

DORIA CHÉRIFATI-MERABTINE[\*]

## Femmes cadres entre sphères professionnelle et familiale : le coût d'une articulation

L'emploi féminin a connu sur une trentaine d'année une évolution lente en décalage avec la percée des scolarités féminines. Cette donnée révèle la persistance de représentations ambivalentes quant au travail féminin, la position occupée dans le monde du travail ouvrant tantôt sur un statut déprécié, tantôt sur un statut envié, synonyme de mobilité et de promotion sociale. Cela a été particulièrement visible durant la décennie 70 qui a vu la mise en place d'un secteur public principal pourvoyeur d'emploi pour les femmes notamment celles sorties des universités. Ces dernières, tout comme les hommes, ont accédé à la position de cadre sans pour autant émerger dans les postes décisionnels, comme nous le révèle l'observation effectuée sur une trentaine d'années. Une sorte de plancher collant les ayant retenues à des postes non centrés sur l'organisation et l'encadrement. Pour comprendre les raisons à l'origine de cette situation, nous nous intéresserons au vécu et à la gestion de la position de cadre d'un groupe de femmes.

### Femmes cadres : une position singulière

Les femmes cadres interviewées[1] appartiennent pour les unes à une entreprise publique, et pour les autres à une administration centrale. Parmi elles, deux femmes sont haut cadre dont une à un niveau central, et trois autres chefs de bureaux. Ces femmes appartiennent à deux grandes générations de cadres, celle qui a participé à la construction du secteur public et celle qui vient de le rejoindre. Les plus anciennes font partie de la première grande génération de femmes diplômées de l'Algérie indépendante qui arrivent en fin de carrière. Pour l'ensemble de ces femmes, travailler fait partie d'un projet de vie partagé par leurs parents et époux. Cette donnée constitue un élément fondamental dans la relation au travail salarié dans la mesure où celle-ci participe du sentiment de soi et bien plus de l'estime de soi[2]. De par leur parcours universitaire et leur qualification, les femmes cadres ont constitué l'une des catégories de travailleuses la plus légitimée dans l'univers salarié.

### Cadre : une identité sociale

Les femmes cadres ayant une responsabilité au sein de l'entreprise se présentent à partir de la fonction qu'elles y occupent comme c'est le cas pour ce haut cadre qui dès le début de l'entretien annonce : «*Je suis cadre dirigeant, je suis la seule femme cadre dirigeant... j'ai un poste de responsabilité au sein de l'entreprise et c'est venu petit à*

*petit, ce n'est pas venu comme ça*». La seconde femme responsable du service communication met en avant sa position : *«Je suis responsable du service»*.

Cette présentation de soi est suivie d'un ensemble d'appréciations qui mettent en évidence des qualités professionnelles, le regard que portent sur elles les collègues hommes mais également toutes les difficultés rencontrées dans la conciliation qu'elles mènent entre leur vie professionnelle et familiale.

### **Haut cadre : des compétences affirmées**

La présentation de soi s'est effectuée à partir d'un descriptif d'activités qui met en valeur des compétences reconnues par l'entreprise comme l'indique ce propos : *«...moi je suis dans une activité de communication, de presse. Ce n'est pas facile dans une entreprise technique telle que là où je suis.... On fait de la communication interne, donc le journal d'entreprise mensuel et tous les rapports avec l'extérieur, tous les rapports avec la presse, avec les entreprises homologuées, avec toutes les actions de sponsoring ... c'est une éternelle lutte pour avoir les éléments, pour avoir la documentation, de l'information, pour avoir le contact...mais malgré ces difficultés ... toute la documentation qu'on fait de présentation de l'entreprise, tous les dépliants, toutes les foires, expositions, toutes les affiches, tout se fait là»*. Un réel sentiment de compétence se dégage de ces propos et indique qu'une femme peut accéder à une responsabilité sans que cela pose de problème majeur y compris avec les collègues masculins comme stipulé : *«A aucun moment je n'ai senti le moindre problème, il n'y a aucun problème de crédibilité me concernant, même si je suis une femme. Ils écoutent tout le temps ce que je dis ...car je suis avant tout un cadre»*. Compétences et ancienneté légitiment cette position dans l'entreprise : *«Je ne suis pas nouvelle ici, donc je n'ai pas senti le changement quand je suis venue à ce poste, les gens trouvaient cela presque normal, puisque bon j'étais déjà là... avant d'être à ce poste j'ai été dans l'équipe technique, donc je suis ancienne. Depuis que je suis venue à l'entreprise j'ai toujours été dans ce service en tant que journaliste déjà»*. Le discours sur soi cadre énonce un ensemble d'arguments qui pour les uns construisent les similitudes, en terme de qualifications, avec les hommes, et pour les autres singularisent d'autres qualifications en les rattachant à la féminité comme c'est le cas des qualités relationnelles puisque toujours selon cette interlocutrice son acceptation en tant que responsable du service communication est liée à la nature même de son : *«activité, c'est-à-dire qu'ils voient que l'activité presse information et tout, c'est les femmes qui s'y prêtent le mieux. D'ailleurs on a eu l'occasion d'entendre dire "c'est sympa d'avoir une femme en presse information»*. Les qualités relationnelles sont présentées comme un atout féminin : *«Il y a l'aspect contact, l'aspect humain, je ne sais pas... C'est peut-être lié à la facilité du contact... je crois que c'est lié à l'activité»*.

