



Les femmes-cadres entre vie professionnelle et vie familiale
The women-managers between professional life and family life

AÏSSAT Md Tahar ^{1*}

Laboratoire des études sociologiques : travail, éducation, réseaux et espace
ESTERE, Facultés des sciences humaines et sociales. Université de Béjaïa.

Mohandtahar.aissat@univ-bejaia.dz

Reçu : 23/03/2023

Accepté : 30/05/2023

Publié : 20/08/2023

Résumé: La problématique du travail salarié de la femme déborde le domaine de la sociologie du travail pour s'appuyer sur la sociologie de la famille et la sociologie des organisations car elle réunit les contraintes de l'organisation du travail et celles de la structure familiale au même temps. La question principale est : Comment les femmes cadres arrivent-elles à concilier entre leurs deux vies, familiale et professionnelle ? La réponse s'est faite à travers une étude qualitative de la catégorie hétérogène des femmes-cadres qui occupent des postes de responsabilité et d'encadrement et vivent des cycles de vie familiale différents, avec des charges différentes qui impliquent des attitudes et des rapports différents au travail exercé.

Mots-clés: femmes-cadres ; carrière professionnelle ; cycle de vie familiale.



Copyright : © 2023 par les auteurs. Soumis pour une éventuelle publication en libre accès selon les termes et conditions de la licence Creative Commons Attribution (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The problem of the salaried work is the subject, which extends over sociological work field to lean on the sociological family and sociology of organisations because it's where come together constraints of work organization and obligations of the structure family at the same time. The main question is: How women-managers do manage to reconcile between constraints of work organizations and obligations of the family structure. The answer came through a qualitative study was interested in the heterogeneous category of women managers, who hold responsible and managerial positions and lives different cycle life family with different charges, which imply different attitudes and relationships with the work performed.

Keywords: Women-managers; Professional career; cycle life family.

* Auteur correspondant

1. Introduction

De toutes les activités humaines, le travail représente l'activité la plus complexe à cerner car la plus importante dans la vie des individus adultes et des nations et les problématiques portant sur les rapports de l'homme au travail sont liées à l'évolution des formes du travail, de ses contenus et la diversité de ses dimensions d'une part et liées, aussi, aux valeurs socio- culturelles d'autre part.

Durant l'histoire de l'humanité, le travail a connu des transformations qui sont liées aux profondes transformations sociales et économiques des sociétés humaines sur le plan des structures familiales et professionnelles. Aujourd'hui, la forme dominante de l'organisation du travail est l'entreprise économique qui se présente comme modèle d'organisation professionnelle moderne et rationnelle imposé par les exigences du progrès économique. La mondialisation a ouvert les marchés des biens et des capitaux (pas le marché du travail qui reste contrôlé par les Etats des pays d'accueil) et imposé une flexibilité dans les modes de gestion des ressources humaines, ce qui a conduit à la précarité du marché du travail et des offres d'emplois avec des contrats à durée déterminée (C.D.D) et souvent de courte durée (C.C.D) au point où l'emploi discontinu est devenu la forme d'emploi dominante comparativement aux années des années 70 et 80 (les années du S.G.T. en Algérie: Statut général du Travailleur) où les offres de travail proposées se caractérisaient globalement par la stabilité et la permanence avec des contrats à durée indéterminée (C.D.I) ouvrant la possibilité de construire une identité professionnelle et débouchant sur une stabilité de la main d'œuvre qui n'est pas une fin en soi mais un moyen de garantir un salaire plus ou moins acceptable. L'une des transformations les plus profondes du travail qui ont accompagné les transformations socio-économiques de l'Algérie durant la deuxième moitié des années 90 est le travail salarié de la femme qui est devenu ces dernières années une réalité quasiment intégrée dans les mœurs de la société et particulièrement dans les grands centres urbains. C'est ainsi, qu'il devient au même temps objet d'intérêt des spécialistes en sciences humaines et sociales et particulièrement de la sociologie.

Cependant, quand on aborde le travail salarié de la femme on se rend vite compte de la complexité de l'objet et de la difficulté de cerner sa problématique qui déborde le domaine de la sociologie du travail pour prendre appui sur la sociologie de la famille en faisant la jonction avec l'anthropologie et la sociologie des organisations où se rencontrent les contraintes de l'organisation professionnelle et celles de la structure familiale. La femme a de tout le temps travaillé, mais son intégration dans le monde du travail salarié suscite de multiples interrogations sociologiques sur ses motivations, son statut professionnel par rapport à son statut social au sein de la famille en rapport avec celui de l'homme, ainsi que sur ses possibilités de construction d'une carrière professionnelle.

L'étude suppose que les possibilités de construction d'une carrière professionnelle dans le cadre de l'exercice d'un emploi salarié formel et stable dépendent aussi bien du statut professionnel occupé (type de contrat, conditions de travail, salaire..) et du cycle de vie familiale (célibataire, mariée, mère). En termes de statut professionnel, l'étude s'intéresse à la catégorie hétérogène des femmes cadres qui occupent des postes de responsabilité et d'encadrement et qui vivent des cycles de vie familiale différents, avec des charges et des responsabilités différentes qui influencent leurs possibilités de conciliation entre les impératifs professionnels et les obligations familiales.

La méthode d'approche suivie est de type qualitatif et s'est concrétisée par le moyen d'entretiens semi-directifs réalisés en fonction de la disponibilité de la femme ciblée après avoir pris rendez-vous (sur le lieu de travail, à la maison) et d'observation directe.

L'échantillon est le résultat d'une construction en boule de neige et on est passé d'anciennes étudiantes de l'université (entre 1995 et 2000) avec lesquelles nous avons voulu s'enquérir de leur situation professionnelle aux mères de familles qui viennent récupérer leurs enfants scolarisés à l'école primaire. De fil en aiguille, nous avons pu rencontrer une vingtaine de femmes porteuses de diplômes universitaires et/ou qui occupent des postes de responsabilité dans des organismes administratifs Etatiques, entreprises, agences immobilière et d'assurance.

Il est intéressant de compléter cette étude par la confrontation des opinions individuelles par le moyen de la technique de focus groupes (discussions de groupes) afin de réduire la part de subjectivité. Mais son application dans la réalité s'avère très difficile en raison de la difficulté de réunir des personnes qui ont des emplois du temps différents et chargés pour constituer des groupes de discussion dans un même endroit et en même temps.

2. Activité, travail et emploi ?

Le concept « travail » se rattache à la pensée utilitaire (économique) qui l'oppose à l'activité de loisir considérée avec la paresse une perte de temps. D'ailleurs, même les sociologues allemands Max WEBER et Werner SOMBART ont repris à leur compte la devise de « Le temps, c'est de l'argent » de Benjamin FRANKLIN, qui a dit « si tu aimes vraiment la vie ne gaspille pas ton temps car celui-ci est la matière de la vie...On passe beaucoup de temps à dormir sans intérêt sans se rendre compte que le renard qui ne dort pas est en train de chasser les poules et qu'on a la possibilité de dormir une fois pour toutes dans la tombe...Si le temps représente quelque chose de valeureux, son gaspillage est le plus criminel des gaspillages...Car le temps perdu est un temps irrécupérable et croire qu'on a du temps est une erreur parce que le temps de notre vie est de tout le temps court » (COSTER,1999).Ce concept est très proche par le sens des termes activité et emploi dans leur utilisation statistique, particulièrement

lorsqu'on les rattache à la structure familiale. On retrouve le terme activité dans la catégorie de « population active », qui comporte deux catégories :

- a- La première catégorie est celle qui est constituée de personnes actives employées salariées ou non salariées et de personnes en formation qui perçoivent des salaires et étudiants occupant un emploi et de militaires.
- b- La deuxième catégorie englobe les chômeurs et les personnes prédisposées à travailler mais ne travaillent pas ainsi que les personnes promises à l'emploi mais dont l'emploi effectif est reporté.

Concernant la catégorie de la population non active, celle-ci regroupe les étudiants, les retraités et les femmes au foyer n'exerçant pas un emploi (BARRERE- MAURISSON , 1995). Mais l'emploi désigne le travail attribué à un travailleur salarié pour le réaliser dans le cadre d'un système économique organisé, c'est-à-dire qu'il s'applique à un service ou travail exécuté selon certaines conditions en contrepartie d'un salaire (REGNAULT, 2004). Définir un emploi nécessite de répondre à quatre questions primordiales : qui travaille ? Dans quel poste de travail ? Dans quelle organisation ou instance professionnelle ? Avec quelles qualifications reconnues ? (PIOTET, 2007).

