eu un impact négatif sur la valeur de certains diplômes universitaires. Donc, comment cette réalité affecte-t-elle ses femmes, en ce qui a trait à la perception qu'ils ont de leur diplôme ?

1) Emploi atypique ou à temps partiel :

Produit de l'expansion du salariat, qui s'est effectuée à la faveur de l'industrialisation, l'emploi 'typique' demeure, encore aujourd'hui, le modèle dominant de l'activité rémunérée, bien qu'il ait tendance à se raréfier. Par emploi typique, on entend un emploi à temps plein, qui s'accomplit sur une semaine de 35 à 45 heures par une seule personne pour une durée de temps indéterminée, et qui s'accompagne d'une gamme d'avantages sociaux. Quant au travail atypique (précaire), il s'éloigne du premier modèle de différentes façons. Il comprend l'emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaines), ou avec un contrat à durée déterminée (temporaire, saisonnier ou occasionnel).

Il y a aussi ce qu'on appelle par le télétravail, qui s'exerce en loin à partir du domicile de l'employé, (conseil du statut de femme, 2000). Le travail autonome peut être considéré comme une forme atypique d'activité, puisqu'il est en général dénué de protections sociales. De plus, la majorité des travailleurs indépendants doivent, sur une base hebdomadaire, accomplir plus d'heures de travail qu'un salarié à temps plein, s'ils veulent s'assurer un minimum de confort matériel.

Une grande majorité des travailleuses ou même travailleurs d'emploi atypique se trouve dans une situation déstabilisée par des menaces de licenciement. On constate, d'ailleurs, parmi la population active, que le risque de perdre son emploi tend à croître. Il s'agit donc d'une autre forme de précarité touchant les gens actifs en emploi.⁴⁵

2) Femmes diplômées et emploi :

⁴⁵ <http://www.uqo.ca/crdc-geris/> La précarité du travail chez les diplômés d'Université par L. Hurtubise. Mémoire de maîtrise publié par la chaire de recherche du Canada en développement des collectivités.

Au cours des deux dernières décennies, on a pu observer, parmi les jeunes générations, des gains considérables chez les femmes dans les deux domaines l'éducation ainsi que sa participation sur le marché de travail. Le taux de diplomation des femmes ne cesse pas de s'augmenter, les femmes ont accompli des progrès constants quant à leur niveau de scolarité. Les femmes sont jointes au marché du travail de façon massive depuis les années 70. Entre 1975 et 1995, on observait une de nombres de femmes en emploi, désormais plus nombreuses que leurs pairs masculins sur le marché du travail, les femmes demeurent encore largement confinées dans des emplois à temps partiel, ou dans des secteurs moins rémunérés. L'avantage des jeunes femmes au plan de la scolarité ne se reflète pas sur leur insertion au marché du travail. Et si les femmes diplômées connaissent un meilleur taux de placement global que les hommes diplômés, tous types d'emplois confondus, elles demeurent néanmoins désavantagées par rapport à leur pairs masculins lorsque l'on examine de plus près les types de postes qu'elles occupent. la majorité des postes à temps pleins sont occupé par les hommes durant une longue durée ,les femmes éprouvait plus de difficultés que leur homologues masculins à s'insérer en emploi permanent, à temps plein peu importe leur domaine d'études, mais plus nombreuses en emploi à partiel. Quant à la rémunération, elle demeure supérieure chez les diplômés hommes. Ainsi en examinant le salaire hebdomadaire des diplômés travaillant à temps plein.

Il semble toujours y avoir une division sexuelle des champs disciplinaires, force est de constater encore aujourd'hui, la relative absence des femmes des domaines moteurs de l'évolution des sociétés post-industrielles, à savoir l'informatique, les sciences appliquées au sein des entreprises, on a en général peu tendance à inclure les femmes dans le noyau d'employés considérés cruciaux, et elles ont moins accès aux programmes de formation continue offerts par l'employeur. ⁴⁶

3) Situation des femmes diplômées sur le marché du travail (temps partiels, CDD et précarité) :

L'entrée de la femme au marché du travail est devenue visible à partir des années 90. Elle reste cependant toujours faible. Le taux d'activité des femmes est à 16%.

La participation de la femme sur le marché du travail a deux effets ; le premier est lié à la crise économique, qui a poussé la femme de sortir travailler pour contribuer à la satisfaction des besoins que ce soit du ménage, ou besoins personnels, d'autres part pour améliorer son

⁴⁶ Ibid.p20.

niveau d'instruction. La participation de la femme à la force de rémunérée est positivement corrélée avec l'augmentation de son niveau d'instruction.

Cette spécificité de l'emploi féminin ne date pas d'aujourd'hui ; elle résulte de l'interaction de plusieurs tendances et de déférents facteurs qui se sont cumulés dans le temps, dès les années 70, qui ont marquées l'entrée massive des femmes sur le marché du travail , essentiellement sur des emplois tertiaires, jusqu'à une succession de crises qui ont provoquer le ralentissement de la croissance et la montée du chômage, ce qui a eu pour effet l'extension de diverses formes de sous-emploi et en particulier le développement du temps partiel pour enrichir la croissance en emploi. Ainsi, vingt ans plus tard, les femmes ont bénéficié des créations d'emplois non qualifiés, associés à des bas salaires, tandis que les plus fortes destructions d'emplois se produisaient dans l'industrie. De ce fait, les femmes ont été les premières touchées par la déstructuration du marché du travail et la remise en cause de la norme d'emploi.

