

**BENNAI Nadjim (doctorant à l'université de Bejaia/Algérie)
Email : bennainadjim69@hotmail.fr**

Dr.FARADJI Mohamed Akli (université de Bejaia/Algérie)



Résumé :

Toute étude relative aux femmes salariées cadres suscite un intérêt important dans la recherche sociologique. Le fait est que ces responsables sont au centre du changement de la société : elles sont représentées comme des emblèmes incarnant le meilleur des ambitions socioprofessionnelles de la junte féminine en Algérie. De plus en plus, des femmes de niveau universitaire occupent des postes de responsabilité dans différents organismes professionnels. Cependant, l'analyse de leur vécu nous révèle que les femmes cadres rencontrent dans leur vie professionnelle des contraintes multiples, les empêchant de s'épanouir à souhait. Dans cet article nous nous sommes proposé d'examiner seulement les contraintes qui sont d'ordre socioculturel, c'est-à-dire celles liées aux normes et aux valeurs familiales et sociales du statut de la femme, donc non professionnel à proprement parler, et qui freinent les femmes cadres à bien réussir leur carrière, à bien exercer leurs tâches, à faire reconnaître leurs compétences et même leur existence. Et tout cela en comparaison à leurs collègues hommes.

Mots clés : *femme salariée cadre, ambitions, contraintes, valeurs culturelles et sociales, tradition, modernité.*

Abstract

Any study on women employee's responsible presents a great interest in sociological research. The fact is that these officials are the focus of change in society: they represents as emblems embodying the best of social and professional ambitions of female junta in Algeria. Increasingly, women hold university-level positions in various professional organizations. However, analysis of their experience tells us that professional women face in their professional lives of many constraints, preventing them to achieve their ambitions. In this article we proposed to consider only the constraints sociocultural, that is to say, those related to the standards and values of the family and social status of women, so unprofessional to speak of, and which hinder women executives out successful careers, to perform comfortably their tasks, to recognize their skills and even their existence. And all that in comparison to their male colleagues.

Keywords: *employee female manager, ambitions, constraints, cultural and social values, tradition, modernity.*

Introduction

Le travail salarié des femmes fut introduit en Algérie par le capitalisme colonial français, puis consolidé par l'Etat algérien après l'indépendance, lequel a opté pour l'industrialisation et l'urbanisation du pays. (Addi, L.1999. P 42.) Par conséquent, le travail salarié féminin fut apparu dans la fin des années 1960 comme un phénomène nouveau pour le peuple algérien, alors que la séparation sexiste de l'espace et du travail était fortement pratiquée et ancrée dans la culture populaire. C'est l'honneur, c'est la notoriété des familles qui sont en jeu. Ce qui a donné lieu à des réactions défavorables à la présence des femmes sur les lieux de travail ainsi que dans l'espace public.

Mais les faits n'ont que bien continué à défier telles réactions : avec leur instruction en masse et leur obtention de diplômes différents, notamment supérieurs, la présence des femmes est rendue incontournable dans tous les secteurs d'activité, et avec des taux de plus en plus considérables. Elles sont sollicitées par l'Etat à participer au développement économique du pays en arrêtant des lois qui leur assurent les mêmes droits professionnels que les hommes.

Cela étant, l'ensemble de ces contradictions en rapport à la femme salariée, dénote sous certains aspects une sorte d'agitation, signe de changements sociaux profonds de la société algérienne. Ainsi considérée, l'étude de la réalité professionnelle et familiale des femmes salariées prend à nos yeux une importance considérable.

L'étude

Il n'est pas de doute que l'instruction et le travail constituent les fondements du changement du statut social des femmes algériennes. Elles sont actuellement présentes dans tous les secteurs, aussi bien dans ceux traditionnellement « féminins » comme l'enseignement et la santé que dans d'autres, puisqu'elles exercent aussi comme juges, chirurgiennes, avocates, chefs d'entreprise, ingénieurs de production, commissaires de police, etc. (Grangaud, M-F. 2011. P 35.) Cependant, plusieurs études montrent que le passage à des postes de décision ou à des hautes responsabilités pour ces femmes reste limité par rapport aux hommes. (Benguerna, M. 2005. P 05.) Pourtant, ils ont les mêmes diplômes, les mêmes compétences. Aussi, les textes juridiques en matière des droits et les devoirs professionnels, assurent l'égalité des chances et les mêmes conditions pour la réussite et l'évolution professionnelles.

Puisque les femmes cadres (catégorie socioprofessionnelle prise pour population de notre étude) sont au centre du changement de la société algérienne, elles ont fait l'objet de notre étude. Nous avons tenté d'analyser la nature des contraintes d'ordre socioculturel qui les empêchent de bien réussir leur vie professionnelle comme celle de leurs collègues hommes. Mais aussi les antagonismes que génère leur travail avec les normes et les valeurs sociales et culturelles de la société, notamment celles qui sont liées au statut traditionnel de la femme, qui sont toujours fort ancrées dans les mentalités. Et, de fait, ces dernières font en sorte que le champ de manœuvre de la femme soit limité, et que son travail à l'extérieur soit enveloppé dans le cadre traditionnel.

Etant donné que notre domaine d'étude est celui de la sociologie, notre recherche s'est focalisée sur l'analyse de la réalité professionnelle de ces femmes salariées et les différentes entraves d'ordre socioculturel qui les empêchent d'atteindre leurs ambitions à la reconnaissance, à l'égalité, à l'autonomie et à la réussite professionnelle.