Ici, on doit distinguer entre les tâches pré- définies administrativement d'un poste de travail dans le cadre d'une division technique du travail propre à une organisation professionnelle et le travail en tant qu'activité qui nécessite d'être décrite et analysée dans différentes situations en prenant en compte deux aspects complémentaires : l'aspect lié à la variabilité du travail en déterminant ses éléments de changement car le contexte du travail et la personnalité de l'exécutant (le travailleur) ne sont pas stables d'une part, ainsi que les arrangements et les modifications que la réalisation du travail exige et qui se rapportent aux préoccupations du travailleur, aux contraintes, aux instructions et à l'efficacité des outils de travail de l'autre côté. L'analyse du travail en tant qu'activité insiste sur le fait que les travailleurs diffèrent par leurs caractéristiques personnelles, leurs actes et ceux-ci, à leur tour, modifient les conditions de travail (GOLLAC et VOLKOFF, 2007).

3. La réalité de l'emploi des femmes en Algérie :

L'emploi formel des femmes n'a pas connu dans le passé une évolution importante que ce soit sur le plan statistique où le taux d'emploi formel s'est stabilisé autour de 20% et concentré dans les centres urbains et le secteur des services en particulier. Sur le plan qualitatif, l'emploi proposé aux femmes est souvent caractérisé par sa discontinuité (travail saisonnier par exemple), à temps partiel et dont les conditions de travail sont précaires et qui correspond socialement aux spécificités féminines qui le distingue du travail dit masculin souvent qualifié de travail dur, extérieur, en mouvement (qui exige des déplacements).

Par ailleurs, on peut dire que la réalité sociale actuelle recèle toutes les conditions, aussi bien économiques que démographiques et éducatives, favorables à une croissance remarquable du salariat féminin comme le développement du secteur des services qui est leur plus grand employeur, l'application d'une politique économique axée sur les petites et moyennes entreprises qui sont intégrées dans le tissu urbain, Augmentation de la moyenne d'âge de mariage, élévation considérable du niveau d'enseignement et de qualification des femmes et surcroissance de la population urbaine au détriment des zones rurales, dont la plupart s'est urbanisée... Mais il faut remarquer que la femme est plus visible dans l'espace public des villes que dans le monde du travail, ce qui conduit à considérer qu'une bonne partie des femmes exercent dans le secteur informel (non déclaré et non comptabilisé) comme femmes de ménage, nourrices ou gardiennes d'enfants, caissières, commerciales ou même administratives contractuelles dans certaines petites entreprises et micro-entreprises.

3.1. Les facteurs favorables à l'emploi des femmes : La réalité socio-économique actuelle comporte des facteurs favorables à l'emploi des femmes et particulièrement les diplômées de l'enseignement supérieur et des instituts de formation professionnelle, dont :

3.1.1. **Changement de stratégie de développement :** Déclin durant les années 90 du secteur public considéré dans le passé comme garant d'emplois permanents, stables et juridiquement protégés (qui était le secteur pourvoyeur d'emplois permanents pour plus de 80 % des femmes employées) et émergence du modèle de développement économique depuis un peu plus de 20 ans qui repose sur les petites (dont les T.P.E) et moyennes entreprises qui sont élevées au rang de moteur de développement économique national. Ce modèle est favorable à l'emploi des femmes qui sont plus adaptées à l'application de la nouvelle stratégie d'assouplissement du mode de gestion des ressources humaines considérée plus ajustée aux fluctuations du marché en offrant des emplois précaires avec des salaires précaires mais qui répondent le plus souvent aux exigences à caractère féminin en termes de contenu de travail (tâches routinières et légères comme nettoyer, ranger, accompagner...) et en termes de conditions de travail (proximité du domicile familial, travail de jour et espace interne protégé...).

3.1.2. **L'externalisation de plusieurs activités domestiques :** la structure familiale a perdu plusieurs de ses fonctions qui sont externalisées au profit des petites et moyennes entreprises de production de biens et de services, qui ne sont plus centrées sur la seule fonction de production de biens mais elles prennent en compte à travers l'implication de la femme la dimension socio- culturelle en vue d'établir des rapports d'interaction positive avec l'environnement social et d'assurer la continuité de la relation de travail.

3.1.3. **L'accès massif de la femme à l'éducation** qui a fait croître sa représentativité dans l'enseignement secondaire et universitaire au point de devenir majoritaire depuis l'année scolaire 96/1997 où la représentativité féminine

au secondaire a atteint 52,54% (449.506 / 855.481). En 2017/2018, les femmes représentent au niveau de l'enseignement supérieur 62,5% des inscrits (soit 1.081.250 sur 1.730.000) et 65,6% des diplômés. Au niveau des études doctorales, elles représentent 52,5% des effectifs. Concernant le corps enseignant, tous grades confondus, les femmes représentent près de 47% (soit 28.200 sur 60.000 enseignants). Le taux de féminisation des effectifs totaux des élèves inscrits (1.262.641) au secondaire a atteint 58% en 2018/2019 (O.N.S, 2019). Evidemment, l'accès de la femme à l'enseignement supérieur lui facilite l'accès au marché du travail et réduit les écarts qui la séparent de l'homme.

3.1.4. La tertiarisation de l'économie algérienne qui fait du secteur tertiaire le secteur le plus employeur avec 60% de l'emploi total, où la femme est statistiquement plus représentée avec 853.000 (43,2%) salariées dans la santé et l'action sociale, 238.000 travailleuses dans l'administration publique, ainsi que dans les professions dites intellectuelles où elle est majoritaire avec une estimation qui a atteint 569.000 en 2019 contre 514.000 hommes. Elle est aussi majoritairement employée dans le secteur public avec 61,2% de l'emploi féminin total en 2013. Par contre, elle est quasiment invisible dans le secteur secondaire avec 0,4% dans l'industrie extractive et 21% dans l'industrie manufacturière malgré l'adoption d'une stratégie de développement des petites et moyennes entreprises. Donc, la tertiarisation de l'économie nationale, à l'instar de l'économie mondiale, est un facteur de développement de certains secteurs de la vie socio- économique, qui connaissent un mouvement de féminisation accru qui prend deux orientations complémentaires :

3.1.4.1. L'émergence et l'extension d'activités traditionnellement dites féminines sur le marché, comme le secteur de l'éducation qui représente, actuellement, l'un des employeurs les plus importants de la gente féminine avec un taux de féminisation estimé en 2019/2020 à 82,47% au préparatoire, 81,75% au primaire, 72,61% au moyen et 66,00% au secondaire (ANEM, 2020) et d'autres secteurs où les femmes exercent en tant que en tant qu'employées attirées ou très demandées ou en tant que créatrices d'emplois car elles expriment mieux leurs compétences spécifiques dites féminines. Ces activités et ces emplois exigent généralement, ce qui est appelé par Catherine HAKIM, « l'implication des émotions dans le travail » (les soins, commercial, hôtellerie, restauration...), c'est à dire un investissement professionnel en émotions (comme le sourire, la douceur dans la communication et l'élégance du geste...) en vue de convaincre les clients (GUIONNET et NEVEU, 2004).

3.1.4.2. Accès des femmes aux secteurs d'activités et aux emplois dits masculins ou qui sont considérés comme tels depuis longtemps. Dans ce cas, les femmes apportent une touche féminine au travail exercé par les hommes, ce qui exprime en soi la différence d'intérêts et de compétences spécifiques liées à la différence des socialisations, c'est-à-dire que les hommes et les femmes exercent

différemment le même travail en raison d'une interprétation différente du travail exercé. L'étude comparative entre les hommes et les femmes qui exercent les mêmes professions indique qu'il y a des différences dans les pratiques et les manières d'exécution (GUIONNET et NEVEU, 2004).

3.1.5. Concentration de la population dans les centres urbains au détriment des zones rurales puisqu'elle est passée de 58,27% en 1998 à 65,95% en 2008 puis ce taux a atteint 72,05% en 2017. Les statistiques officielles montrent que l'emploi des femmes est plus concentré dans les zones urbaines avec 76,9% en 2013 et un taux de chômage qui a atteint 16,6% en 2015 (O.N.S, 2015).

