

Femme au travail et Conciliation de vie professionnelle et vie personnelle : le cas de l'université de Mascara (Algérie)

BOUKHELOUA Mohammed Ali* , BENABOU Djilali** , DEBBAT Hamza***

Résumé : *Avec l'interférence du travail dans la vie familiale et vice-versa l'interférence de la famille dans la sphère professionnelle, la montée en puissance des femmes sur le marché du travail, la montée des couples à double carrière, les organisations sont de plus en plus appelées à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses salariés. Cet équilibre qui est devenu une priorité, pour ne pas dire la priorité. Ce travail présente les résultats d'une enquête menée en avril 2016 auprès d'un échantillon composé de 137 femmes travaillant dans l'université de Mascara (Algérie), Notre recherche a tenu à explorer comment les aspects relatifs au travail notamment le soutien organisationnel, l'aménagement du temps de travail et l'octroi des congés peuvent influencer la conciliation vie professionnelle et vie personnelle chez les femmes.*

Mots clés : la vie professionnelle, la vie personnelle, conciliation, femme, université de Mascara

1. Introduction

La montée en puissance des femmes sur le marché du travail, la montée des couples à double carrière, et la prise en charge croissante de parents dépendants sont des spécificités qui caractérisent le contexte démographique actuel. Les entreprises se sentent obligées de prendre en compte ces changements contextuels, conscientes de leur image notamment dans le cadre de la « guerre des talents », elles intègrent les aspirations des jeunes générations à un meilleur équilibre comme un puissant levier d'attraction (OLLIER-MALATERRE, DUMAS, & ALIS, 2012) notamment de la main-d'œuvre féminine (PERETTI, 2013).

Les femmes, cette catégorie sociale dont le taux mondial de participation à la population active est passé de 52,4 % à 49,6 % entre 1995 et 2015. La situation est similaire dans les États arabes et les pays de l'Afrique du Nord, une légère baisse est constatée durant la même période avec un taux dépassant la barre des 50 % et frôlant même les 60 % (OIT, 2016). En 2011, La proportion de femmes dans la population active est de 17,7 % en Algérie, ce pays qui a l'une des plus faibles participations économiques des femmes au monde avec l'Irak et la Syrie (OIT, 2014). Selon une étude

* Doctorant en Gestion, spécialité : Management des hommes et des organisations. Université de Mascara-ALGERIE

** Professeur en Management Vice Doyen chargé de la PGRS de la Faculté des sciences économiques de Mascara ALGERIE.

*** Doctorant en Gestion, spécialité : Management des hommes et des organisations. Université de Mascara-ALGERIE

menée en 2012, les attentes des femmes issues majoritairement de la génération Y, envers le respect de l'équilibre vie privée - vie professionnelle sont légèrement plus élevées que celles des hommes (FRAY, MORIN, & RENAUD, 2013).

Cet équilibre qui est devenu une priorité, pour ne pas dire la priorité (ALBERT, BOURNOIS, DUVAL-HAMEL, ROJOT, ROUSSILLON & SAINSAULIEU, 2006). Concilier vie de travail et vie hors travail s'interpose aujourd'hui comme un défi dont l'acuité ne cesse de croître suite aux évolutions qu'a connu la société moderne (DUBOIS, 2003), entre autres, la progression du travail rémunéré chez les femmes, l'essor du travail atypique, l'intensification du travail, le vieillissement démographique et l'évolution des structures familiales, la crise économique actuelle et les mesures d'austérité qui l'accompagnent. Utiliser le vocable «conciliation» illustre bien l'existence d'un conflit entre les deux sphères de responsabilité en l'occurrence personnelle et professionnelle, qui a le mérite d'être résolu par la mise en œuvre de mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à un travail décent en les soutenant explicitement et de façon systématique à s'acquitter de leurs responsabilités familiales (OIT, 2011).

Le thème s'est imposé dans les dernières décennies partout dans le monde, beaucoup d'études et de recherches sont penchées sur les questions d'équilibre et de conciliation vie professionnelle et vie privée et familiale (LANDRIEUX-KARTOCHIAN, 2003 ; TREMBLAY, 2003 ; NAJEM & TREMBLAY, 2010 ; MARCHAND, 2010 ; BARRERE-MAURISSON et TREMBLAY, 2010 ; GRODENT & TREMBLAY, 2013). Les difficultés vécues par les employés (déplacements, heures supplémentaires non planifiées, stress et fatigue, promotions et mobilités non-voulus etc...) et les mesures mises en place pour les soutenir (aménagement du temps de travail, gestion des carrières, organisation du travail, etc...) sont des sujets abordés en récurrence dans ce thème. Mettre en place des politiques et des dispositions pour concilier vie professionnelle et vie personnelle est à la fois dans l'intérêt des travailleurs comme dans celui de l'entreprise, elle développera en conséquence son attractivité pour la main-d'œuvre féminine, elle fidélisera son personnel et améliorera le moral de ses salariés (OLLIER-MALATERRE, 2008).