Schéma que l'on voit se pérenniser à bon compte dans une situation de crise économique aigue, comme la nôtre aujourd'hui. Avec le résultat paradoxal suivant : plus instruite et plus diplômées que les hommes à 20 ans, les femmes sont les moins qualifiées et moins payées qu'eux dès qu'elles arrivent sur le marché du travail et bien plus pauvres quand vient le temps de la retraite. Le système des retraites a, en effet, été conçu dans les années 45 sur le modèle de la carrière continue à temps plein et n'a donc jamais pris en compte, comme une donne structurelle, la particularité des emplois féminins ; tant que cette donne ne sera pas partie prenante de la refondation du système, les dispositions proposées seront bénéfiques à la marge, mais le dispositif restera dans sa globalité inadaptée, voire préjudiciable aux femmes.⁴⁷

4) les jeunes femmes diplômées plus touchées par la précarité que leurs homologues masculins :

Les femmes aient un bac +5 ou au-delà, ont plus de mal que les hommes, à formation égale, à trouver du travail après l'obtention de leurs diplômes, dans l'ensemble, les jeunes diplômées de niveau master 2 et plus, sont plus souvent touchées par la précarité que leurs homologues masculins, tant en ce qui concerne la nature de leur contrat de travail que le statut de cadre. Ainsi (70%) de ses jeunes femmes diplômées sont en C.D.I. (contrat avec une durée

⁴⁷ Nacer Eddine Hamouda & Razika Medjoub Femmes diplômées de l'enseignement supérieur confrontées au chômage en Algérie. <https://www.academia.edu/36308664.14/08/2020.20.00h>.
<https://www.Cair.info/revue-après-demain> L'emploi féminin : une précarité à durée indéterminée. Fatima Lalem. 17/08/2020.22.00.

indéterminée) après la fin de leurs études, contre (83%) pour les hommes, et elles sont (25%) à être en C.D.D (contrat avec une durée déterminée) contre (14%) pour les jeunes diplômés.

Tout cela à un impact sur leurs rémunérations, qui sont moins rémunérées par rapport aux hommes. On constate aussi les femmes ayant plus souvent un diplôme universitaire, que le différentiel de conditions d'emploi au détriment des femmes et plus au moins important selon la filière considéré.⁴⁸

5) Précarité : pourquoi les femmes sont les premières concernées ?

Le phénomène « des travailleurs et des travailleuses pauvres » était le produit des temps partiel et les bas salaires, la femme est considérée la première concernée, car elle exerce pendant longtemps ce qu'on appelle par « l'emploi atypique », temps partiel subi, horaire décalés, emploi peu qualifié et moins rémunérés. Elles sont plus nombreuses que les hommes.

L'emploi précaire est considéré souvent comme une situation transitoire pour un homme que pour une femme, ces femmes ont plus de mal à se réintégrer sur le marché de travail après une période d'inactivité, pour cela elle se retrouve dans la situation de pauvreté avec l'impossibilité de s'enrichir progressivement dans le futur proche.

L'insuffisance d'information des femmes rurales si on parle de cette zone sur leurs droits et sur les démarches à suivre en cas de discrimination, les femmes en général et surtout celle des zones rurales sont très mal informées sur leurs droits en général et sur les dispositifs mis à leur disposition pour accéder soit au marché du travail, soit à l'auto-emploi ou, encore, à l'entrepreneuriat. Le mouvement associatif fait des efforts pour informer les femmes sur leurs droits et vulgariser les dispositifs de soutien. Cependant, ni les supports, ni la méthodologie, ni encore moins la pédagogie ne sont appropriés pour toucher les femmes rurales a ou sans niveau d'instruction. Les associations font un travail extraordinaire d'information et de documentation à destination des femmes, mais ces activités demeurent cantonnées dans les zones urbaines ou le niveau général est acceptable, c'est pour cela reste pour cette zone le manque d'information sur les droits et sur les opportunités d'insertion économique est extrêmement difficile.

⁴⁸ Les jeunes diplômées plus touché par la précarité que leurs homologues masculins.
<https://www.lexpress.fr/actualité/société/>

Pas mal d'autres facteurs ont aggravé la situation des femmes touchées par la précarité Et la grande précarité, aussi avec l'augmentation du chômage et des formes de quasi-chômage, temps partiels et réduction d'horaire.⁴⁹

Quelle que soit leur génération, les femmes sont davantage touchées que leur pair masculin par la précarité sur le marché du travail, et donc par la pauvreté. Le taux de pauvreté chez les femmes est supérieur à celui des hommes par rapport aux statistiques données par l'association « secours catholique, en 2001 » plus de 2.5 millions de femmes pauvres, au seuil de 50% de revenu médian(revenu qui sépare la population en deux parties égales), 57% des adultes en situation de pauvreté sont des femmes, cette pauvreté touche en particulier les femmes en situation de monoparentalité, la pauvreté augmente principalement pour cette catégorie de femmes ayant plusieurs enfants (3 enfants et plus), La monoparentalité accroît, par ailleurs, les difficultés de conciliation entre travail et vie familiale, ce qui peut compliquer le maintien dans l'emploi, surtout lorsque celui-ci est précaire, peu rémunéré, peu attrayant et avec des horaires imposés.⁵⁰

6) La demande de travail féminin :

Rare sont les travaux qui se sont intéressés aux déterminants de l'emploi féminin du côté de la demande de travail, c'est -à-dire de l'offre d'emploi émanant des entreprises et de l'administration. Pourtant, l'emploi féminin occupe une place très spécifique dans cette demande.