- Hypothèse de travail

L'ensemble des lectures, des observations et des recueils de données concernant les femmes salariées cadres que nous avons réunis pendant notre pré-enquête nous a inspiré notre hypothèse, laquelle a fait dans cet article l'objet d'une analyse approfondie. En voici l'énoncé : « les exigences du poste de responsabilité (déplacements, réunions jusqu'à des heures tardives, séjours dans les hôtels, caractère de leadership...) sont souvent non conformes aux normes sociales liées au groupe d'appartenance des femmes cadres (valeurs de la société, de la famille...). Ceci freine leur réussite professionnelle comparée à leurs collègues hommes ».

Ce qui revient à dire qu'il y a des contradictions entre, d'un côté, certaines valeurs sociales liées au statut et au rôle de la femme, souvent puisées dans les traditions, et qui sont encore en vigueur dans la société, et d'un autre côté, nombre d'exigences professionnelles en direction des femmes cadres. Ce sont donc les rapports sociaux de sexe, tels que les expriment ces représentations, qui expliquent l'accès différencié des hommes et des femmes aux postes de responsabilité.

- Méthode et technique utilisées

L'objet de notre étude porte donc sur l'analyse des conflits de valeurs entre les exigences professionnelles et celles socio-familiales en direction des femmes salariées cadres. Aussi, sur le plan méthodologique, l'enquête par entretien a été retenue car elle permet

d'« analyser le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques, aux événements dont ils ont pu être les témoins actifs ; lorsque l'on veut mettre en évidence les systèmes de valeurs et les repères normatifs à partir desquels ils s'orientent et se déterminent. (Blanchet, A. & Gotman, A. 2007. P 27.)

En effet, étudier des éléments culturels, des représentations sociales, des normes et des valeurs avec des tableaux et des chiffres nous expose au risque d'avoir une analyse artificielle, loin de la profondeur du sujet traité.

C'est pour cela que, dans cette étude, nous avons opté pour la méthode qualitative et nous avons utilisé l'entretien. A cet effet, nous avons effectué 30 entretiens approfondis avec des femmes cadres qui activent dans différents organismes professionnels (l'éducation, la santé, l'industrie, les travaux publics, l'agriculture, l'énergie, l'administration et la fonction publique, la formation professionnelle, la justice, l'information et communication...), ce qui constitue notre population d'étude. En fait, cette dernière ne vise que la diversité des cas, et non la recherche d'une représentativité.

En outre, notre enquête a eu lieu seulement dans la wilaya de Béjaïa, et la majorité de nos interlocutrices habitent dans le centre de cette wilaya. Mais le choix a tout de même concerné d'autres cadres qui résident dans des communes rurales ainsi que dans des villages, et ce afin de diversifier les cas.

C'est ainsi que nous avons donné la parole aux femmes salariées cadres qui ont bien exprimé leurs réalités professionnelle et sociale, leurs ambitions, leurs souffrances, etc.

L'analyse des entretiens

Nous avons arrêté le nombre des entretiens à 30, en raison d'une saturation empirique : ce sont presque les mêmes réponses qui se répétaient. Car, comme disait Alain Blanchet, à partir d'un certain nombre d'entretiens « les informations recueillies apparaissent redondantes et semblent n'apporter plus rien de nouveau, on est tenté de ne point aller au-delà. Encore faut-il avoir recherché un maximum de diversification. Et ce n'est qu'après avoir jugé ce point de « saturation » atteint que l'on peut effectivement considérer la compagnie d'entretiens comme close». (Blanchet, A. & Gotman, A. 2007. P 27.)

Ces entretiens enregistrés avec les femmes cadres ont été transcrits. Ils représentent quelque 40 heures d'enregistrement et plus

de 130 pages de texte saisi. Au fur et à mesure de la relecture attentive des textes bruts des entretiens, et à partir de l'hypothèse principale de notre travail, nous avons retenu un ensemble de thématiques ; elles feront l'objet d'une analyse approfondie.

1- Femme salariée, collègues et représentations

Dans le cadre de la compréhension de la nature des contraintes d'ordre socioculturel que subissent les femmes dans leur vie professionnelle, il est intéressant de voir à travers cette thématique comment les hommes se représentent le travail de leurs collègues femmes, mais aussi analyser leur manière de se comporter envers elles, et cela via les différentes expériences vécues par nos interviewées.

Les hommes diffèrent dans leurs représentations de la femme travailleuse. Et pour leurs seuls avis d'ensemble quant à telle question, il y en a parmi eux qui sont favorables, il y en a qui sont contre, comme il y a qui se montrent plutôt indifférents.

Pendant notre enquête et selon les propos recueillis, il y a des hommes compréhensifs, donc qui acceptent de tout gré le travail des femmes, et même l'encouragent : *« ici dans ce lycée, les hommes nous voient comme leurs sœurs »*, déclare une responsable d'un lycée. Une autre, chef de service à l'entreprise portuaire de Béjaïa (EPB), dit : *« tous les collègues nous respectent, et pourtant la capitainerie est un domaine un peu masculin car, après tout, c'est la sécurité qu'on fait ici. Une autre explique la compréhension et le respect de leurs collègues par le fait du travail de leurs épouses : « ici la majorité des hommes sont bien, ils nous voient normal, car il y a beaucoup d'entre eux dont les femmes travaillent, donc ils sont compréhensifs »*.

C'est-à-dire que de plus en plus, on trouve des hommes qui acceptent le travail de leurs épouses, ils comprennent bien la présence des femmes sur les lieux professionnels. Aussi, aujourd'hui les mentalités ont un peu changé, surtout avec la généralisation de l'instruction. Il y a pas mal d'hommes qui sont ouverts aux valeurs de la « modernité ». Généralement, à partir de leurs comportements ou plus globalement à partir de leur mode de vie, on comprend qu'ils adoptent des valeurs occidentales d'où une certaine libéralité avec leurs conjointes et leurs filles.