Alors que les taux d'analphabétisme et de scolarisation des femmes sont passés respectivement de 85,4 % et 36,9 % en 1966 à 35,0 % et 92,1 % en 2002, et l'espérance de vie à la naissance qui est passée de 53,7 ans à 75,8 ans pour les femmes. Ce qui reflète l'envergure des nombreux efforts mobilisés depuis de nombreuses années par l'état algérien en matière d'éducation, de formation, d'enseignement supérieur et de santé. Le taux de participation de la femme à l'activité économique reste très faible par rapport à ce qu'il aurait pu être, il est passé de 4,3 % en 1966 à 17,4 % en 2004 (SOUABER, 2006). Encore cette participation demeure aussi faible dans la fonction publique, 30,3 % du total des fonctionnaires sont des femmes en 2010 soit environ 547.764 femmes, leur répartition est de 40 % dans l'éducation nationale, 20 % dans la santé, 13 % dans l'intérieur et collectivités locales, 8 % dans l'enseignement supérieur, le secteur où nous avons mené notre recherche, 4 % dans les finances, 2 % dans la formation et l'enseignement professionnel, et de 11 % dans d'autres secteurs. Leur

proportion au niveau de la haute administration notamment dans les universités et les établissements de l'enseignement supérieur est à plaindre : 2 Recteurs femmes sur 35 ; 1 Directeur d'Ecole supérieure femme sur 19 ; aucune femme parmi les 14 directeurs de Centre universitaire (CIDDEF, 2013).

Un retard considérable est marqué dans le champ académique, théorique et pratique relatif au travail des femmes et celui de la conciliation de vie au travail et vie hors travail, peu d'études sont consacrées à ces thèmes en Algérie. Notre étude réalisée durant le mois d'avril 2016 a tenu à explorer comment les aspects relatifs au travail peuvent influencer l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle chez les femmes. Nous avons entamé cette recherche dans le secteur de l'enseignement supérieur qui vient en 4^{ème} position en termes de fonctionnaires femmes, après ceux de l'éducation nationale, la santé, et l'intérieur. Encore plus précisément l'étude s'est déroulée dans l'université de Mascara, cette dernière qui compte en son sein 704 femmes réparties entre 371 enseignants universitaires et 333 occupants dans des fonctions administratives. Quant à notre échantillon de recherche, il est composé de 137 femmes encore partagées entre 51 enseignantes et 86 dans l'administration. Nous avons pu se servir dans le cadre de cette recherche qui a pour fin de dégager quelques éléments de réflexion susceptibles de concourir à la conciliation de vie professionnelle et vie personnelle des femmes, d'un questionnaire qui s'articule autour des variables utilisées dans cette recherche en l'occurrence : le soutien organisationnel, l'aménagement du temps de travail et l'octroi des congés.

Les résultats obtenus à l'issue de cette étude démontrent que le soutien organisationnel pour les fonctionnaires femmes de l'université de Mascara est désormais acceptable. Les enseignantes et le personnel féminin de l'administration approuvent une certaine satisfaction envers la question d'octroi des congés notamment les congés de maternité pour les épouses. On s'est parvenu à l'existence d'une relation statistiquement significative entre les variables indépendantes : l'aménagement du temps de travail, le soutien organisationnel et l'octroi des congés, et la variable dépendante : la conciliation de vie professionnelle et vie personnelle.

2. Revue de littérature

Avec l'interférence du travail dans la vie familiale et vice-versa l'interférence de la famille dans la sphère professionnelle deux types de conflits inter-rôle ont surgi. D'une part il y a le conflit travail-famille pour lequel la participation dans le rôle familial est rendue plus difficile à cause d'une implication dans un rôle professionnel. Et d'autre part il y a le conflit famille-travail qui l'encontre du précédent, la participation dans le rôle professionnel est rendue plus ardue à cause d'une implication dans un rôle familial (LEE & BROTHERIDGE, 2006). Ces types de conflit s'accroissent chez les couples à double carrière, ce modèle matrimonial qui est devenu une norme régulière de la société actuelle offre pas mal d'avantages pour les deux conjoints, il favorise le soutien mutuel entre eux, il permet plus d'égalité et d'équité dans les couples. Il constitue pour la femme une réelle opportunité pour se développer professionnellement et d'établir une identité personnelle, d'obtenir une indépendance

économique, il lui permet d'avoir une plus grande satisfaction intellectuelle et une meilleure estime de soi. En revanche, suite de ne plus avoir la totale responsabilité économique, l'homme se sent plus libre dans ses choix professionnels, il peut également s'impliquer davantage dans son rôle de père (CHALLIOL-JEANBLANC, 2006).

Consolider les familles, favoriser la qualité de vie des salariés entre autres améliorer le capital humain, constitue les maintes efforts mobilisés par les managers en vue d'aider leurs salariés à trouver un équilibre, et de concilier vie privée et familiale et vie professionnelle, ils s'inscrivent dans le cadre de la responsabilité citoyenne et sociale de l'entreprise. Répondre aux attentes des salariés, notamment pour mieux concilier carrière et vie privée constitue une première condition d'une politique de bien-être. On présentera dans les lignes qui suivent quelques dispositifs permettant une meilleure articulation entre vie privée et familiale et vie professionnelle et qui sont notamment utilisés dans le cadre d'analyse de cette étude.

2.1.L'aménagement du temps de travail

L'expression « aménagement du temps » couramment utilisée reste très ambiguë, elle est souvent utilisée pour désigner autant les politiques sociales que les stratégies d'entreprise. Cette notion est particulièrement intéressante pour sa globalité et son entièreté. Elle a pu réunir à la fois les mesures spécifiques de réduction du temps de travail, les mesures relatives aux aménagements des horaires (les horaires fixes ou variables, les horaires à la carte), des rythmes de travail (travail de nuit, travail posté), et du lieu de travail (le télétravail) (Pronovost, 2005).