Le discours sur les compétences occupe chez l'ensemble des femmes cadres interviewées, et de façon plus générale chez les femmes diplômées, une place importante qui révèle un processus de validation.

L'argumentaire développé sur les compétences assimile savoir, savoir-faire et savoir être à des traits de personnalité, à des qualités personnelles. Les qualités professionnelles deviennent des qualités individuelles, parfois des qualités intrinsèques à la féminité. Le sentiment de compétence révèle un processus d'évaluation de soi dans lequel la qualification apparaît comme une valeur positive qui construit l'estime de soi des femmes cadres.

### **L'accès à la responsabilité par le mérite**

C'est par le mérite qu'une femme accède à un poste de responsabilité. Pour ce haut cadre *"une femme, quand elle perce, c'est vraiment par compétence. Je suis un peu gênée en disant ça, il ne faut pas que vous ayez l'impression que je me jette des fleurs. Je pense que c'est une situation générale, une femme quand elle perce c'est vraiment parce qu'elle est compétente en dehors de tout ce qui se dit... on ne peut lui opposer de manque, de lacunes dans les domaines quels qu'ils soient, domaine professionnel, de la disponibilité"*. A capacités identiques, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités d'évolution dans la carrière. La stagnation est attribuée, selon les femmes interrogées, à différentes raisons. Les unes sont liées aux difficultés que rencontrent les femmes dans la gestion de leur vie professionnelle et familiale, les autres sont liées aux modes relationnels dans lesquels rapports formels et informels s'entremêlent influant sur les relations de travail et les promotions.

En effet, l'évaluation de la carrière amène les femmes à relever des différences entre hommes et femmes. A compétences identiques, les femmes ne bénéficient pas des mêmes promotions, des mêmes avantages, *«les hommes ont toujours la priorité pour les missions, pour les grandes formations intéressantes, pour les postes de responsabilité ... ils prennent la part du lion pour eux...»*. Les maternités répétées, mais également les exigences qui se rattachent à certains postes comme les horaires, les missions... sont à l'origine de ces trajectoires en dents de scie. La vie professionnelle des femmes se caractérise par des interruptions suivies de reprises, ce qui les pénalise et les livre à la critique. Y compris celles qui l'ont commencée au sortir du lycée n'ont pu émerger comme l'indique ce chef de bureau : *"Je pense que je dois vous dire à quel âge j'ai commencé à travailler. J'ai commencé à travailler en 1966 quand j'ai eu mon bac, et mon premier travail ça a été la fonction publique comme attachée d'administration à la sous direction de la réglementation de la fonction publique"*. Pour cette femme, mère de trois enfants, qui a mené de front ses études universitaires et son travail, l'itinéraire professionnel a été marqué d'interruptions allant jusqu'à neuf années. Cette donnée explique pourquoi les femmes tirent de leur passage par l'université un bénéfice psychologique particulier. Ce moment semble prendre beaucoup d'importance dans leur vie notamment chez les cadres et de façon générale chez les femmes diplômées des années 70 et 80. Cette période constitue une référence qui construit leur singularité au sein du monde du travail mais également dans le champ social. Pour les mères de familles, ayant eu recours aux mises en

disponibilité, ce cursus universitaire constituait un capital qui aurait pu les vouer à une carrière brillante. Le passage par l'université participe lui aussi de la comparaison hommes/femmes *«Quand on voit par exemple, nous depuis qu'on est là,... depuis 15 ans... les bonhommes qui sont rentrés sont passés directeur, ils sont venus de la même université, de la même formation... Il y en a beaucoup qui se sont retrouvés directeurs et pas une seule femme directeur. Il est ainsi relevé que sur "soixante quatre cadres dirigeants, nous n'avons qu'une seule femme, c'est tout. Au niveau des cadres supérieurs il doit y en avoir très peu, c'est vrai qu'on ne donne pas la même chance aux femmes"».*