3.2. Les facteurs défavorables à la continuité de la carrière de la femme :

La réalité comprend, aussi, des facteurs qui ont un impact négatif sur l'emploi formel et la possibilité de réalisation d'une carrière professionnelle continue, dont particulièrement :

3.2.1. Application d'une politique de lutte contre le chômage et non de création d'emplois en privilégiant de manière tacite l'emploi des hommes aux emplois permanents qui sont tenus socialement d'assurer les moyens de subsistance de leurs familles, une manière de préserver l'équilibre de la famille, alors que les emplois de pré-emploi et en C.D.D sont plutôt occupés par des femmes. Ainsi on peut avancer que Le travail à mi-temps, le travail saisonnier et le travail en courtes durées ou discontinu sont généralement associés à la femme qui est constamment tiraillée entre les exigences de sa vie professionnelle et les obligations maternelles de sa vie familiale.

3.2.2. Le chômage de la femme ne représente pas une menace directe à la paix sociale quelque soit son ampleur du moment que sa prise en charge est culturellement et entièrement dévouée à son père ou à son mari. C'est pourquoi on ne trouve pas de trace à l'existence d'une politique de mobilisation de la main d'œuvre féminine comme politique permanente intégrée à la politique d'emploi des ressources humaines dans le cadre de la diversification des activités de production des biens et des services. En 2015, les statistiques officielles montrent qu'un jeune sur trois est au chômage et plus de 2 filles sur 5 le sont. Les diplômés du supérieur représentent 27,9% des chômeurs alors qu'ils ne représentent que 17,7% de la population active et 7,4% de la population en âge de travailler (16 ans et +). Par contre les femmes diplômées constituent 18,3% des chômeurs alors qu'elles ne représentent que 9,2% de la population active et 3,8% de la population en âge de travailler. Le taux d'emploi en septembre 2015 des diplômés de l'enseignement supérieur a été estimé à 75,0% pour les hommes et 50,7% pour les femmes. 15,6% des femmes qui quittent leur emploi évoquent les obligations familiales contre 1,8% pour les hommes (ONS, 2015). Durant l'année 2019, l'ANEM a réussi à placer 50.159 femmes, ce qui représente 14,96% du nombre total des placements des demandeurs d'emplois. Le taux de femmes occupées est passé de 16,6% en 2013 à 18,27% en 2019 alors que le taux de chômage est passé

successivement de 17,65% (1.904.000/ 10.788000) à 17,9% (1975000/ 11.048000). Ce qui montre une évolution lente au regard des facteurs favorables dont l'effet est réduit par la force des facteurs du conservatisme négatif qui poussent les femmes à ne pas accéder au marché du travail ou à se retirer volontairement ou par contrainte du travail après le mariage ou la naissance d'un enfant (ANEM, 2020). Selon REBAH, Les limites de la croissance de l'emploi féminin sont inscrites dans celles du modèle de développement lui-même. Celui-ci ne repose pas sur les secteurs exigeants en main d'œuvre tels l'agriculture, les industries de transformation, le tourisme et les services, mais plus sur les secteurs de la santé et l'éducation, qui en emploient 73% (REBAH, 2007).

3.2.3. Les barrières psycho- sociales (préjugés, les on dits, les regards des autres...) érigées entre les deux genres dans toute organisation professionnelle formelle (entreprise, administration, agence bancaire...) où il y a mixité et promiscuité. Ce qui entrave leur communication et établit des distances sociales qu'ils doivent intégrer dans leurs comportements pour éviter les malentendus et les risques de perturbation de leurs relations professionnelles. Autrement dit, il ne s'agit pas seulement d'affectation aux postes et aux tâches qui répondent simultanément au stéréotype du féminin et à celui du masculin, mais aussi d'accompagner cette division du travail par des codes culturels produits et reproduits par la différence de socialisation en vue de préserver la discipline et la sérénité de la vie professionnelle au sein de l'organisation. Selon un dirigeant d'une entreprise « *La présence de la femme dans l'entreprise nous apporte la discipline de groupe. Les hommes deviennent moins violents et moins bruyants en présence d'une femme. Je dirais même, que la femme a domestiqué l'homme* ».

4. L'accès à la vie professionnelle :

L'accès au marché du travail paraît une question résolue à travers le long cursus des études suivies jusqu'à l'obtention du diplôme final car « *on ne fait pas de longues études pour rester à la maison* », mais il reste que l'accès au travail qui correspond au niveau et au type de formation reçue n'est pas toujours chose facile de nos temps actuels où les offres d'emploi proposées aux nouvelles diplômées sont souvent précaires et elles sont généralement obligées de les accepter pour ne pas se résigner au statut de femme au foyer et acquérir l'expérience nécessaire qui permettrait de postuler aux concours de recrutement en C.D.I.

Ce qui nous a frappé de prime abord, c'est la contribution active du père pour certaines et du mari pour d'autres dans la recherche d'un emploi et même du recrutement en usant de leur capital de relations. C'est-à-dire, celui qui représentait dans le passé « le mâle dominant de la famille » et qui opposait toute son autorité patriarcale au travail salarié de la femme au nom de l'honneur de la famille ou de la tribu, se transforme actuellement en acteur favorable au travail de

sa fille ou de son épouse. Ce qui montre le changement des codes culturels et l'intégration de nouvelles règles dans la structure familiale.

Cependant, quelques cas ont réussi à passer de la vie estudiantine à la vie professionnelle sans passer par la procédure habituelle de recherche de travail et par le chômage en raison du rapprochement de l'organisme employeur de l'organisme formateur (cadres choisis).

La plupart des femmes cadres interrogées (15/20) se trouvent dans une situation professionnelle stable puisqu'elles ont dépassé l'étape des « petits boulots » de l'A.N.E.M et de la précarité professionnelle, comme elles ont dépassé la quarantaine (11/13), l'âge où elles se libèrent généralement des charges de l'enfance dépendante.

4.1. Des cadres permanentes et des mères responsables :

Nous avons discerné entre deux procédures d'accès à la vie professionnelle, qui sont :

4.1.1. L'accès à la vie professionnelle selon la procédure habituelle : Recherche du travail- chômage – emplois précaires- intervention ou aide d'une connaissance - emploi permanent :

B.S. (52 ans, mère d'un jeune garçon) : *« Mon premier job c'était à la direction de la jeunesse comme secrétaire, ensuite je suis partie au sud, à Hassi- Messaoud exactement, où j'ai été recrutée avec l'aide d'un proche comme secrétaire de direction...J'avais besoin d'argent pour aider, autant que mes deux frères, mes parents à construire leur maison. J'ai exercé, là bas, pendant cinq ans avant de revenir sur Béjaia car le temps passe et presse. Je dois penser à moi... Je suis recrutée dans une agence immobilière comme commerciale. Avec le temps et l'expérience, je suis devenue gérante de cette agence avec deux employés sous mas responsabilité : un homme et une femme. L'emploi ne vient pas tout seul et ne tombe pas du ciel, on doit le chercher et on a toujours besoin de l'aide d'une connaissance ou de l'intervention d'un tel ou tel autre, ce n'est pas nécessairement qu'il soit un proche parent ».*

I.H. (45 ans, mère de deux enfants) : *J'ai fait une formation en comptabilité et je suis recrutée comme telle dans cette administration avec l'aide d'un proche. Au départ j'étais tout simplement contente de trouver un emploi et d'avoir un salaire après presque deux ans de chômage. Puis, j'ai gravi les échelons petit à petit et j'ai acquis l'expérience et la confiance nécessaires pour occuper le poste de cheffe de service. Mon mari travaille dans l'administration publique d'à côté. Il m'a beaucoup aidée et encouragée... ».*

C. N. (32 ans, 2 enfants en bas âge) : *« J'ai obtenu deux diplômes : une licence de sociologie urbaine et une licence de bibliothéconomie. J'ai réussi avec l'aide d'une connaissance à décrocher un emploi dans le service de l'urbanisme de la*

wilaya d'Alger. Au départ c'était un pré-emploi qui s'est transformé en un emploi permanent au bout d'une année. En 2017, j'ai bénéficié après mon mariage d'une mutation (regroupement familial) à la wilaya de Béjaia avant de rejoindre la Daira où je réside actuellement».

