

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia.  
Faculté des Sciences Humaines et Sociales.  
Département des Sciences Sociales.**

**Mémoire de fin de cycle**

**En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie**

**specialité : sociologie du travail et des ressources humaines**

**Thème :**

**Le rôle de la gestion des carrières, notamment, en termes de formation et de rémunération, sur la motivation des femmes salariées dans une entreprise industrielle**

**Étudesociologique dans l'entreprise ALCOST de Bejaia**

**Préparé par :**

*DJERROUDI Katia*

*AGGOUNE Medina*

**Encadré par**

*Melle. CHALAL Ferroudja*

Session juin 2018

## **Remerciements**

Nous remercions Dieu le tout puissant de nous avoir accordé santé et courage pour l'accomplissement de ce modeste travail.

Tout d'abord, notre reconnaissance et nos vifs remerciements à tous ceux qui nous soutenus tout au long de la préparation de ce mémoire, de notre stage au sein de l'entreprise ALCOST de BEJAIA.

Nous tenons à remercier vivement notre encadreur Melle CHALAL Ferroudja , qui nous a aidé à réaliser ce travail et d'avoir accepté de nous encadré , ainsi que l'ensemble de nos professeurs de la faculté des sciences humaines et sociales pour tout l'aide et conseils qui nous ont fourni.

# Dédicace

Je dédie ce modeste travail a :

Mes chers parents « **MUSTAPHA, REBIHA** »  
qui ont attendu et espéré ma réussite, a qui je  
témoigne ma profonde gratitude et ma  
reconnaissance éternelle pour tout ce qu'ils ont fait  
pour moi, et a qui je ne rendrai jamais assez.

Ma sœur « **AMIRA** »

Mes frères « **FARES, SABRI, SID ALI** »

Ma cousine « **SOUHILA** »

A ma grand-mère « **MEBARKA** »

A mon grand père « **OMAR** »

Mes petits cousins « **RAOUF, ASMA** »

Mes tantes et oncles paternels et maternels ainsi  
qu'à leurs familles.

Tous mes amis (es) son exception.

Tous ceux qui ont contribué de près ou de loin a la  
réalisation de ce modeste travail.

Katia.

# Dédicace

Je dédie ce modeste travail a :

Mes chers parents qui ont attendu et espéré ma réussite, a qui je témoigne ma profonde gratitude et ma reconnaissance éternelle pour tous ce qu'ils ont fait pour moi, et a qui je ne rendrai jamais assez.

A mon chère mari « **Khaled** » qui m'a réaliser mon rêve et qui m'a beaucoup soutenu, que dieu te garde pour moi. A mes très chères beaux-parents qui m'ont donné leur Soutien,

Que dieu les garde

Mes sœurs et leurs famille sans oublié mon neveu « **ILYES** »

A ma belle sœur et sa famille sans oublié ses deux fils « **AYOUB et GHANI** »

Mes frères « **ZAHIR, SOUFIEN, NASSIM, RIAD, ATHMAN.** »

Tous mes amis (es) sans exception

*Medina*

# Dédicace

Je dédie ce modeste travail a :

Mes chers parents « **MUSTAPHA, REBIHA** »  
qui ont attendu et espéré ma réussite, a qui je  
témoigne ma profonde gratitude et ma  
reconnaissance éternelle pour tout ce qu'ils ont fait  
pour moi, et a qui je ne rendrai jamais assez.

Ma sœur « **AMIRA** »

Mes frères « **FARES, SABRI, SID ALI** »

Ma cousine « **SOUHILA** »

A ma grand-mère « **MEBARKA** »

A mon grand père « **OMAR** »

Mes petits cousins « **RAOUF, ASMA** »

Mes tantes et oncles paternels et maternels ainsi  
qu'à leurs familles.

Tous mes amis (es) son exception.

Tous ceux qui ont contribué de près ou de loin a la  
réalisation de ce modeste travail.

Katia.

# Dédicace

Je dédie ce modeste travail a :

Mes chers parents qui ont attendu et espéré ma réussite, a qui je témoigne ma profonde gratitude et ma reconnaissance éternelle pour tous ce qu'ils ont fait pour moi, et a qui je ne rendrai jamais assez.

A mon chère mari « **Khaled** » qui m'a réaliser mon rêve et qui m'a beaucoup soutenu, que dieu te garde pour moi. A mes très chères beaux-parents qui m'ont donné leur Soutien,

Que dieu les garde

Mes sœurs et leurs famille sans oublié mon neveu « **ILYES** »

A ma belle sœur et sa famille sans oublié ses deux fils « **AYOUB et GHANI** »

Mes frères « **ZAHIR, SOUFIEN, NASSIM, RIAD, ATHMAN.** »