Pénétrons-nous maintenant dans l'autre camp, celui des hommes qui se disent contre le travail de la femme. Ils représentent, malgré tout, une place importante dans les propos tenus. *« Moi je fais des inspections d'hygiène alimentaire aux cafétérias, aux restaurants,*

aux boucheries, aux marchés, etc. Quand je rentre, celui qui parle arrête, celui qui sirote son café le met à table, et tous les yeux se dirigent vers moi ! C'est vraiment étonnant ! Je me trouve très gênée par les regards des hommes, surtout aux niveaux des cafétérias », s'étonne une docteure vétérinaire.

Dans le même genre de contraintes que subissent les femmes salariées, une responsable supérieure de management qui descendait à l'atelier, et ce afin d'exercer ses tâches comme elles sont dictées dans le contrat de travail la liant à son entreprise, dit ceci : *« quand j'ai commencé le travail dans les ateliers, ils ne m'ont pas acceptée facilement dès le début. Ils me disaient : madame, ceci n'est pas des ingrédients de carottes ou d'oignons pour nous dire de faire ça ou ceci. Et ils étaient même agressifs envers moi au début »*. En citant les carottes et les oignons, ces hommes laissent entendre que, pour eux, le rôle naturel de la femme réside dans l'entretien de la maison, notamment la préparation de la marmite. Il est certes des cas où les hommes travaillent sous l'autorité d'une femme, mais dans la majorité des cas, cette situation, ils ne l'acceptent pas, mais seulement la subissent, craignant la perte de leur emploi au cas où ils expriment ouvertement leur désapprobation : *« on sait qu'au fond d'eux (les hommes), ils n'ont pas accepté notre présence et notre supériorité hiérarchique, mais ils ne peuvent rien faire ! »*.

Dans le même sens, une responsable du contentieux dans une APC raconte ceci : *« quand j'ai pris ce poste de responsabilité, les hommes ne m'ont pas acceptée, surtout quand je donne un ordre professionnel à l'un d'entre eux, il me semble que c'est choquant pour lui : une femme me donne un ordre ! »*

On comprend à partir de cela, que les femmes existent effectivement sur les lieux de travail, cependant les hommes veulent leur confier juste des postes ou des tâches secondaires aux leurs, cela en voulant reproduire la domination masculine dans les milieux professionnels. Une femme, quelle que soit son statut, universitaire ou autre, ne doit pas tenir les devants, ne doit pas présider des réunions, etc. Elle n'a donc pas à être à la tête d'un service ou d'une direction ; cela porte atteinte à l'honneur des hommes, lesquels ont souvent l'habitude de dominer dans leurs foyers conjugaux, s'imposant ainsi devant les membres de sexe féminin : épouse, filles, sœurs, voire la mère. *« La présence d'une femme à un poste de responsabilité s'apparente encore dans les inconscients à un coup de force contre l'état des choses communément admis »*. (Lunchi, C. 2002. P 26.)

C'est pour cela qu'ils trouvent des difficultés à accepter la supériorité hiérarchique et professionnelle d'une femme. En effet, les faits ont changé mais les mentalités traditionnelles sont encore intactes.

2- Exigences professionnelles face à l'honneur familial

Il est bien entendu que l'exercice à un poste de responsabilité exige un ensemble d'engagements où le cadre sera obligé de faire des heures supplémentaires, de se réunir jusqu'à des heures tardives, de se déplacer souvent vers d'autres wilayas, voire à l'étranger pour accomplir des missions professionnelles, etc. Cependant, qu'en est-il du cas des femmes responsables ? Une femme médecin déclare qu'elle n'a jamais eu de contraintes familiales concernant l'exercice de son métier qu'elle a jugé noble et humain : *« concernant ma vie professionnelle, il n'y a aucune emprise de la part de mon conjoint, c'est moi qui la gère. Je peux rentrer chez moi à minuit, je peux prendre directement l'avion à une autre wilaya. Bien sûr, mon mari se rend compte de tout ça »*.

D'autres cadres expliquent leur libre déplacement professionnel par leur situation matrimoniale de célibataires : *« il n'y a aucun problème tant que je suis célibataire, mais dès que je serai mariée, je ne sais pas ! »* dit l'une d'entre elles en souriant. Elle laisse entendre qu'elle aura évidemment des contraintes une fois mariée.

Par ailleurs, on trouve celles qui trouvent de vraies contraintes qui les empêchent de bien réussir et progresser dans leur vie professionnelle : *« j'ai trouvé un poste important à CEVITAL et je veux profondément l'occuper, mais ma belle-famille a refusé car pour eux, c'est inacceptable de voir leur belle-fille se déplacer tous les jours à Béjaïa ville »*, regrette une enseignante de mathématiques dans un lycée. Elle est victime du conservatisme de sa belle-famille qui habite dans une région montagnarde, un peu loin de la ville de Béjaïa. Heureusement pour elle, elle a trouvé un poste de travail juste à côté de son lieu de résidence. La règle dicte encore que la jeune mariée n'appartient plus à sa propre famille mais à celle de son mari qui exige d'elle d'être fidèle et soumise à son époux, passive et humble devant ses beaux-parents et respectueuse envers tous les membres de toute sa belle-famille. (Rebzani, M. 1997. P 31.)