F.M. (48 ans, mère de deux jeunes garçons) : *« Depuis ma première inscription à l'université, je me suis fixé comme objectif de devenir enseignante, car l'enseignement offre plus de possibilités de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Donc, juste après l'obtention de mon diplôme D.E.S de physique à Bab-Ezzouar, j'ai postulé plusieurs fois aux concours de recrutement mais en vain... Alors je me suis résignée dans un premier temps à effectuer pendant deux ans des remplacements dans les établissements où il y avait un manque. Certains remplacements m'ont posé des problèmes de déplacements dans des localités lointaines (Sidi-Aich, Ath Smail, Feraoun...) et ça m'arrivait parfois de trouver la route barrée par la population en allant ou en revenant, ce qui m'obligeait à marcher quelques centaines de mètres pour arriver à l'arrêt de bus. Ma persévérance a été finalement récompensée lorsque j'ai été retenue dans un concours de recrutement mais on m'a affectée dans un établissement loin de mon lieu de résidence (à Souk El-Tenine), où je devais changer de bus deux fois pour y arriver et pour y revenir. Malgré cela, je n'ai pas lâché jusqu'au jour où ma demande de rapprochement de mon domicile familial a été accordée avec l'intervention d'une connaissance à mon mari ».*

A. N. (42 ans, mariée, Ingénieur en Statistique) : *« J'ai vécu quelques mois de chômage avant de postuler à l'université où j'ai été recrutée pour exercer au niveau de la scolarité pendant trois ans. La charge professionnelle à l'université était plus importante dans certaines périodes de l'année (la rentrée avec les inscriptions, les périodes des examens, la fin de l'année), sinon pour le reste du temps, il n'y avait pas beaucoup de travail. Et par un concours de circonstances, on m'a proposé un poste au niveau d'Algérie postes avec un meilleur salaire... et j'ai sauté sur l'occasion. Après mon mariage j'ai rejoint mon mari à la banque où il exerce comme informaticien. Justement c'est lui qui m'a aidée pour occuper l'actuel poste.*

4.1.2. L'accès direct au travail (de l'organisme formateur à l'organisme employeur) : Il y a des cas (4/20) qui n'ont pas vécu la galère du chômage et de la recherche d'in emploi puisqu'elles ont été recrutées par parrainage comme dans le cas des diplômées de l'école supérieure de banque parrainées par des banques nationales ou des diplômées de l'université recrutées à la fin de leur formation suite à stage effectué au sein de l'organisme formateur ou encore recrutées par l'employeur suite à leur à leur réussite. Comme dans les cas suivants :

4.1.2.1. Accès par parrainage : C'est une nouvelle formule de recrutement offerte par certaines écoles supérieures créées durant les années 2000, dont a bénéficié H. Y. (24 ans, célibataire, cadre à la banque) : *« J'étais parrainée durant mes études à l'école supérieure de banque de Bouzaréah par la banque C.P.A. Actuellement je suis en période de stage et je suis tenue, après cela, d'y exercer pour au moins 5 ans, durée de fidélité qui m'est exigée du moment que c'est la banque, elle-même, qui a financé mes études. D'ailleurs, j'ai choisi cette école, où les normes de réussite sont très élevées par rapport à l'université, pour pouvoir accéder directement à la vie professionnelle sans passer par la case chômage. »*

4.1.2.2. Accès suite à un stage de formation : C'est le cas de deux camarades de promotion de la fin des années 90, B.H. (47ans, mère de deux enfants) et B.N. (47 ans, mère de trois enfants), ingénieures en écologie et environnement, qui ont réussi à se faire recruter dans un organisme administratif étatique après avoir effectué leurs stages de 4^{ème} année et de fin de cycle dans cet organisme. Ces deux stages leur ont permis d'établir des liens avec les responsables et le personnel dirigeant de cet organisme, ce qui a facilité leur recrutement d'abord en tant que stagiaires ensuite en tant que chargées d'études. Selon elles, *« En réalité, on ne fait pas d'études, mais on suit les études que font les autres par notre appel pour notre organisme. Notre travail est d'inviter, réunir, organiser, poser des questions et rendre compte aux supérieurs »*.

4.1.2.3. Accès sélectif par la réussite en fin de cycle : C'est le cas des lauréats de l'université qui ont été recrutés par l'employeur, particulièrement l'entreprise Cévital, à l'exemple de A. K. (44 ans, mère de 03 enfants) : *« Je n'avais pas de problème pour trouver du travail. Le patron de Cévital, en personne, est venu à l'université pour m'offrir une décision de recrutement (avec un micro- ordinateur) en guise de récompense lors de la cérémonie de remise des diplômes de fin d'année au début des années 2000, où j'ai été déclarée lauréate en génie des procédés. Je suis issue d'une famille modeste, mais le bon Dieu m'a ouvert les portes grâce à mon abnégation au travail et ma réussite aux études. Mon mari travaille dans la même entreprise que moi »*.

4.2. Mariées sans enfants :

La première est âgée de 27 ans diplômée en Master Biologie et exerce en tant qu'analyste au laboratoire d'analyses médicales. Elle s'est mariée depuis peu (quelques mois) avec une ancienne connaissance de l'université qui exerce le même métier. Elle s'est exprimée en disant *« On vient juste de dire Bismillah à la vie professionnelle et à la vie familiale. C'est une chance pour nous de travailler dans notre domaine de formation »*.

La deuxième, âgée de 35 ans, vit et travaille avec l'inquiétude de rater sa maternité. Selon elle *« Ca fait cinq ans qu'on est mariés et on n'a pas d'enfants. C'est le seul problème qui me préoccupe. Sur le plan professionnel, je n'ai pas de problèmes. J'ai 10 ans d'ancienneté à la CNAS où j'exerce actuellement en tant*

que responsable de bureau et je m'entends avec tout le monde ». Elle rajoute « ce qui me donne la force de vivre est mon mari qui ne s'est jamais plaint de ce manque ». Cette situation n'était pas possible dans le cas de la famille traditionnelle (élargie) où l'absence de naissances au bout d'un certain temps serait source de fortes pressions sur le couple et de divorce quand l'épouse n'acceptait pas une deuxième épouse.

4.3. Des célibataires à la recherche de la stabilité :

Parmi les 5 cas interviewés, nous présentons les 3 suivants :

K. K. (29 ans, célibataire) : « J'ai un diplôme en master comptabilité et finances. J'ai réussi à décrocher cet emploi dans cette boîte d'assurances avec l'aide de connaissances. Ça fait déjà deux ans que je suis là. Même si c'est contractuel, Je me sens bien c'est mieux que de rester au chômage... Bien sûr je souhaite décrocher un C.D.I, mais le fait que l'agence se trouve au centre ville et pas loin du domicile familial ça m'arrange beaucoup... De plus, j'ai de bonnes relations avec les collègues de travail... Il y a du respect entre nous, c'est l'essentiel. Selon elle, « il faut se respecter pour être respectée. Mais si je trouve une meilleure opportunité de travail en termes de salaire, statut et conditions de travail je n'hésiterai pas à la saisir ».

A.N. (32 ans, célibataire) : « J'ai décroché cet emploi d'analyste au laboratoire avec l'aide d'un proche, dont l'épouse a fait le même poste depuis quelques années (maintenant, ils vivent et travaillent à Alger). Je l'ai en quelque sorte remplacée au laboratoire, dont je suis actuellement responsable et où je réalise quotidiennement des analyses de qualité des produits avant, durant et après la production. C'est une grave responsabilité car il s'agit de produits de consommation destinés à une large population. Auparavant, j'ai exercé dans la région en tant qu'enseignante remplaçante des sciences naturelles aussi bien au lycée qu'au C.E.M., mais les remplacements ne furent pas et ne correspondent aux études que j'ai effectuées (Ingénieur en sciences alimentaires). Le désir de changement est présent mais il dépend surtout du changement de cycle de vie et de la situation professionnelle et financière du futur conjoint ».

B.C. (28 ans, célibataire) : « Je suis juriste de formation et stagiaire dans cette entreprise (La belle, qui s'appelait autrefois E.N.C.G U.P 07. Grâce à mon père qui a usé de ses relations pour me faire une demi-place car à présent je n'occupe pas encore toute la place que je mérite. Ce qui est inquiétant est le doute angoissant quant à mon avenir professionnel. Je ne sais pas s'ils vont me garder en tant que permanente ou me lâcher ou peut être me renouveler le contrat... J'étais heureuse de trouver un emploi et d'avoir un salaire mais l'instabilité de ma situation professionnelle actuelle me dit qu'il faut chercher ailleurs. De l'autre côté, je dois respecter toutes les consignes et répondre à toutes les contraintes si je veux accéder au poste de permanente ».

5. Différence de statut et différence de carrière :

La carrière professionnelle des cadres qui occupent des postes de responsabilité et d'encadrement depuis plus de 10 ans est une carrière plus stable et continue, car elles bénéficient d'un statut plus sécurisé juridiquement et plus confortable sur le plan socio- professionnel malgré la suppression depuis quelques années de certaines conditions d'accompagnement comme le transport, la cantine...etc. Le confort pour elles, revêt un double sens : sur le plan personnel en termes de satisfaction d'un statut acquis et d'une reconnaissance méritée d'une part et sur le plan matériel en termes de possibilités d'amélioration des conditions de vie familiale qu'offre le salaire perçu en tant que deuxième salaire pour les mariées qui contribue plus ou moins au budget familial ou en tant qu'indépendance économique.