Déjà au niveau des bureaux de main d'œuvre (BMO), une séparation administrative datant de l'époque coloniale va perdurer jusqu'à la fin des années 1980 entre les bureaux de main d'œuvre pour les hommes et ceux pour les femmes. Cette organisation faisait qu'une demande spécifique était adressée aux femmes, essentiellement des emplois de femme de ménage, plus rarement d'ouvrières, ainsi que des emplois dans l'administration. Cependant, ces bureaux ne jouaient qu'un rôle marginal dans la régulation du marché du travail. Censés couvrir tous les métiers et niveaux de qualification, ils ne concernaient en réalité qu'une petite partie

⁴⁹ https://www.ell.fr/société_précarité pourquoi les femmes sont les premières concernées ?14/80/2020.21 :00

⁵⁰ <https://cair.info/revu/aprés> L'emploi féminin : une précarité à durée indéterminée. Fatima Lalem.14/08/2020.22 :00.

Chapitre III les femmes diplômées touchées par la précarité de l'emploi

de l'offre et de la demande. L'offre était composée surtout d'emplois pas ou très peu qualifiés et les diplômées ne passaient pas ces bureaux pour chercher un emploi.⁵¹

La population active connu une croissance timide dans les dernières années, mais toujours le taux d'activités demeure faible en Algérie, et l'explication à cette situation ne peut se trouver que dans le faible engagement des femmes dans l'activité et la part croissante de l'économie informelle. La discrimination des femmes est aussi apparente dans le statut d'emploi. Elles sont à 80% occupées comme salariés non permanents, à 62,9% dans le secteur public et à 56,5% dans la fonction publique. La préférence des femmes pour le secteur public peut être expliquée par des facteurs liés à l'accès à l'emploi et par des motivations liées à la sécurité de l'emploi et le respect de droit des travailleurs, le secteur public est très règlementé et veille au respect du principe d'équité dans le recrutement et des droits professionnels.⁵²

Conclusion :

A travers ce chapitre, nous avons essayé de réaliser une revue concernant les difficultés rencontrées des femmes diplômées sur le marché du travail et par l'emploi précaire, ainsi qu'une présentation des catégories et des pourcentages des plus touchées par cette précarité. Il nous a semblé important de donner un aperçu sur la situation et la place des femme diplômées au monde du travail.

⁵¹ <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00203648/document> Algérie. L'emploi féminin en transition. Fatiha Talahite. 14/80/2020.23 :00.

⁵² <https://www.library.fes.de> Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie.

Partie pratique

Section 01 : Présentation du lieu de la recherche

Préambule :

Les femmes enquêtées se sont des femmes qui ont obtenu de différents diplômes universitaires, suivant chaque spécialité et ont atteint différents niveaux dans la graduation des échelons allant des diplômes et niveau issus du régime classique ou du système LMD, la plupart de ses femmes interrogées étaient des femmes ayant obtenus des diplômes littéraires, et la majorité d'entre elles se contentaient de la licence comme diplôme, de sorte qu'elles le jugeaient suffisant, et de la se dirigé vers le domaine de travail et de se focaliser sur la possibilité d'être embaucher. Mais la réalité prouve le contraire, vu le marché n'absorbe pas tous les effectifs qui sortent de l'université malgré leurs niveaux d'instruction sauf qu'ils se retrouvent soit à accepter la situation de travail précaire, ou de lutter contre le chômage.

1-1 Le lieu :

Notre enquête a été effectuée a usine de GOURAYA GOLF qui constitue à Lazib, municipalité d oued-Ghir. Le choix du lieu convient notre objectif qui consiste à découvrir l'impact de travail des femmes ouvrières dans des situation précaire malgré leurs niveaux d'instruction.

La date de début d'activité de cette usine est date de 21/09/2003 ; Leur principale activité professionnelle, c'est la fabrication de poissons et crustacés en conserve, et pour leur coté professionnelle secondaire, emballage et conditionnement de produits et données alimentaire.

❖ L'activité :

L'activité principale de l'unité est la mémorisation et la mise en conserve du thon en conserve.

- **Capacité de production** : 30 tonnes par jour (8/2).

- **Le nombre d'employés** : 180 travailleurs.

1-2 Présentation de l'échantillonnage de l'étude :

Dans le cadre de la réalisation de notre mémoire de recherche nous avons déterminé un ensemble de question qui a pour objectif de nous permettre à collecter des données sur le sujet de notre recherche.