Le déplacement d'une femme responsable à des régions lointaines, en séjournant dans des hôtels dans le cadre de ses missions professionnelles, ou la tenue de réunions jusqu'à des heures tardives, ou encore le fait de faire des heures supplémentaires, sont des points

qui suscitent doutes et inquiétudes ; il y a atteinte à l'honneur, non seulement de l'époux et des membres de sa famille, mais aussi à celui des gens de son environnement (proches, voisins et habitants du quartier, etc.). L'honneur d'un homme ou d'une famille est plus important que toutes les faveurs matérielles que nous pouvons imaginer : « le Magrébin considère que son honneur réside dans la chasteté de sa femme, de ses sœurs et ses filles » dit la sociologue marocaine Fatima Mernissi. (Mernissi, F. 1983. P164.) Dès que la femme se déplace dans un espace mixte, non familial, cet honneur est en danger.

Si un homme accorde beaucoup de liberté à sa femme, il sera évidemment relégué de la hiérarchie de respectabilité des gens. (Addi, L. 2002. P 81.)« *Si une femme s'engage dans un syndicat, c'est tout le monde qui parle d'elle ; pour eux, c'est une femme déviée ! Tout le temps elle est avec les hommes, elle se déplace avec eux hors wilaya. Cela, aux yeux des hommes, représente quelque chose d'inacceptable* », soutient une responsable à L'EPB.

Les valeurs traditionnelles de l'honneur sont encore ancrées dans les mentalités, et sont traduites sur le terrain, mais, bien sûr, d'une façon plus ou moins adaptée aux temps actuels. Si une femme a l'audace de sortir librement ou d'avoir des conduites de libéralité, elle doit s'attendre à être malmenée par les hommes et enfermée dans les préjugés sociaux.(El Sadaoui, N. 1982. P 295-296.) « *C'est vraiment incroyable ! Beaucoup de gens, notamment ceux de l'entourage où j'habite, ne cessent de dire des mauvaises choses de moi quand je rentre souvent tard à la maison, pourtant cela est dû au manque des moyens de transport...* un homme kabyle ou plus largement un Algérien qui reçoit indirectement des préjugés, soit faux ou vrais, sur les conduites de sa femme ou ses filles dans le lieu de travail ou ailleurs, et lesquels portent atteinte à son honneur, peut facilement réagir d'une façon violente, voire extrême, au point de commettre un crime. Sinon, dans le moins pire des cas, il interrompt sa vie conjugale par une répudiation. Sont très significatives à ce propos, les innombrables affaires de « vengeance pour l'honneur » qui sont portées devant les tribunaux.

Il n'est par conséquent pas étrange qu'il se trouve, aujourd'hui encore, de nombreux hommes, même parmi ceux qui ont des diplômes supérieurs, professeurs à l'université, médecins, ingénieurs, avocats... qui interdisent à leurs épouses de travailler à des heures tardives, de

faire des missions professionnelles lointaines et en général de travailler dans des milieux où il y a mixité.

Dans le fond de l'inconscient populaire, il est encore comme admis : la femme étant un être qui a le plus tendance à commettre des péchés ; par ses ruses et son art de séduire, elle est considérée dans la culture arabo-musulmane comme la « *Fitna* », c'est-à-dire, la source de discorde au sein de la société. (Hachlouf, B. 1991. P 341.)

Pour ce, il y a beaucoup de familles, encore de nos jours, qui surveillent indirectement les conduites et les fréquentations de leurs femmes à l'extérieur. A ce propos, une directrice d'un lycée, parlant de l'époque où elle était une étudiante, dit : « *il y a quelqu'un de la famille qui me suivais longtemps et je ne le savais pas. Un jour, en présence de ma famille, il m'a surprise en leur disant : vous avez une très bonne fille, elle ne fréquente pas des gens... ! Après cela, je me suis rendu compte que toutes les filles de notre région sont suivies indirectement par leurs proches !* ».

En effet, le souci de sauvegarder l'ordre social patriarcal, dans lequel le travail de la femme peut se révéler attentatoire au statut social de l'homme, est bien à l'origine des obstacles que rencontrent les femmes salariées concernant l'exercice de leurs tâches professionnelles. C'est ainsi que des époux ou des familles ont brisé beaucoup de carrières à des femmes qui auraient pu être brillantes, et ce en leur interdisant de faire des formations dans des régions lointaines, dans le pays ou ailleurs à l'étranger. Cela les privent d'acquérir de nouvelles compétences et de bénéficier de promotions. Une femme cadre qui n'exerce pas convenablement son travail pour des prétextes familiaux, verra évidemment sa carrière limitée par rapport à celles de ses collègues hommes.

3- Sphère familiale et sphère professionnelle, des efforts doublés ?

La gestion du foyer représente une préoccupation majeure pour les femmes salariées. Et toutes les tâches ménagères et surtout l'éducation des enfants figurent parmi les entraves principales qui les privent d'atteindre leurs ambitions professionnelles. Ce qui les met dans un état où l'empiètement d'un univers sur l'autre devient très fréquent, c'est-à-dire que celui du privé sur le professionnel ou vice versa. Par conséquent, cela ne manque pas d'avoir des effets sur les deux sphères, familiale et professionnelle.

Il nous était rare, pendant notre enquête de rencontrer une femme dont le mari partage avec elle les peines ménagères comme

cette chanceuse qui nous a dit : « *je partage les tâches ménagères avec mon mari : moi j'aime cuisiner ; la vaisselle, c'est lui toujours qui s'en occupe* ». Une autre, chef de service comptabilité, remercie Dieu de lui avoir donné un mari qui l'aide dans son foyer : « *Dieu merci, mon mari « meskint ! » (« Malheureux ! »), façon de plaindre une situation défavorable d'une personne) m'aide dans l'éducation des enfants ainsi que dans les tâches ménagères* ». Cela veut dire que cette femme ne s'attendait pas auparavant à cette bienveillance, et c'est donc quelque chose d'étonnant pour elle ! C'est le résultat de son éducation : dès sa petite enfance, on lui a inculqué que la gestion interne du foyer est une fonction propre et naturelle à elle.