Tous mes amis (es) sans exception

*Medina*

### La liste des tableaux

<b>Numéro du tableau</b>	<b>L'intitulé des tableaux</b>	<b>Page</b>
Tableau n° 01	Ration d'analyse d'une grille de salaires.	52
Tableau n° 02	Les produits de l'entreprise ALCOST.	61
Tableau n° 03	Répartition des enquêtés par tranche d'âge.	68
Tableau n° 04	Répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.	69
Tableau n° 05	Répartition des enquêtées selon le nombre d'enfant a charge.	69
Tableau n° 06	Répartition des enquêtées par niveau d'instruction.	70
Tableau n° 07	Répartition des enquêtées par le diplôme obtenu.	70
Tableau n° 08	Répartition des enquêtées par ancienneté.	71
Tableau n°09	Répartition des enquêtées par statut de fonction.	72
Tableau n° 10	Répartition des enquêtés par la nature du poste occupé.	72
Tableau n° 11	Répartition des enquêtées par leur salaire.	37

### Liste des figures

<b>Numéro de figure</b>	<b>L'intitulé des figures</b>	<b>page</b>
Figure n° 01	Evolution de la masse salariale.	<b>56</b>



## La liste des abréviations

<b>L'abréviation</b>	<b>La signification</b>
S.M.I.C	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
S.M.B	Salaire mensuel de base
I.R.G	Impôt sur le revenu global
S .M.I.G	Salaire minimum interprofessionnel garantie
I.N.S	Institut national de la statistique
O.N.S	Office nationale des statistiques

# Introduction

---

## **Introduction :**

Le travail et la femme sont un sujet qui a fait couler beaucoup d'encre, car le statut de la femme dans la famille et la société et les rapports de domination entre les genres, a changé à travers les siècles et diffère d'un pays à un autre, d'un continent à l'autre.

Avec l'exercice d'une activité salariale, la femme s'est retrouvée face à des nouvelles situations qui ont bouleversé son mode de vie, malgré ça elle considère son travail comme l'une des ses priorités dans la vie. Elle cherche désormais à faire une carrière et occuper une place centrale dans le monde des entreprises, que ce soit industrielles ou tertiaires. Cette carrière doit alors être gérée en adéquation à ses qualifications et en égalité avec celle des hommes.

A propos de la gestion des carrières, la question de formation et rémunération, occupent une place importante, dans la carrière professionnelle d'une ouvrières, et leur impact sur la motivation des ouvrières est non négligeable.

À cet effet, nous avons voulu étudier l'impact de la gestion des carrières, notamment, en termes de formation et de rémunération, sur la motivation des femmes salariées dans une entreprise industrielle, notre choix de terrain est l'entreprise ALCOST à Bejaia car elle emploie un effectif très important en main d'œuvre féminine.

Notre travail est divisé en deux parties, une partie théorique qui comporte le premier chapitre qui se base sur le cadre méthodologique de la recherche; il consiste à déterminer les méthodes et les techniques utilisées dans notre recherche, la problématique qui nous a permis de spécifier notre sujet et de dégager nos hypothèses, définir nos concepts clés, est à la fin les études antérieures.

Le deuxième chapitre se focalise sur l'histoire et l'évolution du travail des femmes, qui contient des données sur le travail féminin en général, nous trouvons aussi dans ce chapitre un aperçu sur l'histoire du travail des femmes algérienne.

Le troisième chapitre se focalise sur la formation et salaire des femmes dans le secteur industriel qui est divisé en deux sections : la première qui parle sur la formation, qui contient le plan, la durée, les types de la formation ; est la deuxième section contenant des éléments sur le salaire en analysant les déterminants, les concepts, les formes du salaire.

# Introduction

---

Une partie pratique dont on retrouve le quatrième chapitre: c'est la partie où nous trouvons la présentation du terrain de recherche et ses diverses missions, ainsi que la présentation de la population d'étude.

En dernier lieu, dans le cinquième chapitre nous présentons l'analyse et l'interprétation des résultats.

Notre travail est achevé avec une conclusion dont nous présentons les résultats de notre recherche.

## **Préambule :**

La méthodologie de la recherche comporte un ensemble d'outils indispensable pour la collecte de données de ce fait, le chercheur doit tracer un objectifs a atteindre et vérifier les hypothèse qui sont une supposition a une question de départ. a cet effet Dans ce présent chapitre , nous exposerons ce qui justifie le choix de ce thème et les objectifs de la recherche , ensuite nous aborderons la problématique , ainsi que les hypothèses de la recherche suivies des définitions des concepts clés .En fin , on va présenter la méthode et les techniques utilisée pour réaliser cette recherche et qui serviront d'outils d'analyse et de recueil des données, ainsi que les caractéristiques de la population d'étude.