R. GHIGLIONE et B. MATALON affirment que : « Il est très rare qu'on puisse étudier exhaustivement une population, c'est-à-dire en interroger tous les membres. Ce serait si long et si coûteux que c'est pratiquement impossible. D'ailleurs c'est inutile : interroger un nombre restreint de personnes, à condition qu'elles aient été correctement choisies, peut apporter autant

Partie Pratique

d'informations, à une certaine erreur près, erreur calculable et qu'on peut rendre suffisamment faible. Le problème est de choisir un groupe d'individus, un échantillon, tel que les observations qu'on fera sur lui, pourront être généralisées à l'ensemble de la population ; il faut donc que l'échantillon présente les mêmes caractéristiques que la population, qu'il soit représentatif. »

Nous avons posé une série de questions à ces femmes ouvrières diplômées qui travaillent ou s'en vont de l'usine GOLF GORRAYA, dans le but de collecter des données à l'exploiter pour la pré-enquête de notre travail de recherche.

Ces questions sont réparties en 3 axes. En tout premier lieu, nous avons posé des questions pour collecter des données générales sur nos enquêtées, ces questions ont pour finalité de nous informer les femmes ouvrières diplômées qui travaillent dans des conditions précaires.

En deuxième lieu, nous avons le premier axe intitulé : « les données personnelles » de ces femmes enquêtées ainsi que la situation familiale. Le deuxième axe intitulé : « les femmes ouvrières diplômées » il est consacré aux éléments des femmes ouvrières diplômées dans l'objectif de nous informer sur leur diplôme obtenu et à ce que ce dernier leur apporte au sein de l'entreprise. En dernier lieu, nous avons le troisième et dernier axe intitulé : les conditions de la précarité » Ce dernier axe a pour objectif de nous éclairer les conditions précaires que ces femmes ouvrières vivent au sein de l'usine et qu'est-ce qui les a laissées de travailler malgré ces mauvaises conditions de travail.

Dans cette logique, notre objectif à travers cette question est d'avoir une idée sur ces femmes ouvrières diplômées qui travaillent dans la précarité malgré leur diplôme autrement dit ce qui les a poussées ces femmes ouvrières de travailler dans de telles conditions précaires.

1-3 L'entretien réalisé lors de la pré enquête :

Les données personnelles :

- Quel âge avez-vous, et votre situation matrimoniale ?
- Combien d'années d'expérience avez-vous dans votre poste ?
- Quel est votre diplôme obtenu ?

A- Les femmes ouvrières diplômées :

- Quelles sont les garanties que le diplôme peut vous procurer ?
- Parlez-moi des circonstances de votre intégration à cette entreprise pour occuper un poste d'exécution ?
- Racontez-moi sur le choix que vous avez fait concernant votre travail à l'exécution ?

B-Condition de précarité :

- Que pensez-vous de votre travail ?

-Décrivez-moi votre travail ?

-Qu'attendez-vous de votre travail ?

Section 02 : Présentation des données de la recherche :

2-1 Le déroulement de la pré enquête :

Notre recherche sur le terrain a débuté par une pré-enquête au niveau de l'usine GORAYA GOLF et avec quelques femmes ouvrières diplômées qui travaillent dans la précarité.

Nous avons débuté cette pré-enquête par une phase de familiarisation avec notre sujet et le terrain d'étude. Dans un premier temps, nous avons commencé par des lectures exploratoires qui nous ont permis de connaître notre sujet d'étude et plus précisément de comprendre les deux variables majeures de notre étude qui sont les femmes ouvrières diplômées et les conditions de la précarité. Puis dans un deuxième temps, nous nous sommes consacrés à l'exploration de notre sujet sur le terrain de l'étude. Arriver sur le terrain nous avons effectué des entretiens exploratoires avec de différentes Femmes ouvrières diplômées. A travers ces entretiens nous avons pu avoir un premier aperçu sur ces femmes qui travaillent dans des conditions précaires.

Cette pré-enquête nous a permis tout d'abord, d'émettre les bonnes questions lors de la problématisation de notre sujet d'étude, ensuite, elle nous a permis d'émettre des hypothèses de recherche, et enfin, elle nous a permis de choisir l'approche théorique adéquate qui correspond à l'objectif de notre étude et qui reflète la réalité du terrain.

Les entretiens exploratoires que nous avons effectués ou bien de l'usine en a eu des retours comme suite :

❖ Valeur accordée au diplôme :

Il est important ici de savoir ce que représentaient le titre universitaire par rapport à ces femmes qu'on a interrogé tout en répondant au statut de la précarisation de leurs emplois, le marché du travail notamment le travail précaire a un impact négatif sur la valeur de certains diplômes universitaires.