Les hommes pensent toujours que tout ce qui est lié à la maison est l'apanage de la femme. Aussi, le travail de leurs épouses est une faveur accordée par eux, mais en contrepartie elles doivent assurer l'entretien de la maison : « *mon époux me disait ceci souvent : tu veux travailler dehors, et ben tu assumes, et ne me dis pas que tu es fatiguée ou autre chose. J'ai déjà fait une fausse couche à cause de ces doubles journées, une au travail l'autre à la maison. C'est vraiment très fatigant* », déclare une pharmacienne.

Les femmes responsables faisaient des doubles journées au quotidien parce que la division traditionnelle des tâches et des rôles est fortement ancrée dans les esprits des hommes, mais aussi des femmes, lesquelles d'ailleurs reproduisent elles-mêmes et inconsciemment ces inégalités flagrantes dans la gestion du foyer conjugal. « *Je me réveille tôt, je fais tout ce qu'il faut à mes deux bébés, à 8h je les amène à la nourrice, quand on rentre du travail, il y a un autre boulot qui commence pour moi, par contre mon mari étend ses pieds sur le canapé et zappe dans les chaînes de télévision, Beinsport, etc. Le pire est qu'il me fait faire du boulot de plus : par exemple, il jette ses vêtements anarchiquement, il laisse tout sur la table quand il termine de manger, etc. D'ailleurs, je ne suis jamais arrivée à mon travail à 8 h, à cause de mes bébés* », se plaint une vétérinaire. « *Nous sommes ici en prison dans le travail pendant 8 heures, et quand on rentre le soir à la maison, on commence un autre boulot, on n'a pas de temps pour respirer* », déclare une autre.

Il est donc à déduire que les anciennes valeurs sociales liées à la division du travail et des espaces entre les hommes et les femmes ne sont pas révolues, au contraire, elles persistent encore et sont en effet à l'origine des souffrances, des fatigues, du stress et de la dégradation physique et psychologique des femmes travailleuses, notamment les

cadres. Les faits nous révèlent qu'il existe des inégalités sexistes évidentes dans le partage des tâches ménagères et l'entretien du foyer en général. Les femmes sont épuisées par des doubles journées, ce qui ne manque pas d'affecter leur santé psychologique et physique et celle de leurs enfants : *« je me trouve dans des états très fatigants. Et par conséquent, de temps en temps, je crie sur mes enfants et ça fait mal »*, annonce l'une de nos interviewées. Aussi, les relations avec leurs maris connaissent un peu de perturbation. Et, bien entendu, cela se répercute négativement sur leur vie professionnelle : fréquents retards, demandes de congés maladie, des sorties avant l'heure....

Et si l'on se penche du côté des enfants, il devient évident qu'il y a là une des préoccupations majeures pour les femmes : *« les enfants et la famille sont la priorité des priorités »*, déclare une conseillère d'orientation, laquelle a refusé d'occuper un poste de directrice d'un centre éducatif à cause de ses enfants.

Par ailleurs, il y a d'autres femmes qui se sentent coupables du fait d'avoir envoyé leurs enfants de bas-âge dans des crèches et chez des nourrices, et de ne pas être tout le temps avec eux : *« ça nous fait très mal quand nous laissons nos petits enfants à la maison, surtout aux moments où ils sont malades. Mais c'est un sacrifice de notre part, il faut que nous assumons. Vraiment, c'est la seule chose pour laquelle nous nous sentons vraiment coupables »*, déclare une ancienne enseignante dans un lycée. Une autre jeune qui souffre psychologiquement quand elle quitte ses deux petits enfants pour aller au travail dit : *« quand la petite fille de 3 ans me disait tous les jours « mama restes chez nous, on va jouer, ne vas pas au travail », cela me déchire vraiment le cœur, et même au travail je pense beaucoup à elle, je me dis que peut-être elle va tomber, elle n'est pas bien... »*. Toujours dans le même propos, le souci ou le stress des mères travailleuses ne s'arrête pas ici ; elles s'inquiètent même pour leur avenir du fait d'avoir envoyé leurs enfants dans des crèches et des garderies ainsi que chez des nourrices : *« on a peur que nos enfants se vengent de nous quand ils seront grands, et cela en nous mettant dans la « maison de vieillesse », parce que nous aussi on les a déjà mis dans des garderies et des crèches quand ils étaient petits. Je vous jure qu'il nous fait peur, l'avenir de nos enfants ! »* s'alarme une responsable à l'EPB.

Ceci dit, il est évident que les différentes charges familiales : tâches ménagères diverses, éducation et suivi des enfants ou autres sont très couteuses sur le plan psychologique pour les femmes travailleuses. Chose qui se répercute de façon très négative sur le plan professionnel.

Nombreuses vraiment sont les femmes cadres que nous avons interviewées et qui ont déjà eu à refuser des postes importants, à cause de leurs familles, notamment l'éducation des enfants. Elles ne peuvent pas se satisfaire sur les deux plans, c'est-à-dire réussir leur carrière professionnelle et élever au même temps et convenablement leurs enfants, surtout en leur bas-âge. Par conséquent, elles préfèrent se pencher un peu du côté de leur vie privée que professionnelle, préférant donc n'occuper que des postes à moyenne responsabilité, en évitant les fonctions supérieures.

Par ailleurs, les femmes travailleuses savent très bien que quels que soient leurs exploits sur le plan professionnel, tant que cela se fait au détriment de leur vie familiale, leur réussite ne sera pas de grande valeur aux yeux de la société. Tout au contraire, elles seront déconsidérées et les préjugés sociaux les accableront impitoyablement. Une femme, Ministre, PDG, Directrice ou autre, si elle échoue dans sa vie privée, elle ne sera jamais estimée par les gens, contrairement aux hommes qui sont valorisés par le fait de leur réussite professionnelle sans qu'il soit tenu grand compte de leur vie familiale.