Leur travail représente, malgré tout, une source de fierté car elles considèrent qu'elles l'ont obtenu après plusieurs années d'études et de formation et qu'elles ont réussi avec le temps à s'imposer en gagnant le respect et la reconnaissance, aussi bien, des collègues et des supérieurs que ceux des proches. A. N. (Ingénieur en Statistique, responsable à la banque) : *« Mon principe dans le travail est depuis toujours de bien faire son travail pour ne pas s'attirer les critiques et les remarques des supérieurs... Et puis, l'entraide et le respect sont les clés d'une stabilité professionnelle ».*

Pour certaines des contractuelles (3/5), la continuité dans le poste actuel est incertaine s'il n'y a pas d'amélioration des conditions de travail car le contrat à durée déterminée ne garantit pas la stabilité qui permet de se projeter dans une carrière professionnelle continue d'autant plus qu'il comporte beaucoup de contraintes pesantes. Le désir de changement est très fort chez cette catégorie qui désire sortir de la situation de précarité (dite à peu près) vers un autre travail moins contraignant en termes de déplacement et de temps (éducation, administration, bureaux d'études...) et plus stable en termes de statut et de conditions de travail ou même revenir aux bancs des études à l'université en Algérie ou à l'étranger pour obtenir un diplôme d'enseignement supérieur. Pour d'autres, l'incertitude de l'avenir professionnel est liée à l'incertitude du changement de cycle de vie familiale (mariage), d'ailleurs l'une d'elle nous a déclaré *« qu'elle ne peut pas rester seule éternellement dans cette ville ».*

Les jeunes filles diplômées critiquent les mentalités traditionnelles et les idéologies qualifiées de rétrogrades de certains hommes (sans généraliser) qui n'admettent pas de voir des femmes réussir dans leur vie professionnelle. L'une d'elle nous a dit : *« Les relations avec le personnel du service où je travaille sont bonnes mais avec certains éléments du personnel A.T.S. sont moins bonnes en raison de leurs préjugés et leurs mentalités tordues ».* Ceci relève plus d'une déception née de la précarité de leurs conditions de travail qui ne correspondent

pas à leurs attentes forgées au cours de leurs années d'études car elles considèrent que leur réussite scolaire méritée devrait être récompensée d'une situation professionnelle plus confortable. De plus, on a remarqué qu'il y a plus de commentaires et de regards pour celles-ci en raison de leur jeune âge et de leur statut de célibataires. Elles expriment un certain empressement à réaliser leurs ambitions et à atteindre leurs objectifs de stabilité aussi bien professionnelle que familiale.

Contrairement à cela, les cadres permanentes, qui sont plus anciennes, ont réussi avec le temps à acquérir cette capacité d'anticiper et de gérer les éventuelles situations conflictuelles dans le travail avec les collègues hommes. Pour B.N (chargée d'études) « *On respecte aussi bien les supérieurs que les simples employés de manière à éviter toute situation conflictuelle* ». De toutes manières, Ces femmes ont acquis par leur maturité le statut de mère ou de grande sœur pour les jeunes employés et celui de collaboratrice respectée pour les collaborateurs d'âge mûr et les cadres supérieurs. Elles ont acquis la capacité d'adaptation à l'espace public et à l'environnement professionnel mixte qui leur impose des contraintes spécifiques à leur identité de genre. Comme l'a écrit l'économiste A. REBAH, à propos des femmes entrepreneures, elles doivent tenir compte des codes socioculturels qui leur imposent une mobilité restreinte dans la sphère publique (REBAH, 2007).

Ces codes culturels représentent les résidus culturels de l'héritage traditionnel qui considère le travail salarié de la femme un facteur d'effritement de la solidarité familiale et un danger menaçant l'équilibre de la répartition des rôles étant donné que la division sociale du travail a attribué historiquement à la femme le rôle sacré de mère de famille et du travail domestique intérieur et pour l'homme le rôle de père de famille et le travail extérieur. Le travail intérieur est, bien entendu, non valorisé à l'ère de l'économie de marché, du moment qu'il est gratuit et ne représente aucune valeur marchande.

6. La progression dans la carrière professionnelle:

Les femmes cadres possèdent des qualifications et des compétences professionnelles qui leur permettent d'occuper des postes similaires à ceux de leurs collègues hommes. Cependant, la différence apparaît dans la progression des carrières qui est plus lente chez les femmes puisqu'à diplômes égaux, les hommes accèdent plus facilement aux postes de responsabilité. Ceci s'explique par deux facteurs essentiels :

Selon les femmes cadres qui exercent dans des organismes étatiques, la responsabilité au travail leur pose des contraintes qu'elles ne peuvent supporter comme les déplacements en dehors de la commune, les réunions tardives, les missions...qui peuvent être à l'origine d'une défaillance regrettable quant aux impératifs ménagers et particulièrement les soins et la protection des enfants, car

le poids de l'héritage reste encore pesant : Les femmes en sont conscientes c'est pourquoi, elles combinent entre stratégies de revenu, stratégies- cadres de conquête de l'autonomie, stratégies de contournement des contraintes de la tradition (REBAH, 1997). En plus, les hommes sont plus prédisposés à suivre les cycles de formation et de stage programmés périodiquement par la direction et qui offrent des possibilités de promotion à des postes supérieurs. C'est dans ce sens que les deux chargée d'études B.H. et B.N. nous ont déclaré : *« Nos deux responsables directs étaient aussi nos camarades de promotion. Ça ne nous dérange pas qu'ils soient nos responsables du moment qu'ils ont effectué plusieurs cycles de formation...ça ne nous dérange pas du tout...nous n'avons pas cherché à être responsables car la responsabilité comporte des contraintes que nous ne pouvons assumer en tant que mères qui doivent répondre aux obligations maternelles. De toutes façons, on s'entend bien au travail du moment qu'on se respecte et qu'il y a l'esprit d'équipe. Ceci explique la différence du niveau des ambitions et d'investissement dans le travail exercé, qui s'exprime à travers la différence des possibilités d'affirmation de soi dans le travail (reconnaissance des pairs, promotion, occupation d'un poste de responsabilité, pouvoir de décision, réalisation de projets) qui est beaucoup plus apparente chez les hommes que chez les femmes en raison de leur libération des charges des activités domestiques.*

L'âge le plus fréquent où la femme se libère d'une bonne partie de ses charges familiales et gagne le respect des hommes et de son entourage est lorsqu'elle avoisine ou dépasse la cinquantaine, qui est l'âge de la maturité d'esprit et de la respectabilité, c'est-à-dire quand ses enfants deviennent indépendants dans leur vie quotidienne et se rapproche de l'âge de la retraite où rien ne peut être remis en question, ni les préjugés, ni les clichés, ni les contraintes. Selon l'étude de DAMMAME Aurélie, Le cycle de vie familiale perd son influence à cet âge de la femme comme si la vieillesse libère la femme des contraintes familiales et sociales (DAMMAME, 2006).

Pour B.S. (gérante d'une agence immobilière), *Mes employés connaissent leur travail et savent quoi faire, je n'ai pas d'ordres à leur donner, comme ils savent ce qui les attend en cas de refus de travail. Mon travail, à moi en tant que gérante, repose sur le relationnel et l'aspect commercial. Aujourd'hui, j'ai un capital de relations très important et mon téléphone n'arrête pas de sonner, même le week- end et les jours fériés* ». Une autre (mère de 04enfants : 03 filles et un garçon) nous a déclaré : *« Aujourd'hui je vis pleinement ma vie professionnelle du moment que je me suis libérée de la charge de mes enfants, qui non seulement ils se prennent en charge par eux-mêmes mais ils m'aident dans beaucoup de tâches quotidiennes...Ce qui n'était pas le cas quand ils étaient petits. En plus, je sens qu'ils sont fiers de leur maman qui est responsable (cheffe de service) et leur procure par son salaire tout ce dont ils ont besoin en dehors des besoins de base qui sont à la charge du papa* ». Autrement dit, son salaire est un salaire d'appoint

qui apporte des satisfactions et du confort dans la vie quotidienne de la famille, comme il contribue partiellement à certaines dépenses exceptionnelles (achat d'un véhicule ou d'un appartement...).