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

Peretti (2011) avance que « l'aménagement du temps de travail recherche une meilleure répartition du temps de travail en fonction des contraintes de l'organisation, des dispositions légales ou conventionnelles, des aspirations des salariés et des possibilités de négociation. »

De nombreux dispositifs d'aménagement du temps de travail peuvent être actionnés dans le but d'aboutir à un meilleur équilibre travail-famille. On note ceux qui permettent d'ajuster les horaires de travail en fonction des fluctuations et des variations de l'activité économique de l'entreprise, ainsi ceux qui vont dans le sens d'offrir la possibilité d'allonger tant la durée d'utilisation des installations et des équipements que la durée d'ouverture des services au public, et ceux offrant plus de liberté et d'autonomie de choix aux salariés quant à leurs horaires et durées de travail (PERETTI, 2013). Au-delà des objectifs escomptés, l'aménagement du temps de travail peut affecter soit la durée du travail (la réduction du temps de travail, le travail à temps partiel) soit l'organisation du travail (l'annualisation du temps de travail, les horaires flexibles et le travail posté), ou les deux à la fois (le travail intérimaire et le télétravail).

À en suivre les pratiques et les réflexions managériales, les modalités d'aménagements du temps de travail peuvent être utilisées simultanément ou séparément dans la même entreprise (De Coster, 1999).

2.2.L'octroi de congé

Les congés se présentent comme un excellent moyen permettant d'articuler vie familiale et vie professionnelle dans de bonnes conditions (DUMAS, 2009). Parmi les principaux congés, on note le congé de maternité qui correspond à un repos accordé à la femme pendant une période qui entoure la naissance de son enfant (TAÏEB, 2007). La convention (n° 3) sur la protection de la maternité adoptée lors la première conférence internationale du travail en 1919 reconnaît l'obligation d'un congé prénatal de 6 semaines, elle reconnaît également un congé postnatal facultatif de 6 semaines. En Algérie le congé maternité est fixé à quatorze semaines, il doit être pris 6 semaines au plus tôt et une semaine au plus tard avant la date présumée de l'accouchement. Selon la législation algérienne, la salariée a droit à des indemnités journalières calculées sur la base de 100% du salaire.

On souligne également le congé paternité, qui favorise simultanément la conciliation et l'égalité. Ce congé permet aux pères de passer plus de temps avec leur bébé et leur conjoint (DUMAS, 2009). Sa durée varie d'un pas à l'autre (11 jours en France, 13 en Espagne, 10 jours en Suède, deux semaine au Royaume-Unis). En Algérie, le fonctionnaire ne bénéficie que de 03 jours ouvrables pour la naissance d'un enfant.

Il y a encore le congé parental qui reste très toléré dans les états occidentaux pour plusieurs objectifs dont la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre les sexes, la procuration de plus de flexibilité du temps de travail et l'encouragement des pères à assumer une part égale des responsabilités familiales (MOIZARD, 2006). Sa durée est d'autant plus longue que celui de maternité ou de paternité, 158 semaines en Espagne comme en France, 54 en Allemagne, 52 en suède, 32 en Belgique (RUSSELL, 2014). La situation est loin d'être similaire en Algérie, il n'existe en effet aucun texte législatif permettant l'obtention de ce type de congé

2.3.Le soutien organisationnel

Plusieurs travaux de recherche semblent attirer l'attention sur l'importance de la culture organisationnelle et des comportements ou attitudes des collègues et des supérieurs dans les difficultés de conciliation des responsabilités personnelles et professionnelles (Haas et al. 2002 ; Lewis, 2001). Le soutien organisationnel peut être sous deux formes formel et informel. Le soutien formel se réfère aux nombreux dispositifs actionnés par l'organisation en vue de faciliter l'articulation emploi- famille dont on trouve les congés pour convenance personnelle ou familiale, les services de garde sur les lieux de travail. Le soutien informel renvoie aux appuis provenant des supérieurs et des collègues. Le soutien de ces derniers est beaucoup plus présent que

celui du supérieur, en effet les collègues trouvent souvent des arrangements pour faire face aux situations familiales. Une étude menée dans le secteur policier au Québec a démontré que les collègues s'organisent entre eux, échangent des heures ou des jours de travail, et les supérieurs approuvent le changement, sans que cela ne pose réellement problème (TREMBLAY, 2009, 2012).

Guérin et al. (1997) affirment que la culture organisationnelle exerce une influence significative sur le niveau de conflit travail-famille. Selon leur recherche menée auprès d'un certain nombre de syndiqués, les difficultés de conciliation sont moins ressenties par l'employé quand il n'est pas pénalisé en raison de ce qu'il fait pour sa famille. Le conflit s'atténue encore lorsque l'employé considère que son supérieur manifeste de l'empathie ou accepte des accommodements afin de faciliter l'articulation de la vie professionnelle avec la vie personnelle. Par contre une attitude négative ou un manque de flexibilité de la part du supérieur ne fait qu'amplifier le conflit vie privée – vie professionnelle (CHENEVIER, 1996).

3. Méthodologie

Pour le recueil des données nous avons élaboré un questionnaire composé de quatre parties, La première est relative aux données sociodémographiques (Age, situation familiale, lieu de résidence, niveau de revenu, temps de travail etc...), les trois restantes sont partagées entre une variable dépendante (la conciliation de vie professionnelle et vie personnelle) et deux variables indépendantes (le soutien organisationnel et l'octroi des congés). Chacune de ces trois parties a été accompagnée par une échelle de type Likert de cinq niveaux. Le questionnaire a été soumis à une série d'exams d'évaluation par les chercheurs de l'université de Mascara, entre autre une analyse de fiabilité a été réalisée pour toutes les variables (dépendantes et indépendantes), le coefficient de cohérence interne Cronbach alpha a été calculé à l'aide du logiciel SPSS. Les résultats étaient de (0,718) pour les variables indépendantes et de (0,807) pour la variable dépendante, ce qui est largement suffisant pour juger la cohérence interne des échelles de mesure comme acceptable et utilisable pour l'analyse de cette étude. Notre questionnaire a été administré par voie directe auprès d'un échantillon représentatif composé de 148 employées femmes l'équivalent de plus de 21 % de l'ensemble du personnel féminin de l'université de Mascara, 11 des questionnaires recueillis ont été rejetés. Nous avons eu recours à plusieurs outils statistiques obtenus à l'aide du logiciel SPSS pour procéder à l'analyse descriptive et à celle des hypothèses.