Notre première enquêtée Femme mariée de 38 ans, 2 ans d'expérience ; elle obtient un diplôme de marketing G.T.S en G.R.H, d'après le premier contact qu'on a avec elle, et d'après sa réponse on constate que le « diplôme » n'a aucune valeur pendant le recrutement : « Cela n'a aucune signification, ils n'ont pas pris en compte mon diplôme universitaire, il ne m'a pas protégé contre les obstacles que j'ai rencontrés pendant mon travail dans l'exécution ... »

Partie Pratique

D'après les témoignages de la deuxième enquêtée, jeune fille célibataire de 29 ans, titulaire d'une licence en arabe, qui à 2 ans d'expérience à l'entreprise, partage la même idée avec sa collègue dit : « En postulant pour travailler dans cette usine, et malgré l'obtention du mon diplôme, cela n'a pas été pris en considération mais elle été juste du l'encre sur papier, et de là je peux vous répondre franchement que ce diplôme n'a aucun avantage ni garantie au niveau de cet usine... »

Les commentaires émis par ces femmes enquêtées reflètent que le diplôme n'a aucune valeur lors du recrutement, comme l'indique cette enquêtée : « Mon diplôme en langue Arabe, je le trouve presque inutile vu le manque de poste d'enseignement...ça ne m'a pas beaucoup aidé... »

Cependant, la faiblesse qu'on constate de la participation des femmes diplômées sur le marché du travail, s'explique généralement par l'inadéquation entre les qualifications données par le système d'éducation et les emplois qu'on trouve sur le marché du travail (la précarité d'emploi).

❖ **Travailler pour aider ma famille, et pour mes besoins personnels :**

Le travail précaire n'était jamais un choix pour ses femmes, il reste une nécessité Imposée par le système, vu sa nature qui est inacceptable ni pour elles ni pour la société dans son ensemble, et la grande majorité subissent uniquement par obligations, tel que pour l'aide de leurs familles ou la satisfaction de leurs besoins personnels.

A notre rencontre avec les femmes interrogées sur cette question pour connaître les circonstances aux quelles elles ont été confrontées lors de leurs adaptation à l'entreprise, et en résumé de leurs discours, nous avons conclu que la plupart d'entre elles avaient des objectifs financiers pour la subvention aux besoins familiaux et personnels, tels que confirme cette interrogée : « la raison derrière mon acceptation de ce travail précaire était bien pour des raisons financières, vu je suis une femme mariée avec des enfants j'ai dû supporter les dépenses ménagères et d'aider mon conjoint, de plus, cela donne l'opportunité d'avoir une autonomie salariale et une satisfaction des besoins personnels... »

On trouve qu'une majorité estime que ce travail permet d'avoir une autonomie financière et de donner l'aide pour leurs familles, donc le choix est de l'ordre financière et familial dont le but est la réalisations des besoins personnels et aussi familiales comme déclare cette interviewer : « Vu qu' on est nombreux à la maison et mes parents n'ont pas la suffisance financière, donc je devais sortir et trouver du travail » elle ajoute : « Je n'ai jamais choisis de travailler dans l'exécution car tu n'imagines pas à quel point c'est difficile mais j'en ai pas

Partie Pratique

beaucoup de choix, c'est un choix imposé à cause de manque de poste, aussi j'ai besoin d'une source financière pour moi en première place et pour ma famille... ».

comme l'indique aussi cette jeune enquêtée qui obtient un master en anglais : « bien que j'ai obtenu mon diplôme en Anglais, je me suis retrouvé souffrante du chômage, de là j'ai dû vivre de nombreuses expériences tel que travailler dans des stages pratiques, faire d'autres formations (informatique bureautique, éducatrice, formation de gâteau, faire des cours aux élèves de CEM, uniquement pour avoir un poste car j'ai besoin d'argent afin d'arriver à satisfaire mes besoins et ceux de ma famille, malgré que ma famille sont pas de tout d'accord de ce travail surtout mes frères, mais je n'ai pas d'autres choix ».

❖ Mauvaises conditions de travail :

D'après notre pré-enquête, on remarque que la plupart de ses femmes se plaignent des mauvaises conditions de travail, on trouve plus de charge de travail qui est accompagné du bruit et plus d'instabilité dans ces différentes tâches, on remarque aussi l'entorse de travail précaire qui touche cette catégorie de femmes marginalisées vu les effets néfastes sur ses femmes, comme le déclare cette enquêtée : « vu les problèmes que j'ai avec mon chef d'équipe je me déplace souvent je ne suis jamais installée au même endroit,...à propos des conditions dont on travaille je les trouve pénibles, stressantes, fatigantes, cela a des répercussions négatives sur ma santé, pendant que je fais ça debout, ça me cause des douleurs dans le dos, surtout avec les lourdes charges ».

A la dureté des tâches s'ajoutent les mauvaises conditions de travail : horaire impossible, salaire médiocre, dont elle confirme cette interviewée : « Ces tâches est vraiment dure, c'est un métier qui est très fatigant, surtout pour les équipes qui travaillent très tôt (4 heures du matin) on fait des heures hallucinantes, et malgré on se paye peu, et personne ne dit rien ».

D'après les témoignages de cette dernière on constate que les conditions de travail sont insuffisantes lors de la pratique de leurs tâches cela frustrer l'envie et la volonté de travailler par manque de moyens nécessaires qui apportent du confort aux travailleuses.

On comprend que la difficulté de travail d'exécution ou précaire touche ses femmes sans exceptions car il est très dur, il touche leurs aspects moraux tel que la pression, les maux de tête...et physique comme les douleurs de dos ainsi que d'autres maladies qui perturbent leur santé. On note que y a des catégories qui sont plus touchées par la difficulté de ce travail telles que les femmes âgées ou les femmes enceintes ou avec l'avance en âge ou les difficultés de

Partie Pratique

grossesse, il devient plus difficile pour ses femmes de supporter l'inconfort de travail. Ces mauvaises conditions de travail précaire peuvent nuire la vie professionnelle.