L'exercice de certaines professions comme l'enseignement, dont les perspectives de progression de la carrière et de promotion sont limitées, ne permettent pas de renouveler les énergies avec le temps et deviennent avec l'âge source de stress, de fatigue cumulée. C'est ce que nous a affirmé l'enseignante de physique qui nous a déclaré : *« Après tant d'années à enseigner, je me sens aujourd'hui fatiguée et malade... Avec l'âge je supporte de moins en moins les turbulences des ados. Je ne sais pas si c'est dû à mon âge ou si c'est cette génération qui est plus turbulente et moins respectueuse par rapport à la mienne »*. Et pourtant, cette profession est considérée la mieux adaptée à la femme dans notre société.

Cependant, certaines cadres mères considèrent que tout investissement de la femme dans la vie professionnelle pour améliorer son statut se fait généralement au détriment de leur vie familiale et surtout au détriment de l'éducation et la scolarité des enfants, même quand elles bénéficient de l'entière implication du papa. C'est le sentiment de culpabilité qui accompagne une mère lorsqu'il y a le moindre échec scolaire de son enfant ou même quand il subit un accident domestique ou dans le quartier. C'est le cas de I. Hassiba (45 ans, cheffe de service administratif) qui nous a répondu par un long silence lorsqu'on a évoqué ses enfants (02 enfants : Une fille et un garçon) avant de déclarer *« C'est vrai que sur le plan professionnel je n'ai pas à me plaindre... Mais mon garçon, qui est en quatrième année moyenne m'inquiète beaucoup à chaque fois que j'y pense. Il ne veut pas étudier malgré les cours de soutien que je lui paye, ses résultats sont désastreux et il me dit clairement qu'il ne veut plus aller à l'école... et pourtant il était un bon élève à l'école primaire. Je me sens quelque part responsable... Je ne sais plus quoi faire avec lui... alors que sa sœur qui est en classe terminale est excellente dans ses études... Machaa Allah »*.

Selon l'anthropologue algérien M. BENNOUNE : Les travailleuses mariées sont soumises par l'entourage familial et l'environnement social à vivre une contradiction travail – famille... La double journée de travail devient une règle puisqu'il faut se partager entre leurs activités professionnelles et leurs obligations familiales » (BENNOUNE, 1999). Par contre, BOUTEFNOUCHET M. ne retient pas cette notion de contradiction entre la vie familiale et la vie professionnelle, mais il observe que la femme vit une double vacation, elle est la première à se lever et la dernière à se coucher dans la famille. Ce qui représente pour lui une double culture familiale permanente (BOUTEFNOUCHET, 2004). Pour notre échantillon, il n'y a pas de contradiction entre les deux vies, elles sont plutôt complémentaires dans la mesure où elles considèrent que « c'est le travail qui est au service de la famille et non pas le contraire » et dans la mesure où elles ne

distinguent pas l'existence d'une rupture ou d'un fossé entre les deux du moment qu'elles les vivent en continuité, même si elles se retrouvent dans le travail obligées d'affecter une partie de leurs pensées et de leurs sentiments à leurs obligations maternelles, selon F. de SINGLY (SINGLY , 1991).

7. La famille comme finalité :

La famille représente le sujet de prédilection pour les femmes cadres, toutes catégories confondues, qu'elles soient permanentes ou contractuelles, qu'elles soient mariées ou célibataires, leurs discussions quotidiennes et leur investissement premier portent souvent sur la famille à travers laquelle elles s'identifient avant même le travail, même quand ce dernier occupe une place importante dans leur vie. On dit souvent *c'est « l'épouse ou la fiancé de », c'est « la fille de ».* Alors que *« les hommes sont souvent désignés par leur profession et leur métier ».* De plus, l'environnement familial est lieu par lequel se construit ou se clôture la carrière professionnelle d'une femme. Dans ce sens REBAH Abdellatif a remarqué que les femmes qui réussissent en tant que responsables d'entreprises privées ou publiques malgré tous les problèmes et obstacles qu'elles rencontrent trouvent dans l'environnement familial (des parents ou après le mariage) les facteurs de motivation et d'encouragement en plus de leurs capacités à établir les équilibres nécessaires entre leur vie familiale, dont elles n'ignorent les rôles et leur vie professionnelle, où elles s'affirment (REBAH, 2007).

Les cadres mères investissent avant tout une bonne partie de leur salaire mensuel sur l'éducation et certains besoins spécifiques de leurs enfants (cours de soutien, habillement, micro- ordinateur, téléphone portable...) sur lesquels elles ne tarissent pas d'en parler. Les enfants sont au centre de leurs préoccupations quotidiennes. Cependant les inquiétudes d'une mère sont quasi- permanentes même lorsque les enfants atteignent l'âge de la quarantaine, selon les dire de certaines.

Le modèle de famille dominant dans l'échantillon étudié est le modèle de famille nucléaire qui vit en résidence néolocale. Ce qui permet au couple d'organiser leur vie à leur guise sans qu'il y ait ingérence directe des beaux parents. Un seul cas nous a avoué avoir vécu les premières années de son mariage en résidence patrilocale où *« les besoins de la famille élargie et nombreuse m'imposaient de m'absenter et prendre congé pour m'occuper des soins d'un membre malade de la famille ».* Selon elle *« C'était des années difficiles pour moi...Je n'avais pas un moment de répit...J'avais même pensé à arrêter de travailler...finalement, avec un peu de courage j'ai continué car je ne voulais pas perdre un poste que les nouvelles diplômées de l'université ne peuvent obtenir actuellement...j'ai résisté aux réprimandes de l'époux et des beaux parents jusqu'au jour où nous avons bénéficié d'un logement à Sidi Ahmed ».*

Selon l'étude de REBZANI Med, dans le cas de conflit inter- rôles la solution préférée des femmes aussi bien actives qu'inactives est « les soirées tardives » afin d'éviter tout retard dans l'accomplissement des impératifs ménagers. Cette façon d'agir rend les femmes irréprochables (REBZANI, 1997). Cette solution est rarement préconisée par notre échantillon, car les possibilités sont aujourd'hui multiples quand on réside en milieu urbain : On peut faire appel à une femme de ménage en cas de fatigue persistante ou en cas de maladie, on peut faire appel aux services externes (restauration, couture, pressing...), on peut faire appel à l'aide d'un proche (belle- mère, mère, sœur...). Les soirées tardives sont moins citées mais c'est plutôt les jours fériés qui permettent de rattraper les retards ou d'anticiper pour les jours d'après (préparer des plats et les congeler, laver tout le linge sale de la semaine...) et les sorties du travail avant l'heure pour certaines tâches fixes (récupérer les enfants de la crèche ou de l'école, prendre un rendez-vous chez le médecin, prendre son enfant chez le médecin...ou encore durant le mois de ramadhan pour préparer la chorba et tout ce qui va avec.

Le fait de résider en résidence néolocale n'est en réalité pour la plupart d'entre elles qu'un éloignement résidentiel et non une rupture totale avec les parents et les beaux parents puisqu'elles entretiennent régulièrement des contacts téléphoniques pour s'enquérir de leur santé comme elles effectuent des visites pour leur apporter un peu de réconfort. C'est vrai que ces nouvelles technologies de communication ont réduit les distances au point de réduire les visites inter- familiales. C'est la technologie qui a pris le dessus sur l'humain.

Les célibataires investissent une bonne partie de leur salaire mensuel sur la préparation du trousseau de mariage, qui représente du même coup une forme d'aide pour leur famille en déchargeant le père et/ou le frère du souci de s'en occuper entièrement en cas de mariage, même si elles se voient dans certaines situations dans l'obligation d'apporter leur contribution par une partie minime (de 10 à 20%) vue comme un devoir de participation aux dépenses familiales et aussi comme moyen de se décharger de certaines tâches domestiques sous forme de cadeaux à la mère, à la sœur ou la belle sœur qui les effectue.

La question d'ingérence des parents dans leur vie ne se pose pas pour cette catégorie mais elles ont conscience de leurs inquiétudes concernant la situation de leur célibat (Pour eux quelque soit la réussite d'une femme dans les études ou le travail, son bonheur sera toujours amputé de l'instinct de maternité) comme elles ont conscience de certaines règles sociales qu'elles doivent respecter ou contourner (ne pas passer la nuit dehors, rentrer avant le coucher du soleil, éviter les mauvaises fréquentations...) pour ne pas subir leurs remarques désobligeantes.