4. Analyse et discussions

4.1. analyse des données sociodémographique

Le tableau suivant présente les caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon.

Tableau (1) : statistiques sociodémographiques

Age	Tranche d'âge des enfants à leur charge	Moyen de transport	Revenu mensuel	Motivation de travail
- de 30 ans (27%) 31 à 40 ans (61%) 41 à 50 ans (12%) + de 50 ans (00%)	- d'un an (32%) De 05 à 10 ans (18%) + de 10 ans (03%) Sans enfants (48%)	A pied (12%) En taxi (44%) Transport en commun (37%) Véhicule privé (7%)	-de 20K DA (20%) De 20K à 40K DA (35%) De 40K à 60KDA (33%) +de 60K DA (12%)	Accomplissement personnel (86%) subvenir aux besoins familiaux (10%) indépendance financière (1%) autres (04%)
Situation matrimoniale	Lieu de résidence	Expérience professionnelle	Nature du poste occupé	Aménagement du temps de travail
célibataire (39%) mariée (55%) divorcée (05%) veuve (01%)	Près du lieu de travail (43%) loin du lieu de travail (57%)	- de 05 ans (26%) 06 à 10 ans (43%) 11 à 15 ans (20%) +de 15 ans (11%)	administration (63%) enseignantes (37%)	Horaire régulier (86%) Horaire à temps partiel (10%) Télétravail (1%) Horaire flexible (03%)

On note que la tranche d'âge majoritaire est celle des répondantes âgées entre 31 et 40 ans (61%), suivie par celle qui ont moins de 30 ans (27%) et celle âgées entre 41 et 50 ans (12%), aucune femme de l'échantillon de recherche ne s'inscrit de la tranche d'âge des plus des 50 ans. En ce qui concerne la situation matrimoniale : (55%) des répondantes sont désormais mariées, (39%) sont célibataires, (05%) et (01%) sont respectivement divorcées et veuves. (48%) de la population étudiée n'a pas d'enfant, un pourcentage est expliqué par le taux de femmes célibataire, par contre (32%) de la population de cette recherche ont à leur charge des enfants âgés de moins d'un an, (18%) ont des enfants âgés entre 05 et 10 ans, et (03%) ont des enfants âgés de plus 10ans. (43%) des répondantes de cette enquête estiment que leur lieu de travail se situe près de celui de leur résidence tandis que (57%) d'entre elles estiment qu'il est loin. Quant au moyen de transport utiliser pour aller au travail, (12%) des répondantes disent qu'elles s'y rendent à pied, (44%) en taxi, (37%) en transport en commun, et (07%) avec leur propre véhicule. Alors que (63%) des répondantes œuvrent dans l'administration et (37%) comme enseignantes, leur niveau d'expérience diffère. (43%) d'entre elles disent avoir travaillé de 06 à 10 ans pour l'université de MASCARA, (26%) pour une durée de moins de 05 ans, (20%) de 11 à 15 ans, et (11%) de plus de 15 ans. Ces constats expliquent les différences en termes de salaire, (35%) de la population étudiée affirment toucher un salaire mensuel entre 20000 et 40000 DA, (33%) entre 40000 et 60000 DA, (20%) moins de 20000 DA, et (12%) plus de 60000DA. L'échantillon de notre recherche ne bénéficie pas énormément d'un aménagement du temps de travail particulier, (86%) du personnel féminin enquêté travaille en horaire normal, (10%) en temps partiel, (01%) en télétravail, et (04%) dispose d'un horaire souple. Les motivations qui ont poussé ces femmes à travailler se divergent, (86%) des répondantes disent que c'est pour l'accomplissement personnel, (10%) pour subvenir aux besoins familiaux, (01%) pour acquérir une indépendance financière, (04%) estiment que c'est pour d'autres raisons.

4.2. Analyse descriptive

4.2.1. Le soutien organisationnel

Tableau (2) : statistiques descriptives du soutien organisationnel

Items	Moyenne	Écart type
Je trouve que l'administration comprend la vie privée des femmes en tenant les réunions de travail à des heures appropriées	2,62	1,18
Je trouve que mon organisation comprend mes circonstances familiales	2,71	1,23
Je trouve que mon organisation comprend les problèmes de santé que je peux avoir	3,04	1,16
Je trouve que mon organisation comprend les responsabilités que j'ai envers les personnes à ma charge	2,66	1,06
Je trouve que ma relation avec mes collègues est caractérisée par la coopération et le respect	4,01	0,92
Moyenne générale	3,00	0,78

En s'appuyant sur les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus, l'ensemble des répondantes approuvent leur accord vis-à-vis le soutien organisationnel avec un score moyen de (M=3,00 ; ET=0,62). Cet agrément s'explique par la coopération et le respect mutuel qui caractérise la relation entre les collègues (M=4,01 ; ET=0,92), et par le fait que l'organisation soit compréhensive quand il s'agit des problèmes de santé que les femmes peuvent avoir (M=3,04 ; ET=1,16) ou encore des circonstances familiales (M=2,71 ; ET=1,23). Il se trouve aussi que quelques bémols interfèrent cet agrément, désormais les femmes enquêtées lors de cette recherche trouvent que les réunions sont tenues à des heures inappropriées qui ne respectent pas leur vie privée (M=2,62 ; ET=1,18), elles trouvent également que leur organisation ne tient pas compte les responsabilités qu'elles ont envers les personnes à leur charge (M= 2,66 ; ET=1,06).