Toutes les femmes qui travaillent dans l'exécution partagent la même idée en ce qui concerne la pénibilité de leur travail, confirme cette enquêtée : « le travail dans la production est très fatigant par rapport au travail de l'administration ; il est stressant et ardu, il faut que tu sois forte pour que tu puisses supporter cet inconfort, on vit toujours dans le malaise et dans la pression du travail surtout en été avec la chaleur et aussi avec la forte demande du produit ».

Nous constatons à travers notre pré-enquête que toutes les femmes travailleuses dans la production sont sous pression, vu les mauvaises conditions dont elles travaillent, les difficultés qu'elles rencontrent pour effectuer correctement leurs tâches, et par rapport aux surcharge du travail, les contraintes de production et au contrôle stricte des tâches à accomplir et des temps mis pour les exécuter ; comme elle a déclaré cette enquête : « souvent, nous devons terminer une énorme quantité de produit en peu de temps, et parfois à cause de cela, nous travaillons même les samedis pour le terminer ».

Le travail des femmes dans le monde entier est devenu une chose apparente et inévitable, car nous savons que cette évolution dans le travail des femmes a commencé à s'accroître petit à petit, c'est-à-dire qu'elles occupent tous les emplois, quel que soit le type de ce travail. Sauf que « Mal payés, les emplois féminins sont également largement déconsidérés. Le niveau de qualification ne concourt en effet pas uniquement à fixer le montant du salaire il contribue également de façon déterminante au classement des professions en termes de prestige » Josette Coenen-huther. Femmes au travail Femme au chômage.

Travailler dans l'exécution ou en générale dans des emploi précaires n'est-il jamais un exemple-type de l'emploi, sur lequel nous recourons lorsqu'il n'y a pas d'autres choix ou aucune autre possibilité meilleure n'existe , d'ailleurs cette jeune fille de 26ans parle exactement dans ces propres mots : « Si j'avais eu le choix, je n'aurais pas eu recours ici, d'autant plus que ma famille n'accepte pas de tout ainsi que mes frères, avec toutes les difficultés que cela comporte, et aussi le mauvais salaire que nous percevons ». Et elle ajoute : « je ne travaille ici que temporairement, dans l'espoir de trouver un emploi qui me convient vu que je suis titulaire d'un master en comptabilité ».

Un emploi précaire désigne un emploi qui présente trop peu de garanties d'obtenir ou conserver dans un avenir proche un revenu acceptable. Pour un actif, les situations de travail précaire peuvent avoir des origines diverses, notamment des emplois à durée déterminée dans des branches d'activité ou des professions où le taux de chômage est élevé, l'absence d'assurance chômage, un travail insuffisamment rémunéré pour vivre dans des conditions de

Partie Pratique

vie acceptable dont le preuve cette enquêtée : « dans notre travail, y a pas une garantie, à tout moment nous sommes soumis à un licenciement, surtout lorsque la situation de l'usine est en état difficile et que le travail fait défaut de sorte que le DRH doit arrêter un nombre de travailleuses ». Des emplois dans une société en difficultés financières tel notre pays ou la probabilité d'un licenciement pour des raisons économiques est élevé, un état incapable de protéger un employé d'un non-respect de son contrat de travail, à cause de leur faible durée, ils leur n'offrent pas la sécurité tel qu'un travail d'une longue durée. « Vu qu'on travaillent avec des contrats avec une durée déterminée nous ne sommes pas en sécurité ».

Une démotivation, une baisse de créativité, une dégradation de la productivité, une augmentation des rebuts ou des mal façons, une dégradation du climat, une mauvaise ambiance de travail, des atteintes à l'image de l'entreprise, une augmentation de l'absentéisme et du turnover. Voilà les conséquences de mauvaises conditions de travail, travailler dans des sources d'inconfort rend le travail pénible et qui peut également être pour certains source de stress professionnel, c'est ce que l'interrogée dit dans une phrase explicite : « travailler dans des mauvaises conditions rend le travail ennuyeux, on perd aussi l'envie de produire ».

❖ **Comment être satisfaite :**

L'augmentation du salaire et l'amélioration de conditions de travail c'est ce sur quoi toutes les femmes enquêtées sont d'accord, c'est ce que prouve cette interrogé : « travailler à petit montant ne nous fournit pas tous nos besoins quotidiens, nous demandons donc au service d'augmenter nos salaires, ainsi en espérant d'améliorer les conditions de travail ».

Une autre rajoute « tout mon souhait du moment où j'ai accédé à ce poste c'est d'avoir un bon salaire, et d'améliorer les conditions de travail, nous motiver en offrant des primes, formations, voyages, ... » afin d'une stabilité financière suffisante.

Une autre enquêtée dit aussi : « j'aimerais bien qu'il y aura d'augmentation de salaire par ce que nous nous fatiguons beaucoup dans notre travail » aussi elle ajoute : « plus qu'il y a un manque au niveau de matériel comme (les nouvelles machines), sans parler d'insécurité, du bruit et d'absence d'hygiène ce qui a des répercussions négatives sur notre santé ».