Le mariage représente, encore dans notre société, une institution fondamentale dans la vie sociale des femmes en général et des femmes cadres en particulier puisqu'il marque leur accession au statut social d'épouse et puis de mère. Ce qui s'accorde avec l'étude de DAMMAME qui a constaté qu'au Maroc, le mariage est

la norme fondamentale de la vie sociale des femmes car il représente le moyen d'acquérir un statut social. La probabilité de continuer le travail après le mariage augmente avec l'élévation du niveau d'enseignement et d'obtention de diplômes supérieurs. (DAMMAME, 2006)

8. La participation du conjoint aux activités ménagères :

Les femmes cadres mariées reconnaissent la participation de leurs époux à certaines activités ménagères comme le dressage de la table, soins des enfants, faire la vaisselle...Mais elles présentent cette participation comme une contribution individuelle louable du mari compréhensif de la charge pesante sur son épouse et non comme une division logique et naturelle des tâches ménagères. Cette participation reste ponctuelle et conditionnée par la fatigue ou la maladie de l'épouse d'une part et gardée généralement comme secret faisant partie de la vie intime de la famille d'autre part.

Certaines reconnaissent que leur réussite professionnelle est due en grande partie à l'entraide et la compréhension qu'elles partagent avec leurs époux. C'est une question de discussion et de négociation permanente pour se partager les tâches : *qui doit prendre les enfants à l'école, qui doit les récupérer, qui doit ramener le pain, qui doit faire le marché, la vaisselle...En somme toutes les tâches que nécessite l'entretien d'un foyer et surtout l'équilibre d'une famille.* C'est une question d'anticipation et d'organisation (management d'un ménage). Erving GOFFMAN, s'est posé la question sur l'importance donnée par les sociétés modernes aux différences biologiques entre les deux sexes malgré leur insignification ? Et si on considère la catégorie des femmes comme une catégorie reléguée parmi tant d'autres catégories sociales qui vivent des injustices et des inégalités de salaires, de progression professionnelle, d'opportunités d'affectation à certains postes de travail, de crédits bancaires et d'occupation de l'espace public...Ces injustices ont beaucoup diminué avec le mouvement de modernisation de la société. Le problème ne réside pas dans l'inégalité en elle-même, mais dans le processus de son existence et la contribution des structures sociales dans son maintien et sa reproduction.

GOFFMAN a utilisé le concept d'arrangement des sexes pour décrire cette négociation permanente dans le couple pour le vivre ensemble et préserver la cohésion de la vie familiale (GOFFMAN, 2002). « *Concernant ma famille, j'ai 3 enfants (deux filles et un garçon). Pour leur prise en charge, il y avait ma mère qui m'a aidée à garder mes filles la journée... Ensuite, j'ai réussi à placer le petit à la crèche, l'aînée est en première année moyenne et la cadette à l'école primaire. Quand il y a entente dans le couple, tout devient moins pénible. Les soins des enfants, c'est en fonction du temps libre de chacun. Et puis, le téléphone portable et la voiture sont très utiles pour raccourcir les distances et le temps* ». Quant à I.H. (Cheffe de service de comptabilité) : « *Après les heures de*

travail, je rentre à la maison et mon mari reste dehors avec ses amis, c'est lui qui prend le gosse aux cours du soir pour le récupérer à 20h.00. Donc, il y a des choses qu'il fait de lui-même, il le sait, je n'ai pas besoin de le lui dire comme les réparations (plomberie, électricité, peinture...etc). Pour moi, je rentre directement à la cuisine pour préparer à manger...Je ne fais pas la cuisine quotidiennement car je prépare souvent pour 08 personnes c'est-à-dire 2 jours...Il y a le frigo. Dans le cas extrême, j'envoie le gosse ou la fille au fast-food du coin pour nous ramener à manger (pizzas, poulet rôti...).

Dans un autre cas, c'est la famille des beaux parents qui apporte son soutien total à la bru, mariée à leur unique fils, en prenant à charge la garde et les soins de leurs deux petits enfants. C'est le cas de C. N. (32 ans) qui nous a dit « *Je réside dans un appartement à part de la bâtisse de mes beaux parents. Ces derniers, avec mes belles sœurs, m'apportent soutien et réconfort...ça arrive même qu'ils me préparent des plats traditionnels, que je ne peux préparer moi-même* ».

Par ailleurs, elles dédouanent la non participation de l'époux à certaines tâches ménagères et la non régularité de cette participation dans d'autres en les justifiant par : « *leur incapacité à « bien faire les choses » ou à laisser le tablier à la femme car leur mère (la belle mère) les a élevés selon la tradition et ne les a pas préparés à cela depuis leur tendre enfance* ». En somme, la participation de l'époux est une participation partielle et ponctuelle très appréciée qui est souvent complétée par des aides indirectes visant à soulager leurs épouses de certaines tâches en recourant aux services extérieurs comme se procurer à partir des fast-food ou des restaurants des plats préparés, ou confier une partie du linge sale au service pressing du quartier et en faisant sortir les enfants les jours de cumul des tâches (généralement le week-end et les jours fériés) où elles essayent de rattraper le retard de la semaine et de préparer la semaine d'après.

Ce qui confirme en partie les résultats de l'enquête réalisée en 2012 dans le cadre du programme AL-INSAF, en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, sur l'emploi du temps (ENET- ALGERIE 2012) , qui font ressortir que parmi la population âgée de 12 ans et plus, les femmes consacrent 92,7% de leur temps aux activités ménagères contre 39,7% pour les hommes et si on rajoute les activités de soins aux enfants et aux autres personnes dépendantes 21,1% des femmes en y consacrent 02h00 quotidiennement et la contribution des hommes est estimée à 3,4%. Par contre les proportions sont inversées en faveur des hommes concernant le temps alloué au travail puisqu'ils ont déclaré allouer 07h.00 par jour au travail alors que les femmes ne consacrent que 04h.00 (O.N.S, 2013). Depuis cette date dix années se sont écoulées qui ne représentent peu ou rien dans l'histoire d'une nation mais qui sont porteuses de changements important dans la vie des personnes.

9. Les activités de loisirs et de décompression :

Cette question fait rire les femmes interrogées, car elles considèrent que cette culture des loisirs n'est pas tellement ancrée et développée dans notre pays. « *Les loisirs c'est dans les pays où le tourisme est développé* », selon l'une d'elles. Une autre « *On a besoin de faire le lien entre le sport, l'écologie et les loisirs en famille à travers des programmes de randonnées et de ballades pour découvrir la nature de notre pays en vélos ou en calèches comme ça se fait en Turquie, par exemple* ». (C.N. 32 ans).

De plus, elles constatent qu'à l'inverse des hommes qui ont dans les espaces publics de la ville des lieux de rencontres (débits de boissons, jardins publics), les femmes, quand elles sortent seules et/ou en compagnie de leurs enfants font les trottoirs pour faire du shopping et se rincer les yeux à travers les vitrines des magasins et des bijouteries. Ce n'est que ces dernières années qu'on a vu des familles prendre du plaisir à pique niquer au bord d'une route ou d'un point d'eau. Dans le passé c'était difficile en raison des conditions sécuritaires.

Par ailleurs, elles considèrent que le temps libre pour les loisirs est rare, particulièrement pour les mères, dont les enfants sont encore dépendants, qui « *font continuellement le yoyo entre la vie professionnelle et la vie familiale* ». Elles préfèrent, la plupart du temps, prendre le temps de se reposer pour récupérer après une journée de travail harassante. Regarder la télévision, écouter la radio ou consulter son téléphone portable (vidéos, informations, musique, ou tout simplement bavarder avec une amie ou une collègue de travail...) sont les activités les plus citées en plus des visites familiales (parents, beaux parents, frères...) de temps à autre, jugées nécessaires pour l'entretien des relations familiales. C.N. (32 ans, mariée depuis 5 ans) : *Quand on veut décompresser, on se fait un resto moi et mon mari* ». Le shopping représente une autre activité de détente pour les jeunes filles célibataires, généralement quand elles perçoivent leurs salaires mensuels pour s'offrir et offrir des cadeaux et rajouter quelque chose de nouveau à son trousseau.