4.2.2. L'octroi des congés

Tableau (3) : statistiques descriptives de l'octroi des congés

Items	Moyenne	Écart type
Je trouve que les congés que j'obtiens sont adéquats par rapport à mes responsabilités familiales.	3,13	1,28
Mon organisation me facilite la sortie du travail pour accompagner mes enfants en cas d'urgence	2,99	0,84
Je ne trouve pas de difficulté pour bénéficier d'un congé de maternité	3,39	0,91
Je trouve que la durée du congé de maternité est adéquate	2,90	1,17
Moyenne générale	3,10	0,66

On constate d'après les résultats obtenu dans le tableau ci-dessus que généralement les répondantes sont en accord avec l'ensemble des items relatifs à L'octroi des congés (M=3,10 ; ET=0,66). Elles trouvent que les congés obtenus sont adéquats par rapport à leurs responsabilités familiales (M=3,13 ; ET=1,28), notamment la durée du congé de maternité (M=2,90 ; ET=1,17), qui se trouve être attribué sans aucune difficulté (M=3,39 ; ET=0,91). Elles trouvent également que leur organisation est tolérante, en leur facilitant la sortie du travail pour accompagner leurs enfants notamment en cas d'urgence (M=2,99 ; ET=0,84)

4.2.3. La conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Tableau (4) : statistiques descriptives de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Items	Moyenne	Écart type
Je trouve que je passe suffisamment de temps avec ma famille	2,64	1,32
Je trouve que j'ai suffisamment de temps pour les activités sociales et familiales	2,64	1,21
Je reçois énormément de soutien et d'appui de ma famille	3,88	0,99
Je ne trouve pas de difficulté pour concilier le travail et la famille	3,00	1,16
La nature de mon travail me laisse sans inquiétude du côté des enfants	2,92	0,97
Malgré le travail je trouve le temps pour mes passions et pour prendre soin de ma santé	2,72	1,31
Moyenne générale	2,96	0,83

Les résultats obtenus à l'issue du tableau plus haut relatifs à La conciliation de vie professionnelle et vie personnelle démontrent une approbation plutôt moyenne des répondantes (M=2,96 ; ET=0,83). Si elles trouvent qu'elles n'ont pas de difficulté pour concilier le travail et la famille (M=3,00 ; ET=1,16) suite au soutien et à l'appui qu'elles reçoivent de la part de leur famille (M=3,88 ; ET=0,99) et à la nature de leur travail qui les laisse sans inquiétude du côté des enfants (M=2,92 ; ET=0,97). Elles estiment qu'elles disposent d'un temps assez restreint pour les activités familiales et sociales (M=2,64 ; ET=1,21), pour leurs passions et pour prendre soins de leur santé (M=2,72 ; ET=1,31).

4.3. Analyse comparative

Tableau (5) : statistiques comparative selon la tranche d'âge des enfants à charge

Tranche d'âge des enfants à leur charge	conciliation vie professionnelle / vie personnelle	
	Moyenne	Écart type
- d'un an	2,87	0,91
De 05 à 10 ans	2,90	0,85
+ de 10 ans	3,45	0,75
Sans enfants	3,07	0,79
Moyenne générale	2,96	0,83

Le tableau ci-dessus nous fournit des données qui permettent de comparer la conciliation vie professionnelle / vie personnelle des répondantes selon la tranche d'âge des enfants qui sont à leur charge. Ces données affirment que plus l'enfant grandit plus la conciliation sera facile. Les femmes ayant des enfants de moins d'un an marquent la moyenne la plus faible relative à la conciliation travail/famille (M=2,87 ; ET=0,91), suivies par celles qui s'occupent des enfants âgés entre 05 et 10 ans (M=2,90 ; ET=0,85). Les femmes enquêtées lors de cette recherche ayant des enfants de plus de 10 ans pointent la moyenne la plus forte (M=3,45 ; ET=0,75) suivies par celles qui n'ont pas d'enfants à leur charge (M=3,07 ; ET=0,79).

Tableau (6) : statistiques comparative selon l'expérience professionnelle

Expérience professionnelle	conciliation vie professionnelle / vie personnelle	
	Moyenne	Écart type
- de 05 ans	3,21	0,82
De 06 à 10 ans	2,92	0,84
De 11 à 15 ans	2,73	0,79
+ de 15 ans	2,98	0,85
Moyenne générale	2,96	0,83

En se rapportant aux résultats obtenus dans le tableau ci-dessus relatifs à la comparaison de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle selon l'expérience professionnelle des répondantes, il s'avère que celles ayant moins d'expérience (moins de 05 ans) affichent la moyenne la plus forte ($M=3,21$; $ET=0,82$). Ce constat s'explique par le fait que cette tranche est généralement jeune et célibataire et n'a pas par conséquent beaucoup de responsabilités familiales ce qui leur laisse largement le champ libre pour s'investir professionnellement. En revanche plus l'âge avance, plus les responsabilités s'accumulent qu'elles soient d'ordre professionnel ou familial, ce qui explique les moyennes faibles des répondantes qui ont entre 06 et 10 ans d'expérience ($M=2,92$; $ET=0,84$), entre 11 et 15 ans d'expérience ($M=2,73$; $ET=0,79$) et de celles ayant plus de 15 ans d'expérience ($M=2,98$; $ET=0,85$).