Le seul poste de responsabilité auquel des femmes cadres ont pu accéder est, selon nos interlocutrices, celui de «chargée d'étude» et là est-il précisé *«elles sont très peu»*. Cette petite percée concerne *«les directions fonctionnelles, les ressources humaines, les finances»* alors que les postes techniques n'ont pas vu de promotion féminine, bien que dans l'entreprise les ingénieurs filles *«sont très valables»*. Des freins ont été mis au recrutement de femmes ingénieurs suite à une directive verbale tel que stipulé dans ce propos : *«de ne pas recruter de femmes, ils ont donné des orientations qui n'étaient pas écrites parce que c'est interdit d'écrire ce genre de choses. Ils l'ont dit". Ils essaient de recruter beaucoup d'hommes»*.

### **Nature/Culture : des représentations à l'oeuvre**

Ce constat nous renvoie à une représentation implicite qui inscrit la technique du côté du masculin et les compétences relationnelles comme «naturellement» féminines<sup>[3]</sup>. Cette naturalisation des compétences qui organise cette dissociation a pour incidence des itinéraires professionnels différents pour les femmes et pour les hommes.

Les femmes attribuent cette différenciation à des raisons liées à *«la mentalité»* qui est *«un petit peu à l'image du pays»*, au fait *«qu'on sous-estime la femme. On a peur qu'elle n'assume pas très bien alors qu'il y a beaucoup d'hommes qui n'assument pas... on les connaît, il y a des hommes qui ont foutu le bazar dans leur direction»*.

La maternité également constitue un facteur à l'origine de la discrimination *«parce que quand on prend par exemple une femme qui n'a pas où mettre le bébé, on ne lui crée pas les conditions, elle est obligée de s'absenter à un moment donné et vraiment c'est leur cheval de bataille...»*. Pour éclairer cette opinion, un exemple est donné : *«J'ai eu l'occasion d'entendre un directeur dire d'une femme cadre une méchanceté parce que justement elle était en congé de maternité»*. Mais cette opinion loin de culpabiliser les femmes les amène à considérer que le congé de maternité *"est un droit"* car *"il faut bien que quelqu'un fasse les générations futures" auquel cas "ils n'ont qu'à le faire eux-mêmes, ils n'ont qu'à faire le bébé, c'est vrai, à la limite !".* Une autre femme relativise l'absence de femmes aux postes de responsabilité en rappelant que : *"Ce n'est pas uniquement dans notre pays, même dans les pays les plus développés"*. Les femmes

dans l'appréciation qu'elles portent sur leur promotion renvoient leur stagnation à la société attribuant ces dysfonctionnements aux rapports sociaux de genre.

### **Les solidarités entre hommes**

Le discours des femmes attribue aux relations informelles le pouvoir d'influer sur la carrière, sur les promotions. C'est le cas pour les hommes qui *"se retrouvent en dehors du boulot, ils forment des petits groupes, ils vont prendre des pots ensemble et... en fait les grandes décisions que ça soit au niveau du pays ou d'une entreprise... se prennent toujours en coulisses, c'est pas dans un bureau qu'on prend les décisions"*. Affinités personnelles, espaces de rencontres organisent les rapports de pouvoir *«Moi je connais plein de collègues, je sais qu'ils se retrouvent à cinq heures, ils ne rentrent pas directement, ils vont prendre d'abord un pot, ils vont chez untel aujourd'hui, chez l'autre demain, ils s'invitent, ils mangent ensemble à midi dans un resto et tout est là, le message passe et ils se connaissent mieux, ils se font plus confiance»*. Les femmes, elles, sont exclues de ce champ relationnel car est-il dit *«nous les femmes, on est un peu à l'écart par rapport à tout ça. On ne peut pas aller se faire inviter, c'est pas possible ...les femmes ne peuvent pas faire ça. On ne peut pas aller, se retrouver avec un groupe de copains, aller prendre un pot. A la limite on peut aller avec une copine et généralement les copines, c'est pas le directeur»*. Ce constat renforce la conviction qu'une femme n'est promue que si elle possède des *«compétences réelles»* car a-t-il été précisé *«une femme qui a... un poste très haut, on est plus exigeant avec elles.*