L'imaginaire populaire n'estime une femme qu'une fois qu'elle a accompli son rôle jugé naturel et noble. Il s'agit pour elle de procréer et d'élever ses enfants, ainsi que de se dévouer à sa famille. De la sorte, le travail salarié devient quelque chose de secondaire pour elle. Et combien même les temps modernes, avec tous les changements qu'ils ont apportés, le lui ont imposé, le foyer demeure son royaume parfait et l'entretien de celui-ci son rôle principal. D'ailleurs, « un homme qui perd son travail, quel qu'en soit le niveau hiérarchique, se considère comme socialement déqualifié : il perd la face à l'égard de son épouse, de sa famille, de ses amis, et enfin de la société tout entière. Une femme dirigeante ne perd que son job et le revenu qui s'y attache. Cela est valable pour toutes les femmes, quel que soit leur niveau hiérarchique ». (Lunchi, C. 2002. P 18.)

4- Prédipositions des femmes et reproduction des inégalités professionnelles

Les inégalités de sexe existent au sein même des organismes professionnels. Car, si elles peuvent parfois être dues aux contraintes mises par le mari sur le chemin des ambitions de la femme souvent au nom de l'honneur, elles peuvent aussi être à l'œuvre, sur les lieux mêmes de travail. Il s'agit, dans les deux cas, de comportements venant d'une culture patriarcale fondée sur la domination masculine. Et à ceci

s'ajoute bien le fait que les femmes elles-mêmes prennent part à la reproduction de ces différences sexistes.

Quand une responsable déclare : « *on ne demande pas à nos maris de faire des tâches ménagères ; s'ils nous aident un peu, c'est mieux, mais ce n'est obligatoire* », ou une autre chef de service disant : « *faire des réunions hors wilayas, passer des nuits dans des hôtels, etc., en ma qualité femme, et sans parler de mon mari ou de ma famille, je n'accepterai jamais de faire ça : ceci est un domaine propre aux hommes* », il est vite donné à comprendre que beaucoup de femmes acceptent, et avec volonté, d'assumer le rôle de la femme de jadis et, ne contestent l'ordre établi de la gestion interne du foyer.

Une de nos interrogées annonce inconsciemment ce qui est caractéristique de la femme traditionnelle : pudeur, humilité et soumission : « *pour moi, une femme qui élève sa voix dans une administration est une femme mal éduquée ; notre seul moyen de gérer les situations antagonistes est de nous taire* ». Une chef de service approvisionnement dans une entreprise de textile et responsable des achats nous dit, elle aussi : « *concernant la fourniture pour les bureaux, je la fais le plus normalement, mais je ne peux pas négocier des achats dans des quincailleries comme les pièces, les articles de plomberie, les boulons, les pvc, etc. Ceci, il est préférable d'être fait par un homme* ».

Mais une autre responsable supérieure, dénonce avec vigueur la mentalité des femmes travailleuses. Elle leur reproche d'être à l'origine de la reproduction de l'infériorité de leur statut par rapport à celui des hommes : « *malheureusement, quand une femme veut dévaloriser son fils aux moments où il faisait du mal, elle lui dit : « kemini » (c'est-à-dire, elle le déshonore par le fait s'adresser à lui comme on le fait à une femme ou une fille : au lieu de « kechini » (dialecte kabyle), car il est garçon, elle lui dit : « kemini »). Ça, c'est une façon avec quoi la femme se dévalorise elle-même* ».

Donc l'intériorisation de valeurs patriarcales expliquent que des femmes ne se révoltent pas contre des valeurs sociales liées au statut et au rôle de la femme, façonnées souvent par les hommes, qui les placent en situation de dominées. Cette infériorité par rapport à l'homme est acceptée par la femme elle-même et elle l'inculque au même temps aux nouvelles générations féminines. « La reproduction sociale est assurée, en même temps que la domination masculine, du fait que les femmes acceptent un asservissement...en tant que mères du système». (Lacoste, D-C. 1985. P 134.) Ces prédispositions favorisent les inégalités dans les milieux professionnels, au sein des familles, ainsi que dans les espaces

publics. La femme se trouve au principe de conduites qui ont tendance à reproduire les régularités ayant présidé à leur élaboration dans le temps. (Hammoudi, A. 2007. P 58.)

Par ailleurs, on trouve d'autres femmes très ambitieuses, qui luttent contre ce système de reproduction de cette infériorité collée à la femme, mais aussi pour briser la domination masculine jugée arrogante, en aspirant à l'égalité, la liberté, la reconnaissance et la citoyenneté.

La société mue et vacille entre deux modes d'organisations sociales. Les individus organisent leur vie en empruntant aux deux. « Les facteurs de tensions sont bien loin de se dissoudre dans une logique simpliste de conformité à une idéologie patriarcale ou, au contraire, de rébellion contre les normes sociales particulières, mais qu'ils se trouvent donc au cœur même des tensions entre les rôles antinomiques nés de l'affrontement entre les facteurs de mutations et facteurs de maintien de l'ordre public». (Bouasria, L. 2013. P 293-294.)

5- Caractères exigés pour un poste de responsabilité, entre préjugés et faiblesse des femmes

En dernier lieu, nous analysons une thématique qui est toujours liée aux difficultés que rencontrent les femmes dans leur vie professionnelle, et qui se range cette fois-ci dans l'ordre psychologique mais aussi socioculturel.