Tableau (7) : statistiques comparative selon la nature du poste occupé

Nature du poste occupé	conciliation vie professionnelle / vie personnelle	
	Moyenne	Écart type
enseignantes	3,39	0,83
administration	2,71	0,73
Moyenne générale	2,96	0,83

A travers les données affichées dans le tableau ci-dessus qui renvoie à la comparaison de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle selon la nature du poste occupé des répondantes, on constate que les enseignantes affichent une moyenne plus forte ($M=3,39$; $ET=0,83$) que celles qui travaillent dans l'administration ($M=2,71$; $ET=0,73$). Ces résultats s'expliquent par le fait que les enseignantes disposent d'un emploi du temps plutôt flexible qui leur laisse des plages libres pour s'occuper d'autres responsabilités et leur permettant ainsi plus de conciliation entre la vie professionnelle et celle personnelle. En revanche le personnel féminin œuvrant dans l'administration travaillent majoritaire suivant un horaire normal de huit heures par jour qui leur laisse pas d'avantage beaucoup de temps libre pour les autres occupations familiales et personnelles.

4.5.L'analyse des hypothèses

Tableau (8) : matrice de corrélation

	1	2	3	4	5	6	7
1. conciliation vie professionnelle / vie personnelle	1						
2. Nature du poste occupé	0,395**	1					
3. Tranche d'âge des enfants à leur charge	0,098	0,157	1				
4. Expérience professionnelle	-0,137	0,155	-	1			
			0,205*				
5. Aménagement du temps de travail	0,272**	-	-	0,298**	1		
		0,447**	0,178*				
6. Le soutien organisationnel	0,373**	-0,032	0,132	0,127	-	1	
					0,038		
7. L'octroi des congés	0,541**	-0,200	0,062	0,192*	0,028	0,757**	1

*La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral)
 **La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral)
 Diagonale contient moyenne et (écart-type)

A l'issue de cette analyse, on pourra déterminer la nature de la relation entre la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et les aspects professionnels. Une analyse de corrélation de Spearman a été effectuée entre les variables indépendantes et la variable dépendante étant donné que cette méthode est la plus appropriée pour des échantillons de petite taille ($n < 137$). Il est à remarquer que la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée avec les axes développés dans le questionnaire. Le coefficient le plus important a été enregistré entre la conciliation et l'octroi des congés (0,541). La matrice de corrélation présentée dans le tableau ci-dessus nous servira de base pour examiner l'hypothèse centrale de la recherche qui estime que : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée aux aspects professionnels. Pour procéder à la vérification de cette hypothèse nous avons développé trois sous-hypothèses :

4.5.1. Hypothèse 1 : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée à l'aménagement du temps de travail.

Tableau (9) : Récapitulatif du modèle 1

Modèle	R	R-deux	Signification	Erreur standard de l'estimation
1	,272	,074	,001 ^a	,80948

a. Valeurs prédites : (constantes), l'aménagement du temps de travail

b. Variable dépendante : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Une corrélation positive, faible et significative (0,272) a été obtenue entre la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et l'aménagement du temps de travail. Elle permet ainsi, d'affirmer notre hypothèse. R-deux est égale à (0,074) ce qui veut dire que seulement 7,4% de variance en terme de conciliation est expliquée par la variable indépendante (l'aménagement du temps de travail).

4.5.2. Hypothèse 2 : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée au soutien organisationnel.

Tableau (10) : Récapitulatif du modèle 2

Modèle	R	R-deux	Signification	Erreur standard de l'estimation
2	,373	,139	,000 ^a	,78069

a. Valeurs prédites : (constantes), le soutien organisationnel

b. Variable dépendante : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Une corrélation positive significative (0,373) a été obtenue entre la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et le soutien organisationnel. Elle permet ainsi, d'affirmer notre hypothèse. R-deux est égale à (0,139) ce qui veut dire que seulement 13,9 % de variance en termes de conciliation est expliquée par la variable indépendante (le soutien organisationnel).

4.5.3. Hypothèse 3 : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle est positivement corrélée à l'octroi des congés.

Tableau (11) : Récapitulatif du modèle 3

Modèle	R	R-deux	Signification	Erreur standard de l'estimation
3	,541	,293	,000 ^a	,70733

a. Valeurs prédites : (constantes), l'octroi des congés

b. Variable dépendante : la conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Une corrélation positive, forte et significative (0,541) a été obtenue entre la conciliation vie professionnelle / vie personnelle et l'octroi des congés. Elle permet ainsi, d'affirmer notre hypothèse. R-deux est égale à (0,293) ce qui veut dire que seulement 29,3 % de variance en terme de conciliation est expliquée par la variable indépendante (l'octroi des congés). La figure ci-dessous reprend l'ensemble des hypothèses testées dans le cadre de cette étude.