### **Sphère professionnelle et sphère privée : les enjeux de la conciliation**

L'examen des itinéraires professionnels, notamment ceux des cadres mère de famille, est entrecoupé de mises en disponibilité. Les raisons à l'origine de ces interruptions sont expliquées comme suit : *"il faut tout faire soi-même, on commence par la garde des enfants, vous avez un bébé, vous avez votre congé de maternité, bon vous grignotez, vous prenez quelques mois de mise en disponibilité puis vous reprenez disons pour calculer un an"*. Cela a : *"brisé ma carrière. En tout neuf ans, j'ai eu une mise en disponibilité fractionnée en deux"..."ensuite au fil des années j'ai grimpé doucement avec le statut de la fonction publique, donc avec les mises en disponibilité. Actuellement j'ai 47 ans, je suis chef de bureau"*.

La gestion du foyer demeure une préoccupation constante et est intégrée comme une donnée de vie. Ce haut cadre obligé, de par ses responsabilités, de se déplacer régulièrement et d'assister à des réunions tardives nous parle de l'organisation de sa vie familiale comme suit : *"bien que mon mari a été affranchi ce qui est une chance pour moi parce que souvent il y a des problèmes. Il y a des maris qui sont jaloux du statut de leurs femmes, ça a été une aide importante. Je pars en mission, je m'absente dix jours, ça n'a jamais causé pour moi de problèmes mais il faut que je prépare les*

*conditions de mon départ*". La gestion de la vie professionnelle passe également par la gestion de la vie familiale. Le discours des femmes cadre accorde une place prépondérante à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. L'éducation des enfants, le travail domestique font partie des préoccupations. On ne peut parler de son travail sans référer à l'activité domestique, à la famille. Il y a comme une difficile dichotomie entre ces deux espaces.

### **Les enfants : une préoccupation centrale**

La première difficulté énoncée par les mères de famille réside dans le peu d'infrastructures d'accueil pour enfants : *"on commence par la garde des enfants, vous avez un bébé, vous avez votre congé de maternité, bon vous grignotez. Vous prenez quelques mois de mise en disponibilité puis vous reprenez disons pour calculer un an. Première année, on prend toujours un petit congé de maladie par ci, tricher par-là, bon sans solde. Bon vous arrivez votre enfant à un an, il n'y a pas où le mettre, vous êtes obligés de trouver des solutions que vous inventez, c'est la maman, c'est la belle mère, c'est la famille, c'est la voisine"*.

La difficulté va en s'accroissant puisqu'une fois les enfants scolarisés d'autres problèmes surgissent liés à l'organisation du système scolaire avec sa double vacation et l'absence de cantines scolaires. Cette donnée est présentée comme suit : *"Par exemple l'école, l'école elle vous libère les enfants à onze heures et demie, alors vous trouvez maintenant l'équation pour être à onze heures et demie chez vous. C'est le moment où on travaille, si on a une réunion on ne termine pas à onze heures et demie! Alors vous trouvez maintenant l'équation pour être à onze heures et demie chez vous et repartir à une heure tous les jours"*. Cette situation est d'autant plus difficile à gérer quand on a des enfants dans les différents paliers du système scolaire. C'est le cas de notre interlocutrice qui précise : *"Alors si vous avez un bébé d'un an il faut lui trouver une solution, si vous avez un enfant scolarisé une solution, si vous avez deux enfants, l'un est au primaire et l'autre au secondaire, il faut trouver deux solutions. Parce que moi par exemple j'en ai une qui est en quatrième année, elle sort à onze heures et quand la grande qui est en neuvième année, elle sort à midi et demi, alors il y a une heure de décalage, qu'est-ce que je fais pendant cette heure ?... Donc c'est la société qui ne nous aide pas"*.