L'exercice d'une responsabilité exige d'avoir un ensemble de caractères chez le cadre. Mais il se trouve que certains ne sont que peu adéquats avec l'état psychologique des femmes, surtout dans une culture sociétale comme la nôtre où l'agressivité mimique, verbale, comportementale est quelque chose de facilement observable dans le quotidien des gens en général. Il est jusqu'à aujourd'hui, et malgré l'arrivée en masse des femmes dans le monde du travail, les définitions des compétences et du leadership dans les entreprises se fondent sur les stéréotypes masculins : dureté, agressivité, esprit de décision. (Coenen, H-J. 2004. P 43.)

« Ça m'arrive que je crie dans une réunion, mais après je me remets toujours en question en disant "pourquoi j'ai réagi ainsi", par contre l'homme crie, c'est normal, cela fait même partie de son caractère et de sa personnalité », dit l'une de nos interlocutrices. Deux autres qui ont déclaré que, plusieurs fois, elles ont eu à pleurer dans leurs bureaux de travail en fermant la porte : *« je suis très sensible ; quand une personne crie sur moi, je pleure souvent. Je souffre beaucoup de ce problème, je veux l'éradiquer mais je ne peux pas »,* reconnaît une de nos interviewées. A ce même propos, une directrice

d'un lycée déclare ainsi : *« j'ai vécu des scènes où je plains des élèves à un degré où je pleure. Franchement, en ma qualité de « femme », dans certains cas, je ne peux pas maîtriser mes sentiments ».*

Concernant les décisions de sanction des travailleurs, les femmes cadres reconnaissent qu'elles en trouvent beaucoup de difficultés : *« il y a des choses ici au travail, comme les licenciements des travailleurs, que, moi, franchement je ne peux pas faire, parce que je les plains beaucoup. Par contre, je vois des hommes qui font ça sans pitié »*, déclare une responsable de gestion des ressources humaines.

Dans le cas contraire, où donc la femme responsable essaye d'être autoritaire ou agressive envers le personnel, elle sera sous-estimée par ces collègues femmes avant les hommes, et cela en lui reprochant d'avoir un caractère contraire à sa féminité, sa douceur ou sa nature « femme ». C'est-à-dire qu'elle s'est quelque part dénaturalisée : *« il y a une ingénieure électricienne qui aime bien son travail, mais moi personnellement je la sous-estime et même les autres, car elle a perdu un peu sa féminité, quand elle marche, on dirait que c'est un homme ! Moi je ne veux pas perdre ma féminité »*, dit une interlocutrice. Une autre explique l'autoritarisme de certaines femmes responsables par l'existence d'une quelconque faillite dans leur vie privée : *« souvent, ce sont des femmes qui ont échoué dans leur vie privée, etc. ».*

Par contre, la dureté et l'agressivité des hommes dans les organismes professionnels, est perçue comme quelque chose d'adéquat avec leur personnalité ou leur nature. Et non seulement ils ne sont pas vus comme souffrant de troubles psychologiques comme dans le cas des femmes, mais dans certains cas, le charisme ou l'autoritarisme des hommes sont même valorisé par les autres, comme signes de virilité et de force de personnalité.

Ceci dit, il est évident que la femme responsable trouve des difficultés psychologiques considérables dans l'exercice de ses tâches professionnelles du fait des conditions qui lui sont faites, comme nous l'avons montré. Pis encore, il est constaté dans les faits qu'un service, un département ou une direction, pour qu'ils soient bien gérés, nécessitent un certain caractère autoritaire, rigoureux, voire dans des cas, agressif, chez les responsables supérieurs. Ceci, pour une femme, la rend vulnérable, si elle fait primer ses sentiments dans ses relations professionnelles, ses faiblesses seront dévoilées aux yeux du personnel. Par conséquent, elle sera évidemment méprisée ou plus ou moins dépréciée. L'instauration de l'ordre et du sérieux deviendront ainsi des tâches très difficiles pour elle.

Par ailleurs, si elle essaye d'avoir des qualités de personnalité autoritaire, sévère, ferme... certes, le travail de son service va connaître un bon fonctionnement, mais elle aura un prix cher à payer, elle sera « lapidée » par les préjugés sociaux, à l'intérieur de l'entreprise par ces collègues hommes et femmes, et à l'extérieur par les gens de son environnement familial et résidentiel. Et ce en lui reprochant de s'être auto-dénaturalisée.

Conclusion

Parmi les maintes contraintes que rencontrent les femmes cadres dans le monde professionnel, nous avons vu ici, celles qui sont d'ordre socioculturel en tentant de montrer leurs effets psychologiques lorsqu'elles sont accompagnées d'une intériorisation des valeurs patriarcales, dont en particulier « l'honneur ». La reconnaissance de leurs efforts et de leurs compétences, et parfois même de leur existence dans les milieux du travail n'est pas quelque chose de définitivement acquis et demeure couteux pour les interviewées.

Le souci de préservation de l'honneur des époux et des familles freine la promotion de la femme cadre en lui interdisant ou, du moins, en lui limitant l'exercice de certaines tâches professionnelles, lesquelles sont souvent obligatoires. C'est le cas des réunions se prolongeant jusqu'à des heures tardives, des déplacements à des régions lointaines ou à l'étranger dans le cadre de formations ou autres missions professionnelles...

Et parmi les obstacles qui font beaucoup de débat, figure la question de l'entretien du foyer conjugal ainsi que l'éducation des enfants, tâches qui incombent aux femmes. Par conséquent, les doubles journées, une professionnelle et une autre familiale, deviennent un trait du quotidien de ces travailleuses. Et cela ne manque pas d'avoir des effets sur leur santé physiologique et psychologique, sur celle de leurs enfants, mais aussi sur les relations conjugales. Il est rare de trouver un homme qui aide sa femme dans l'entretien interne du foyer. Conséquence de la culture traditionnelle, patriarcale par excellence, ainsi que des stéréotypes sexistes transmis par l'éducation. La maison reste représentée comme un domaine naturel de la femme, et l'homme ne s'en mêle pas.