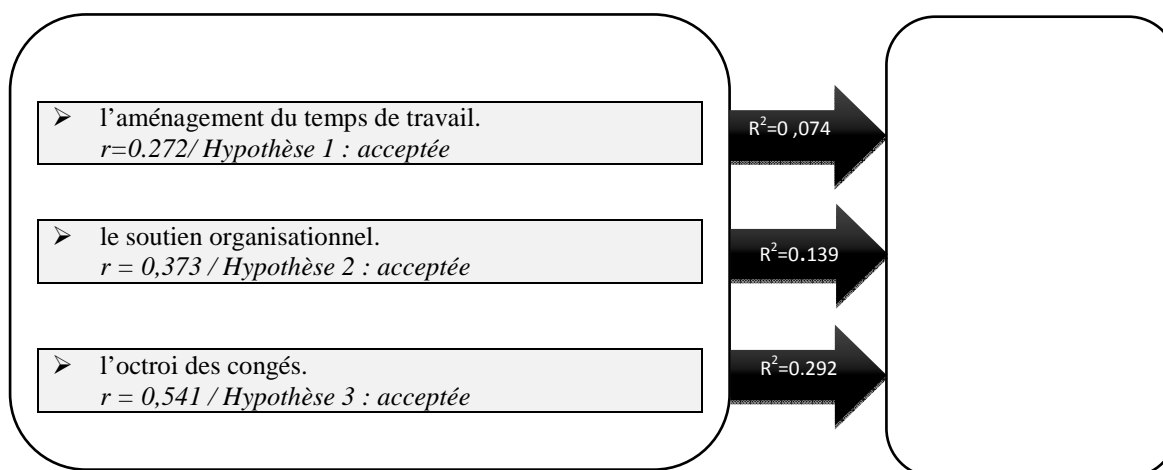


Figure (1) : modèle de recherche.

5. Conclusion

Au vu des résultats obtenus, on peut affirmer l'existence d'une corrélation entre la variable dépendante : la conciliation vie professionnelle / vie privée et la variable indépendante : les aspects professionnels en l'occurrence l'aménagement du temps de travail, le soutien organisationnel et l'octroi des congés. Mais cette corrélation reste faible. On note le plus fort taux entre la conciliation et l'octroi des congés (0,541) ce qui se rapporte aux propos de FARACHE (2005) présumant que pour bonne articulation entre temps de vie personnelle et temps professionnel un nombre de critères doivent exister dont on trouve les congés familiaux notamment en cas de maladie de l'enfant, et les congés parentaux entre autres le congé de maternité. Ce dernier qui a été souvent jugé comme trop court par les femmes salariées qui se sentent trop fatiguées et expriment un besoin de « souffler » plus longtemps. Elles plaident désormais pour la prolongation de ce congé avant et après l'accouchement, mais l'argument financier et l'hostilité prévisible des employeurs refont toujours surface pour renoncer à cette mesure qui reste pourtant soutenue par plusieurs instances internationales dont l'OIT et le Parlement européen. Alors que l'OIT réclame un minimum de 18 semaines (126 jours) de congé de maternité et le Parlement européen 20 semaines (140 jours), la législation en vigueur en Algérie ne prévoit qu'une période fixée à 98 jours. Une fois cette période achevée, pendant une année la femme fonctionnaire allaitant son enfant dispose chaque jour de deux heures d'absence payées pendant les six premiers mois et d'une heure pendant les six derniers mois. Ce constat se fut alarmant, il y a désormais un champ de progrès à explorer, l'entreprise publique algérienne notamment l'université doit faire une reconsidération plus avantageuse du congé maternité et des congés familiaux afin de mieux faciliter la conciliation entre la sphère privée et la sphère professionnelle de son personnel féminin.

Le deuxième taux de corrélation a été obtenu entre la conciliation vie professionnelle / vie privée et le soutien organisationnel (0,373). Ce qui s'accorde avec les conclusions de DUMAS (2009) qui suggère que les problèmes d'équilibre vie professionnelle et vie privée sont globaux et doivent être résolus au plus près du travail avec le soutien de l'entreprise. Ce soutien qui se constitue de deux composantes principales selon THOMAS et GANSTER (1995). D'une part on trouve les politiques de soutien familial qui se réfèrent à une variété de pratiques qui facilitent la gestion quotidienne des responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants, le partage d'emploi, le télétravail, et les congés familiaux. D'autre part il y a le soutien des supérieurs hiérarchiques qui peut inclure les horaires variables adaptés au salarié, la tolérance envers certains appels téléphoniques personnels, la possibilité d'amener les enfants les jours de congé scolaire etc. Les allégations de GUERIN et SAINT-ONGE (1997) vont dans le même sens, ils affirment que c'est en évitant la surcharge de travail, en procurant les moyens de réaliser la tâche, en prévenant les exigences contradictoires, en donnant du feedback, en laissant de l'autonomie, etc., que les supérieurs aident les subordonnés à équilibrer vie familiale et vie professionnelle. Dans le cadre de notre

recherche le soutien organisationnel est moyennement faible, ce qui entend que l'université de Mascara doit gagner à soutenir ses employées notamment pendant les moments difficiles de leur vie (séparation, accident, disparition d'un proche ou maladie...), elle doit également faire preuve de plus de compréhension envers circonstances familiales et les responsabilités qu'en ont les femmes envers les personnes à leur charge (enfants, parents, grands-parents, conjoints, beaux-parents).