La moitié des femmes cadres interrogées ont avoué avoir effectué au moins un voyage à l'étranger durant les congés annuels. Les pays visités, généralement en voyages organisés sont : la Tunisie (le pays le plus visité en raison des prix abordables et où les voyages en voiture sont aussi cités), la Turquie, le Maroc et la France. Certaines ont déclaré avoir visité en famille certaines villes d'Algérie (Oran, Tlemcen, Mostaganem, Jijel, Sétif, Annaba, Constantine...). Ces voyages ne concernent pas seulement les femmes mariées, mais aussi 2 des 5 célibataires interrogées qui ont fait des voyages en Tunisie en voiture et en Turquie en voyage organisé. Ces voyages sont considérés comme une bouffée d'air qui leur permet de changer de milieu et de découvrir d'autres personnes et d'autres cultures, en plus du plaisir qu'elles prennent à sortir de la routine quotidienne habituelle et ne pas s'occuper pendant quelques jours des activités de ménage. Après tout, la vie est courte et on a besoins de renouveler nos énergies. Certaines, sont prises dans

l'engrenage des grands projets de famille considérés plus importants comme l'achat d'un appartement, ou la construction d'une maison de campagne ou encore offrir à son fils ou sa fille la possibilité de poursuivre ses études à l'étranger comme le cas de Mme Z.A. (53 ans) qui a vendu sa voiture pour pouvoir mettre à disposition de sa fille le montant nécessaire à la poursuite de ses études en France ou encore le cas de Mme F. M. (48 ans, enseignante) qui nous a avoué qu'*elle s'est entendue avec son mari, de consacrer un salaire aux dépenses quotidiennes et le deuxième à l'épargne et à l'échange pour que leur progéniture (leur fils) puisse avoir les ressources nécessaires pour pouvoir poursuivre ses études en France* ». Cette stratégie familiale est conforme à la règle de beaucoup de familles algériennes qui consiste à vouloir assurer le présent et à préparer en même temps l'avenir de sa progéniture.

Conclusion:

Quelques soient les transformations socio-économiques qu'on peut observer dans la réalité et quelques soient les efforts déployés jusqu'à présent aussi bien sur le plan juridique que sur le plan de l'éducation pour améliorer la condition féminine dans la famille et dans le monde du travail, il reste toujours que les différences genres existent et perdurent avec souvent une certaine préférence pour le genre masculin.

L'échantillon des femmes cadres étudiées ont développé durant les entretiens qu'on a eus avec elles un discours qui s'inscrit dans une continuité linéaire de la vie familiale et de la vie professionnelle, sans rupture, parce- qu'elles considèrent que la deuxième, avec toutes ses contraintes et ses problèmes, est utile dans la mesure où elle est au service de la première. L'essentiel est de savoir maintenir les équilibres. Ce qu'elles font rentre dans l'ordre normal et naturel des choses car le monde a beaucoup changé avec la révolution numérique de ce début du siècle et ne peut être interprété comme une forme de militantisme anti inégalités sociales ou de féminisme tel qu'il est décrit dans les sociétés occidentales.

Malgré le mouvement de féminisation qui a touché durant ces vingt dernières années l'espace public et plusieurs secteurs d'activités professionnelles où la femme devient de plus en plus visible, y compris dans des activités considérés pendant longtemps du domaine exclusif des hommes, il reste que la distinction sociale entre travail féminin et travail masculin persiste. Elles sont justifiées par la différence d'aspirations, d'ambitions et de revendications limitées par le poids de la double vacation d'une part et par le processus de socialisation différentiel entre les deux genres depuis la première enfance d'autre part. Autrement dit, les inégalités de traitement naissent, s'enracinent et se reproduisent à partir de et dans l'environnement familial.

Les différences d'identités de genres dans les activités socio- économiques ne doivent constituer une source de discriminations sexistes et d'inégalités de

traitement mais plutôt comme une diversité enrichissante sur le double plan économique et sociétal car elles représentent des différences de choix et de modes de réalisation qu'il faut exploiter et investir dans le développement de la société en mobilisant les ressources humaines féminines autant que masculines dans le sens de compléter et de multiplier les sources de développement. L'accès majoritaire de la femme à l'enseignement supérieur doit logiquement déboucher sur le marché du travail qui doit lui offrir, indépendamment de la question de genre, des possibilités d'affirmation de soi à travers des opportunités de travail qui correspondent à ses qualifications et ses compétences, particulièrement que l'étude nous a révélé que les femmes cadres étudiées ont trouvé pour la plupart d'entre elles de l'aide de leurs proches, dont le père et le mari sont les plus cités, car l'apport d'un poste de responsabilité à la famille est important en termes de prestige social et de possibilités de services en plus du salaire. Dans un premier temps l'objectif de la recherche d'un travail à sa fille ou à son épouse est d'ordre économique car le modèle de famille nucléaire est devenu actuellement le modèle dominant dans la société algérienne et la famille à deux salaires commence à prendre son ampleur chez la catégorie des cadres, qui représente la classe moyenne. Dans un second lieu l'objectif de fond est de sortir de l'état des relations traditionnelles qui étouffe l'individu-acteur car la situation idéale d'un développement social est de réaliser un bond qualitatif vers un autre type de relations sociales, ce qui est en soi un des trois choix possibles pour le sociologue avec celui de la reproduction de la société en question et celui de provoquer une crise qui conduit à l'effritement totale de la société (SAINSAULIEU, 1997).

Liste Bibliographique: (APA)

1. Livres :

- BARRERE- MAURISSON M. A., (1995), La division familiale du travail, la vie en double, Paris, édition P.U.F.
- BENNOUNE, Mahfoud (1999), les Algériennes, victimes d'une société néo-patriarcale, Alger, éditions Marinoor.
- BOUTEFNOUCHET, Mostefa (1999), La société algérienne en transition, Alger, édition O.P.U. 2004.
- COSTER, Michel de (1999), La sociologie du travail et gestion des ressources humaines, 3^{ème} édition, édition De Boeck-Université, Paris,.
- GOFFMAN, Erving, (2002), L'arrangement des sexes, traduit par Hervé MAURY, Paris, édition la dispute.
- GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, (2007), Les conditions de travail, Paris, éditions la Découverte.
- GRAWITZ Madeleine (1981), Lexique des sciences sociales, Paris, édition DALLOZ,.
- GUIONNET Christine et NEVEU Eric, (2004), Féminins /Masculins, sociologie du genre édition, Armand Colin, Paris.

- ONS, (décembre 2012), Enquête sur l'Emploi du Temps : ENET ALGERIE 2012, Alger.
- REBAH, Abdellatif, (2007), La minorité invisible, Marinoor, Alger.
- REBZANI, Mohamed (1997), La vie familiale des femmes algériennes salariées, Paris, édition l'Harmattan.
- REGNAULT, Gérard, (2004), le sens du travail, Paris, éditions L'Harmattan.
- SAINSAULIEU, Renaud (1997), sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement, Paris, édition DALLOZ.
- SINGLY, François de (1991), la famille, l'Etat des savoirs, Paris, édition la Découverte.

2. Sites webs :

- ANEM, (2020), De plus en plus de femmes sur le marché de l'emploi en 2019, publié le samedi 07 MARS 2020, (En ligne) in <http://www.aps.dz/economie/102650-anem-de-plus-en-plus-de-femmes-sur-le-marche>. (consulté le 13 mars 2020).
- APS : Emploi : 63% des travailleurs employés par le secteur privé en Algérie, publié le dimanche 29 juillet 2018. (En ligne), in <http://www.aps.dz/economie/76904-emploi-63-par> (consulté le 12 avril 2020).
- DAMMAME Aurélie (2006), le genre à l'épreuve du développement au Maroc, discours et pratiques concernant la place des femmes dans les projets, thèse de doctorat soutenue le 28 septembre 2005, Université d'Orléans (France). (En ligne) : www.albacharia.ma/xmlui/bitstream/handle/123456789/314600/1257/le_genre_a_lepreuve_du_developpement_au_maroc.pdf?sequence=1. (Consulté le 15 et le 16 février 2020).
- ONS: Activité, Emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2013. N°653, (En ligne) <http://www.ons.dz>. (Consulté le 17 avril 2020).
- O.N.S, (2013), Enquête sur l'emploi du temps ENET ALGERIE 2012, Rapport d'enquête, Alger, décembre 2013. ISBN 978-9961-792-98-8. (en ligne), <http://www.ons.dz>. (Consulté le 17 avril 2020).
- ONS, (2015), Alger, décembre 2015. (Enligne) <http://www.ons.dz>. (Consulté le 18 avril 2020)
- O.N.S, (2019), annuaire statistique n°195. (En ligne), <https://www.ons.dz>. (consulté le 19 avril 2020).
- Projet ESAGOV, L'enseignement supérieur algérien à l'heure de la gouvernance universitaire, wp1 préparation recherche, rapport final, université de ROUEN Normandie (France) et université de Skikda

(Algérie) (en ligne) **Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.**
(Consulté le 15 septembre 2022).