Les femmes qui travaillent sont obligées de trouver des solutions individuelles d'autant que c'est sur l'éducation des enfants, de leur suivi, qu'elles sont socialement jugées. De cela elles sont conscientes, ce qui les amène à développer un contre-discours. En effet, nous dit cette mère de trois enfants : *"...il ne faut pas que j'oublie d'en parler parce que je l'ai toujours relevé, c'est que l'on attend trop de la femme qui travaille pourvu qu'elle soit parfaite, par exemple quand vous avez une femme à la maison, elle a tous les droits, elle peut laisser ses enfants sales, elle peut ne pas les coiffer, elle peut les laisser traîner dans la rue, personne ne dira rien"*. Le regard est sans complaisance comme l'est celui du reste de la société sur les femmes qui travaillent car : *"Si c'est l'enfant d'une femme qui travaille qui est mal coiffé ou*

*qu'il traîne dans la rue à deux heures de l'après-midi, ah! Oui! Parce que sa mère travaille, parce que sa mère n'est pas là... alors en plus de tout ce que je vous ai dit tout à l'heure, on est obligé d'être parfaite sur tous les plans".*

La conciliation entre les tâches du dedans et du dehors est au plan psychologique très coûteuse pour les femmes, mais elle est dans ce contexte évoquée comme l'expression d'un signe de supériorité. Les femmes gèrent le travail domestique mais sont particulièrement attentives à leurs enfants comme en témoignent ces propos : *«Voilà moi quand je sors, ma fille je la douche, je l'habille, elle sort comme une poupée de la maison. Je ne peux pas m'imaginer laisser ma fille traîner sale ou... pas possible et pourtant je vois des femmes, je vois mes voisines, elles sont à la maison et le midi elles donnent des sandwiches à leurs gosses, ils sortent, ils les mangent devant la maison alors que moi ... le soir je prépare le repas du soir et de midi, il faut que mes enfants mangent bien à midi, le dessert et tout»*. Cette attitude se vit comme un défi puisque pour elle une femme qui travaille : *«Veut un peu affirmer, prouver aux autres que ce n'est pas parce qu'elle travaille qu'elle ne peut pas assumer et ce souvent à ses dépens»*.

L'éducation des enfants a pris une part importante du débat. C'est sur elle que se centre le discours des femmes quant au champ domestique. Ce discours développe un argumentaire qui montre que l'éducation des enfants relève de représentations, qui favorise une prise de distance vis à vis de pratiques éducatives traditionnelles. Dans ce discours, l'enfant occupe un statut réel qui l'amène à bénéficier d'une éducation réfléchie. Les femmes cadres sont porteuses d'un projet scolaire pour leurs enfants. Elles les soutiennent dans leurs parcours scolaires, dans le développement de leur culture générale.

Nous relevons que les femmes cadres interviewées sont très préoccupées par l'organisation du temps des enfants, leur accueil durant leur absence, l'équilibre de leurs repas à la sortie de l'école, leur santé, leurs loisirs... autant de préoccupations dont la gestion n'est pas laissée au hasard. C'est ce qui amène certaines à parler de «la qualité du temps» accordée à l'enfant en opposition à «la quantité du temps». Le temps accordé aux enfants n'est pas comptabilisé dans la mesure où il fait partie d'un temps fondamental qui permet le maintien des liens familiaux. Les femmes ne remettent pas en question cette relation et l'investissement qu'elle demande. Au contraire, elle occupe une part importante de leur vie affective et donne également sens à leur motivation à travailler. Cela explique pourquoi les enfants sont pour beaucoup à l'origine des interruptions de carrière et font que la vie professionnelle des femmes se structure bien autour du couple «rupture-continuité».

### **Le travail domestique : le compromis**

La gestion du foyer occupe une place importante dans la vie des femmes. Evoquer cet aspect c'est s'arrêter sur nombre de tâches qui vont des courses, au ménage, à l'éducation et à la garde des enfants.

Chacune de ses tâches ne renvoie pas au plan social aux mêmes conséquences. Il est frappant de relever que les femmes ont pris un temps important du débat pour parler de cette dimension avec force détails. D'ailleurs l'énumération de ces détails est en soi significative de l'évaluation de leurs efforts.

Ainsi, si par moment elles tirent satisfaction de leur capacité à gérer les deux univers professionnel et familial, ce n'est qu'en référence à cette évaluation, pour exemple ce propos : *"...parfois quand je vois ... vous allez me trouver peut-être un peu trop satisfaite de moi, mais ce n'est pas du tout ça. Quand je vois le volume des choses que je fais, je vous assure que parfois je suis fière d'être femme, parce que j'ai trois enfants, j'ai quand même la dernière qui a cinq ans qui est à la crèche, c'est tout un boulot et j'ai trois enfants, j'ai un foyer, j'ai un poste que j'assume jusqu'à maintenant sans problèmes"*.