Par ailleurs, il y a une contrainte importante qui limite la réussite professionnelle ainsi que la promotion sociale de la femme travailleuse, cependant cette fois-ci, c'est la femme elle-même qui en est à l'origine. C'est la reproduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Certaines reproduisent les valeurs traditionnelles liées à la femme dans les organismes professionnels telles que la pudeur, la soumission, le respect de la domination masculine... cela dénote une intériorisation de l'infériorité ainsi que les principes fondamentaux de l'art de vivre féminin. (Bourdieu, P. 1998. P 45.) Ce qui fait que le niveau de leurs ambitions au travail demeure très limité. Ce qui ne veut pas dire qu'elles sont dupes, mais elles sont obligées de suivre des valeurs qui sont encore intactes dans la société. C'est-à-dire que si elles

oseront adopter d'autres normes, elles risquent facilement d'être désavouées socialement. « *Mais en réalité, tant qu'on n'a pas gagné le respect de l'homme, soyez responsable bien gradée ou autre chose de plus grand...* » dit une de nos interviewées.

En tout, nous pouvons considérer que les ambitions professionnelles et familiales des femmes cadres sont au centre de conflits de valeurs entre deux modes d'organisation sociale, ou entre deux visions et conceptions sociales : une, avec les valeurs de liberté, d'égalité, de partage conjugal et qui mettent la liberté individuelle, soit pour l'homme ou pour la femme, au centre des règles sociales. Ici, la femme peut prendre librement son destin entre ses mains. Par contre, l'autre conception renvoie non au désir individuel mais à la communauté. La famille et le groupe représentent les bases fondamentales sur lesquelles elle fonde ses valeurs et ses normes. Dans ce cas-ci, la femme ne peut aspirer à une indépendance ou à une autonomie, elle est toujours dépendante.

Au total donc, la femme vacille entre deux modes de vie antagonistes, un mode nouveau qui fait son expérience, mais fragilisé devant un ordre ancien encore vivant. (Boutefnouchet, M. 2004. P 24.) Pour ce, la femme essaye de trouver un équilibre, chose qui est très difficile, en se penchant tantôt aux valeurs sociales modernes, souvent de conception occidentale, tantôt aux valeurs traditionnelles, généralement puisées dans la religion islamique ainsi que dans d'autres coutumes. Toutes ces contradictions représentent à notre avis la crise profonde de la société algérienne.

Bibliographie

- 1- ADDI Lahouari (1999), *Les mutations de la société algérienne, famille et lien social dans l'Algérie contemporaine*, Edition la Découverte, Paris.
- 2- ADDI Lahouari (2002), *Sociologie et Anthropologie chez Pierre Bourdieu*, Edition la découverte, Paris 2002.
- 3- BENGUERNA Mohammed (2005), *Femmes diplômées au Maghreb : de l'accès à l'emploi à l'exercice de la responsabilité*. Revue publiée par le Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement. N° 74. Alger. (La grande majorité des textes contenus dans cette livraison des Chiers du CREAD, ont été présentés lors de la journée d'animation scientifique régionale que le réseau des chercheurs : « Culture, identité et dynamiques sociales »- C.I.D.S.- de l'A.U.F (Agence universitaire de la francophonie), a organisé à la faculté des sciences économiques et de gestion de Nabeul (Tunisie), le 30 septembre 2004 autour du thème « femmes diplômées du Maghreb et accès au marché du travail »).
- 4- BOURDIEU Pierre (1998), *La domination masculine*, Edition Seuil, Paris.
- 5- BLANCHET Alain, GOTMAN Anne (2007), *L'enquête et ses méthodes, L'ENTRETIEN*, 2^{ème} édition refondue ARMAND COLIN, Paris.
- 6- BOUASRIA Leila (2013), *Les ouvrières marocaines en mouvement, qui paye ? Qui fait le ménage ? Et qui décide ?* Edition Le Harmattan, Paris.
- 7- BOUTEFNOUCHET Mustafà (2004), *La société Algérienne en transition*, Office des publications universitaires, Alger.
- 8- COENEN-Huther Josette (2004), *Femmes au travail, femmes au chômage*, Edition Le Harmattan, Paris.
- 9- EL SADAoui Naoual (1982), *Face cachée d'Eve- les femmes dans le monde arabe*, Edition Des femmes, Coll. « Pour chacune », Paris.
- 10- GRANGAUD Marie-France (2011), *Revue de CIDDEF*. Décembre, n° 29.
- 11- HACHLOUF Brahim (1991), *La femme et le développement au Maghreb. Une approche socioculturelle*, Afrika Focus, Vol.7, N° 4.
- 12- HAMMOUDI Abdellah, (2007), *Phénoménologie et ethnographie » À propos de l'habitus kabyle chez Pierre Bourdieu*, L'HOMME, n° 184. In BOURDIEU Pierre (1980), *Le Sens pratique*, Minuit, Paris.
- 13- LACOSTE-DUJARDIN Camille (1985), *Des mères contre des femmes*, La Découverte, Paris.
- 14- LUNGHI Cristina (2002), *Et si les femmes réinventaient le travail*, Editions d'Organisation Eyolles, Paris.
- 15- MERNISSI Fatima (1983), *Sexe, idéologie, Islam*, Tierce, Paris.
- 16- REBZANI Mohammed (1997), *La vie familiale des femmes algériennes salariées*, Edition Le Harmattan, Paris.