Pour cela on constate, que cette insuffisance mène à détériorer la volonté de ses travailleuses et qui rend l'accomplissement de la tâche très difficile.

D'après les discours enregistrés des femmes enquêtées, et vu la situation financière du pays et de la cherté, et pour faciliter la satisfaction des conditions de vie, ses femmes vivent dans l'espoir d'une amélioration meilleur.

Conclusion :

Le travail précaire a toujours été féminin, car elle ont toujours combattu le travail acharné pour la plupart du temps, elles se distinguent par leurs patiences connues, leurs précisions dans la performance et leurs grandes capacités à se sacrifier, qui sont censés être des traits féminins. Ces qualités qui se sont exploitées en leurs confiant des taches difficiles, mais surtout, leur salaire et leur position au travail qui sont sous-estimés et leurs droits, qu'ils soient juridiques ou liés au respect de leurs humanité, sont négligés.

Conclusion générale

Conclusion générale :

La libération des femmes est considérée comme un moyen d'émancipation, mais cette dernière à double tranchant pour les femmes qui travaillent dans les entreprises ou ses femmes était une source de revenu pour leurs familles. Les nouvelles conditions d'accès à l'emploi et le développement des activités humaines ont modifié les retraits provisoires, le recrutement, les contrats mais aussi les emplois précaires qui ont laissé ses femmes d'être soumises à tel conditions de travail malgré leur niveau d'instruction.

Aujourd'hui, la féminisation touche de nombreux secteurs, sauf que cette féminisation cache derrière elle de multiples précarisations en termes de salaire et de conditions de travail, et comme le dit le sociologue PIERRE Bourdieu « plus l'espace est féminin, moins établi par la société » et en tout cas les secteurs de travail précaire qui en témoignent. L'intensité de l'emploi de la main d'ouvrier féminine dont les contrats sont déterminés s'il y a déjà des contrats de travail pour une durée déterminée, et c'est l'un des aspects de la marginalisation et de la sous-évaluation.

Nous nous sommes donnés pour objectif, dans cette recherche, de retracer l'évolution de la précarité d'emploi chez les femmes diplômées et la croissance rapide de ses femmes sur le marché du travail précaire face aux mauvaises conditions d'emploi, avec la présentation du lieu où nous avons choisi de répondre aux différentes hypothèses posées au départ.

Tout au long de ce mémoire nous avons fait un tour sur les approches théoriques mise en place en ce qui concerne les notions d'emploi précaire ou de la femme travailleuse, nous avons constaté qu'il faut appliquer une méthode qualitative qui corresponde à notre recherche.

Malgré le peu de constatations faites au sein de l'usine Golf Gouraya, nous avons pu constater les effets de la précarisation sur la cellule ouvrière femmes, ces dernières sont significativement plus instables au niveau de l'entreprise, sont très peu syndiquées donc fortement désorganisées, elles cherchent toujours à préserver leur emploi. Nous avons pu aussi remarquer lors de nos observations au sein de l'usine et d'après leurs réponses que ses femmes vivent dans une situation d'incertitude, de fragilité, dont ni la durée ni la solidité est garantie. Les conditions dont elles travaillent sont défavorables pour la plupart d'entre eux, elles ne sont pas satisfaites de toutes ses conditions qui sont de plus en plus difficile.

Par cette recherche, nous voulions scruter de plus près le phénomène encore relativement peu étudié des femmes titulaires d'un diplôme universitaire, cette recherche avait

pour objectif de mieux cerner les vécus de ces femmes diplômées en emploi précaire, tout en essayant de s'approcher d'eux et de comprendre la réalité existant dans tels poste de travail.

On a constaté que ces dernières sont mal traitées au sein de leurs lieux de travail, les femmes restent toujours soumises à des temps de travail plus flexibles, plus partiel et moins rémunérés par rapport à leurs pairs masculins.

A la fin d'étude menée au sein de l'entreprise Gouraya Golf, on a constaté que les femmes ayant un diplôme vivent dans les mêmes conditions du travail tels les moins instruites, le diplôme n'a aucune valeur lors de recrutement, le marché du travail notamment le travail précaire à un impact très négatif sur la valeur de certains diplômes universitaires.

A la fin de notre sujet sur les femmes ouvrières diplômée face aux conditions de travail précaire, notre souhait est donc que l'entreprise puisse prendre en compte nos interventions afin que toute ces femmes de Golf Gouraya exécutent leurs travaux en état plus sécurisé et avec plus de sérénité aussi de travailler dans des bonnes conditions.