L'énumération des activités domestiques s'énonce comme suit : *"c'est moi qui fait les courses, je conduis, je fais plein de choses, parfois je vois, j'ai eu l'occasion de dire à des collègues mais le sexe faible c'est vous! Parce que vous ne pouvez pas, bon à part travailler, faire des courses, faire le chef et tout, à part ça, vous ne faites rien d'autre mais nous, on fait tout"*.

Les tâches ménagères ne sont pas facilitées puisqu'il faut tout faire ainsi il est dit : *"on ne trouve jamais des choses préparées, tout ce que vous achetez, vous achetez l'oignon, vous avez un kilogramme à jeter, tout le nettoyage déjà des légumes, quand vous les achetez, vous perdez une heure à enlever ce qui n'est pas bon déjà et l'artichaut, les oignons c'est vrai la terre, la pomme de terre il faut la laver... même les sachets de lait on est obligé de les laver"*.

Toutefois, malgré la nature contraignante de ces travaux, la femme se doit de rester disponible : *"d'être bien, il faut, il y a le mari, il faut être... Vous passez toute la journée au bureau puis vous arrivez à cinq heures, il y a le boulot à faire, la cuisine, les enfants, en plus le soir il y a le mari, il faut être bien avec le mari. Vous pouvez dire une fois je suis fatiguée, mais il faut gérer ça aussi, c'est un truc à gérer aussi et tout ça dans les vingt-quatre heures. Parfois je me dis mais c'est incroyable, moi j'ai fait ça en vingt-quatre heures !"*

Le travail domestique occupe une part importante de la vie des femmes, conçu comme un élément du compromis il est également lié au fait que *"la société n'aide pas du tout la femme qui travaille. Quand je vois en Europe une femme qui travaille, elle n'a pas le même stress. Nous, on n'a rien, il faut tout faire soi-même !"*

Ces cadres partagent leur temps entre leur profession et la famille. Il y a comme un continuum entre ces deux univers comme le stipule ce propos *«Au travail elles pensent à la maison, à la maison elles pensent au travail»*. Elles se livrent à leurs activités professionnelles en gérant le quotidien de leurs proches. Nous relevons que la mise en parole des activités qui se rattachent à la sphère domestique est significative de la place que celles-ci occupent dans la vie des femmes.

Il ressort que le travail ménager, objet de parole, participe du lien conjugal.

### **Le champ domestique : un rapport social de genre qui façonne l'identité**

La place qu'occupe le champ domestique dans le discours des femmes montre que cette activité est l'expression d'un rapport social. Comme le souligne A. Dussuet<sup>[4]</sup> "le rapport domestique n'est pas un rapport simple, c'est un rapport social de sexe: c'est-à-dire qu'il lie entre eux, à l'occasion d'une activité sociale de production, des individus, *compte tenu de leur sexe*". La place qu'occupe le travail domestique dans la définition de soi indique que les femmes ont intériorisé l'assignation du travail domestique comme activité féminine. Selon la position occupée dans ou hors espace privé, il prend une place plus ou moins centrale dans la définition de l'identité féminine même si l'activité salariée modifie le caractère central du ménage dans la vie de ces femmes. Cette modification touche à la réorganisation des priorités, sans pour autant remettre en question le rapport social établi entre les hommes et les femmes par le mariage.

Nous pouvons affirmer que plus qu'un simple instrument de négociation, l'internalisation de l'assignation des femmes à la sphère domestique et des activités qui la caractérisent participe de l'identité féminine. La conciliation entre tâches du dedans et tâches du dehors, dictées aux femmes travailleuses par la société, est prise en considération. Toutefois, le vécu de cette assignation révèle que pour ces femmes, voire pour l'ensemble des travailleuses, le travail domestique est important parce qu'il constitue *le liant* au sein de la famille et c'est ce qui explique que parmi les activités énoncées le plus longuement ce sont les tâches «s'appliquant aux personnes» qui sont les plus redondantes dans le discours des travailleuses.