Le taux de corrélation le plus faible a été souligné entre la conciliation travail/famille et l'aménagement du temps de travail (0,272). Cette conclusion rejoint également les propos de DUMAS (2009) qui affirme que pour pouvoir concilier leur travail et leur vie personnelle, les salariés notamment les femmes préférèrent bénéficier d'un aménagement d'horaires, d'une souplesse d'organisation et éventuellement d'horaires réduits. La situation est loin d'être satisfaisante dans l'université de Mascara, seulement 14 % des femmes interrogées lors de cette recherche affirment bénéficier d'un horaire personnalisé (travail à temps partiel, horaire flexible, télétravail), tandis que 86 % d'entre elles disent travailler en temps normale (8 heures par jour / 5 jours par semaine). La conciliation entre activité professionnelle et famille est avant tout une question de flexibilité du temps de travail. Dans une étude menée par ALIS (2003) en collaboration notamment avec DUMAS, ils se sont parvenus à ce que le conflit travail-famille vécu par les salariés diminue nettement après l'aménagement et la réduction du temps de travail. MEDA et ORAIN (2002) montrent notamment comment la question des modalités de réduction de temps de travail joue un rôle crucial dans la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés. L'université de Mascara a énormément de retard à rattrapé en terme d'aménagement du temps de travail, elle doit prendre conscience que beaucoup de son personnel femmes n'ont pas une vie professionnelle et personnelle bien équilibrée suite au horaires de travail en vigueur. La flexibilité de ce dernier est désormais capitale pour faire face aux urgences de la vie familiale quotidienne. Le système de management dans l'université de Mascara doit pouvoir laisser opérer plus de choix individuels en matière de temps de travail.

Bibliographie

ALBERT, É., BOURNOIS, F., DUVAL-HAMEL, J., ROJOT, J., ROUSSILLON, S. & SAINSAULIEU, R. (2006). Pourquoi j'irais Travailler, 2^{ème} édition, EYROLLES.

CHALLIOL-JEANBLANC, H., (2006), « Famille et carrière chez les couples à double carrière » dans Comportement organisationnel - Vol. 2 : Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel, De Boeck

CHENEVIER, L. (1996). « Les variables influençant l'ampleur du conflit « emploi-famille » ressenti par l'employé(e) ». Mémoire de maîtrise. Montréal : Université de Montréal.

CIDDEF. (2013), Femmes Algérienne : Annuaire statistique.

DE COSTER, M. (1999), Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, De Boeck Supérieur.

- DUBOIS, J. (2003), « Professionnel et privé : la confusion des mondes », Etudes, septembre, n°3, tome 399,
- DUMAS, M. (2008), Vie personnelle et vie professionnelle : vers un nouvel équilibre dans l'entreprise ?, Éditions EMS
- FARACHE J. (2005), « L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle en France », in Godet M., SULLEROT E., La famille, une affaire publique, Rapport n° 57 du conseil d'analyse économique, 23.11.2005, p.439-450.
- FRAY, A. M., MORIN, L., & RENAUD, S. (2015). L'attraction des salariés de la génération Y : Analyse des attentes selon le genre et le niveau de poste. *Gestion 2000*, 32(1), 117-132.
- GUERIN G., ST-ONGE S. (1997), «Le conflit emploi-famille : validation du modèle causes-conséquences», Actes du colloque de l'AGRH, Québec.
- GUERIN, G., ST-ONGE, S., CHEVALIER, L., DENAULT, K. & DESCHAMPS, M. (1997). « Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : Résultats d'enquête ». Montréal.
- HAAS L., ALLARD K., HWANG, PH. (2002), «The Impact of Organizational Culture on Men's Use of Parental Leave in Sweden», *Community, Work & Family*, 5, pp.319-341.
- LEE, R.T., BROTHERIDGE, C.M. (2006), « Enrichissement et conciliation du lien entre le travail et la famille » dans *Comportement organisationnel - Vol. 2 : Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*, De Boeck
- LEWIS S., (2001), « Restructuring Workplace Cultures: The Ultimate Work-family Challenge? », *Women in Management Review*, 16, pp.21-29
- MEDA D., ORAIN R. (2002), « Transformation du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 90, avril, pp. 23-38.
- MOIZARD, N. (2006), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En droit social communautaire », *Informations sociales* (n° 129), p. 130-139
- OIT. (2011). *Equilibre entre vie professionnelle et vie privée*, BIT, Genève
- OIT. (2014). *Algérie : La fierté des femmes qui travaillent*, BIT, Genève
- OIT. (2016), *Les femmes au travail : Tendances 2016*, BIT, Genève
- OLLIER-MALATERRE A. (2008), « Comment les employeurs appréhendent ils la vie hors- travail de leurs salariés ? Une comparaison entre le modèle français et le modèle anglo-américain », *Recherches et Prévisions*, 92, 47-60.
- OLLIER-MALATERRE, A., DUMAS, M., ALIS, D. (2012). « Veiller à l'articulation vie professionnelle-vie personnelle », in *Tous DRH*, 4^{ème} édition, EYROLLES.

PERETTI, J.M. (2011), Dictionnaire Des Ressources Humaines, 6^{ème} édition, Magnard-Vuibert.

PERETTI, J.M. (2013), Ressources Humaines, 14^{ème} édition, Magnard-Vuibert

PRONOVOST, G., (2005), « La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps », dans le 21^{ème} Colloque de l'association d'économie politique, De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, Presses de l'Université du Québec.

RUSSELL, G. (2014), « Congé parental : comment cela se passe ailleurs en Europe », le Figaro.

SOUABER, H. (2006), « Activité féminine en Algérie », Revue N°10 Trimestre Juillet – Septembre du CIDDEF.

TAÏEB, J.P. (2007). Dictionnaire des RH, DUNOD, Paris.

THOMAS T.T., GANSTER D.C. (1995), "Impact of family-supportive work variables on work family conflict and strain: a control perspective", Journal of Applied Psychology, Vol. 80, n° 1, pp. 6-15.

TREMBLAY, D.G. (2012), « Articuler emploi et famille : le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions », presses de l'université du Québec