Liste des références

Listes bibliographiques :

➤ **Ouvrages :**

- 1) ANGER , Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines.**
Alger : Casbah, 1997.
- 2) Angers, Maurice. **Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines.**
Alger : Casbah, 1997.
- 3) Omar, **méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations**, Montréal, les presses de l'université du Québec 1987.
- 4) AKTOUF Omar, **méthodologie des sciences social et approche qualitative des organisations**, Montréal, les presses de l'université du Québec 1987.
- 5) BOUMAZA M., Pierru E., **Des mouvements de précaire à l'unification d'une cause, Sociétés contemporaines**, n° 65,2017.
- 6) BRUNO Lamotte, Cécile Massit, **Précarité et les nouvelles formes d'emploi**, quatre études sectorielles en région Rhône-Alpes : bilan quatlitatif : mars 2008-décembre.
- 7) FRANCOISE Battagliola, **Histoire du travail des femmes**, édition la découverte Syros, paris,2000.
- 8) Françoise Battagliola,**Histoir du travail les femmes**, éditions la Découverte 9bis,rue Abel-Hovelacque 75013
- 9) GRAWITZ madleine, **Lexique des sciences sociales**,7eme eédition, DALLOZ, paris,2000.
- 10) Maryse Bresson, **Domaines et approches sociologique de la précarité**,2emme édition, Saint-Jean de Braye,avril2010.
- 11) MADELINE Grawitz, **méthode des sciences sociales, 11e édition DALLOZ**, paris, 2002.
- 12) 0 KHADIR Aïssa et autres, **Parcours D'intellectuels Maghrébins, (scolarité, formation et positionnements)**, KHARTHALA, Saint-Denis, 1999.
- 13) SERG Paugam, **le salaire de la précarité**, paris,2000.
- 14) UZUNUDIS Dimitri, **Travail des femmes, aspiration sociales et évolution économique**, Paris ,2000.

ARTICLE ET REVUS :

- 15) AZOUAOU (M.S), « le travail Au féminin », № 300, la dépêche du samedi 07 juin 2003

16) F. Lefresne, "**Précarité pour tous, la norme du futur ?**", in Le Monde Diplomatique Colloque du RCD sur la participation politique et socio-économique dans les pays nord, El watan Africain330.

17) Le bureau international de travail 1982.

18) MOHAND CHERIF Belmihoub Professeur, consultant en management et économie institutionnelle étude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, 2016.

19) RÉGIE pierret, **Qu'est-ce que la précarité**, 2013.

20) JOSEPH Wresinski, **grande pauvreté et précarité économique et sociale**, paris, journal officiel,1987.

21) JOSETTE Coenen-huther, **femmes au travail femmes au chômage**, février2004, imprimer en France, chapitre 03

22) VERONIQUE Vergnereau, S. Paugame , **le salarié de la précarité**, l'orientation scolaire et professionnelle (en ligne).

WEBOGRAPHIE :

23) <https://www.elwatan.com/edition/actualite/en-algerie-les-femmes-representent-18-de-la-population-active->

24) <http://argenttravail.e-monsite.com/pages/la-precarite-chez-les-diplomes.html> consulté le 23/07/2020

25) : <https://immobilier.j.11.fr.blog/article.14/06/2020>

26) <https://www.osezlemix.fr/Emploi-et-precarite-femmes.php> consulté le 10/08/2020

27) <https://larevolutionpasteque.com/lindependance-financiere-par-ou-commencer/>

28) https://www.cnis.fr/wpcontent/uploads/2017/12/DPR_2008_12e_reunion_GT_emploi_prekarite_emploi.pdf consulté le 01/08/2020

29) <http://www.uqo.ca/crdc-geris/>

30) <https://www.lexpress.fr/actualité/société/>

31) <https://www.ell.fr/société .précarité>

32) <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00203648/document>

33) <https://www.library.fes.de>

34) <https://fr.m.wikipedia.org>.

35) <https://www.cia.gⓄ>

Abstract

As part of the completion of the master's thesis in Sociology, Options Sociology of Organizations and Work, we have chosen a theme that is part of one of the subjects that is currently little studied, which is directed at : "Women workers graduated in the face of the conditions of precariousness". Our initial question deals : "Why do these women graduates agree to work in such precarious working conditions ? but also how can they work in such an environment ? To answer this question we collected the data using the maintenance technique, but unfortunately, nous could only do the first contact or the first step of our research on our research site "Gour aya Golf" which is the pre-investigation. According to our pre-survey it was found that women graduates have accepted such conditions only for financial purposes and for the subsidy to family needs and to them.

Résumé :

Dans le cadre de la réalisation du mémoire de master en Sociologie, option : Sociologie des Organisations et de Travail, nous avons choisi un thème qui fait partie l'un des sujets les peu étudiés actuellement, qui se dirige sur : « Les femmes ouvrières diplômées face aux conditions de la précarité »

Notre question de départ soigne : « Pourquoi ces femmes diplômées acceptent-elles de travailler dans telles conditions de travail précaire ? mais aussi comment peuvent-elles travailler dans un tel environnement ? »

Pour répondre à cette question nous avons procédé à la collecte des données à l'aide de la technique « d'entretien », mais malheureusement nous n'avons pu faire que le premier contact ou la première étape de notre recherche sur notre lieu de recherche « Gour aya Golf » qui est la pré-enquête.

D'après notre pré-enquête on a constaté que les femmes diplômées ont accepté de travailler dans de telles conditions uniquement pour des objectifs financiers et pour la subvention aux besoins familiaux et personnels.

« Il doit y avoir une révolution mondiale qui met fin à toutes les conditions matérielles qui empêchent les femmes de remplir leur rôle naturel dans la vie ».