Le travail salarié a influé sur le temps domestique des femmes et a redimensionné leur rapport au travail domestique. La conciliation permanente qu'elles opèrent a des incidences sur leurs itinéraires professionnels, sur leur évolution de carrière. Bien que conscientes de cet état de fait, le «domestique» n'est à aucun moment remis en cause; lieu de la permanence, il est réfractaire à tout changement et la difficulté qu'il y a à s'y soustraire vient du fait «qu'il est support d'identité». Plus largement le «domestique» forme le soubassement de la vie du groupe familial. Support incontournable de la vie familiale, le travail domestique ne peut être rejeté en bloc par les femmes, sauf à s'isoler, à rejeter la conjugalité et même la «parentalité». Il constitue à ce titre une part importante de l'identité sociale féminine.

Le discours des femmes cadres nous amène à affirmer que cette position n'ouvre pas pour les femmes et pour les hommes sur les mêmes dynamiques individuelle et de groupe, ni sur les mêmes représentations de soi. A qualification égale femme et homme, même lorsqu'ils partagent le même espace professionnel, ne sont pas dans les mêmes espaces-temps psychologiques. Par ailleurs l'observation effectuée sur une trentaine d'années révèle que le monde du travail de

l'Algérie post-indépendance s'est construit sur des différenciations entre des types de tâches et des positionnements au sein des hiérarchies. Ces différenciations marquent, à plus haut niveau, la construction sociale du travail qualifié. Les références faites aux qualités relationnelles et à la mise à distance des femmes des postes techniques indiquent que nous sommes devant des représentations qui naturalisent les compétences faisant par exemple des compétences relationnelles des qualités féminines et celles liées à la technicité, des compétences masculines. Cette catégorisation fonctionne sur un mode, certes, implicite mais organise, au sein de l'entreprise, la distribution des rapports de pouvoir plaçant l'autorité et le pouvoir du côté du masculin. Les femmes enfermées dans la naturalité des tâches se trouvent enfermées dans des rapports d'asymétrie et de hiérarchie. Ceci pour dire que l'on ne peut se livrer à une analyse de l'emploi féminin, de son évolution en dehors d'une lecture sexuée du monde du travail et des représentations qui organisent la division des rôles sociaux. Cette lecture s'impose d'autant plus que le salariat féminin et masculin ne s'inscrit pas dans une temporalité similaire, les femmes n'y étant que depuis peu. Cela explique pourquoi les femmes salariées se trouvent plus engagées dans un processus de légitimation, face à une société qui les culpabilise et ne les juge que par rapport à leur capacité à gérer le dedans et le dehors. Ce qui nous amène à affirmer de façon hypothétique que pour ces premières générations de salariées de l'Algérie post-indépendance, l'occupation des postes a constitué la première étape d'un processus de conquête du monde du travail. L'arrivée en fin de carrière de la première génération de femmes cadres relève du fait social, la nouveauté étant dans le choix opéré par ces femmes de combiner entre les sphères privée et professionnelle et donc dans leur refus de choisir entre l'une ou l'autre de ces deux sphères. Cette logique de combinaison, ne serait-elle pas, en elle-même, significative d'une évolution face aux résistances qui continuent à bloquer l'entrée des femmes dans le monde du travail ?

## Références bibliographiques

CHERIFATI-MERABTINE D., 2004. «Identités sociales et représentation de soi : femmes : la part du travail salarié. Thèse pour le Doctorat d'Etat, Université d'Alger.

DAUNE RICHARD A.M., 1998 «Qualification et représentation» In «les nouvelles frontières de l'inégalité», sous la direction de M. Maruani, MAGE, la découverte.

DUSSUET A., 1997. «Logiques domestiques. Essais sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire. Editions l'Harmattan, Paris.

## Notes

---

**[\*]** Maître de Conférence à l'Université d'Alger.

**[1]** Il s'agit de 12 femmes cadres rencontrées dans une entreprise publique et une administration centrale. Ces entretiens ont été effectués lors d'une recherche visant à saisir les incidences du salariat sur les identités sociales féminines. A cet effet 158 femmes ont été choisies parmi différentes catégories de travailleuses et de femmes au foyer. Deux situations d'entretiens ont été créées, individuel et de groupe.

**[2]** Doria Chérifati-Merabtine (2004) : Identités Sociales et Représentations de Soi, Femmes : La Part du Travail Salarié, Thèse pour le Doctorat d'Etat, Université d'Alger.

**[3]** Cf. A-M Daune Richard (1998) : Qualifications et représentations in Les nouvelles frontières de l'inégalité. Sous la direction de M. Maruani, MAGE, La Découverte.

**[4]** A. Dussuet (1997) : Logiques domestiques. Essais sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives du milieu populaire. Editions L'Harmattan. Paris p. 29.