### **1-Les raisons du choix du thème :**

Notre sujet de recherche le rôle de la gestion des carrières, notamment, en termes de formation et de rémunération, sur la motivation des femmes salariées dans une entreprise industrielle nous a motivés par les raisons suivantes :

- ✓ le sujet que nous voulons aborder est un thème d'actualité, le travail des femmes dans le secteur industriel augmente de plus en plus surtout dans le domaine de textile, c'est ce qui nous a motives a choisir cette thématique.
- ✓ L'acquisition de nouvelles connaissances sur le travail des femmes vu qu'on compte travailler âpre l'obtention de notre diplôme, sa nous permet de mieux connaitre le milieu avant de l'intégré.
- ✓ Au cours de notre étude au sein d l'entreprise ALCOST nous essayons de mieux comprendre le travail des femmes dans les chaines de production, savoir est-ce que ces derniers arrivent a s'intégré et a s'adapter dans les zones industrielles vu les difficultés et les contraintes du parcours professionnel.
- ✓ L'accès des femmes au marché du travail remet en causes les rôles traditionnelles qui associent la femme à famille, à la cour de notre étude au sein de l'entreprise ALCOST on va expliquer et comprendre comment ces femmes arrivent-elles a concilier entre leur vie privé et leur vie professionnelles et quelles sont les difficultés et les obstacles qu'elles rencontrent ?

## 2- Les objectifs de la recherche

Nous essayons au cours de notre présente enquête d'étudier le travail de la femme dans le secteur industriel, à cet effet, les objectifs de notre recherche se résumant comme suite :

- ✓ Nous allons expliquer comment ALCOST s'organise telle pour géré les carrières de ces ouvriers en terme de formation et rémunération.
- ✓ Nous essayons également de découvrira la réalité de travail féminin dans le secteur industriel et leur source de motivation.

## 3-Problématique :

Pendants longtemps, et dans tout le monde, le travail est la seule activité attribuée aux femmes était le travail domestique. Par la suite elle a accompagné l'homme dans l'agriculture, et grâce a la révolution industrielle et le développement du machinisme elle a commencé a sortir de la maison pour aller travailler dans l'industrie, et avoir un travail salarié.

La femme algérienne a fait son entrée sur le marché du travail suite au changement qu'a connu la société après l'indépendance tel que l'urbanisation, la croissance démographiques et économique, et la scolarisation gratuite et obligatoire dès l'âge de six ans comme l'indique Souad KHOJA dans son ouvrage ,la scolarisation parmi les facteurs du changement de rapport de domination relégation existant entre femme et homme en Algérie ,puisqu'elle donne aussi la possibilités de s'ouvrir de nouveaux horizons[ KHOUDJA Souad, 1991 ,p91]. Suite a se changement les femmes ont commencé à exercé divers activités salariales.

En effet, selon l'ONS la population active féminine en Algérie dépasse 2 million, en septembre 2014 la population active générale du notre pays atteint 11,453million de personnes dont 2,078 million sont des femmes. De ces statistique on repère que l'entrée des femmes dans le monde de salariat augmente de plus en plus, donc le facteur humain dit « ouvrière » devient un éléments primordiale dans l'entreprise, c'est pour cela que cette dernière reste et demeure toujours un facteur de la productivité que l'entreprise devra intéresser, former, motivé, écouter .....etc. elle a aussi des aspirations, des objectifs qu'elle veut réaliser dans lesquelles elle s'est investi et dont elle attend des résultats c'est ce que on a constaté d'après nos entretiens exploratoires qu'on a réalisé au prés des femmes qui travaillent a ALCOST Bejaia, donc le facteur ouvrière deviens un élément primordiale dans l'entreprise.

De se fait le service ressources humaines doit savoir gérer les parcours professionnels de ces ouvriers ,se service opte pour une manières d'utiliser au mieux le savoir et le savoir faire de son ouvrier qui est la gestion des carrières des ouvriers en tenant compte de leurs attentes et des besoins de l'entreprise.

La gestion des carrières a pour objectifs de rentabiliser les investissements de l'entreprise en manières de ressources humaines pour le développement professionnel de l'individu et sa contribution a la réalisation des objectifs de l'organisation. Dans notre recherche on s'intéresse seulement a deux pratique : la formation et la rémunération sachant que les pratiques de gestion des carrières sont nombreuses.

La formation est l'un des pilier de la gestion des ressources humaines elle permet l'adaptation des travailleurs aux changements et rénovations des techniques et des condition de travail, ainsi qu'elle permet la réalisation des objectifs et des attentes assignés en essayant d'accroitre les chances de ses ressources humaines et ses désires et aspirations pour mieux les modifiés et motivés et cela lors de l'élaboration des plans et politiques de développement des carrières puisque la ressources humaine constitue un élément essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise et sur laquelle s'effectue les différentes politiques tel que la promotion, et le développement des compétences , la formation est plus lies a l'accompagnement du changement : il s'agit souvent d'aider l'individu à s'adapter a l'évolution de l'entreprise . [NATALIE .Carletto, 2003, p31]

Cette pratique joue un rôle capital permettant de mètre a jour les compétences acquises qui naissent, se développent, évoluent, et disparaissant au contact de la réalité, cependant la formation n'est pas seulement une obligation légal mais un investissement qui doit porter ses fruits [KERJEAN.A, 2008, p58]

Parmi les activités de la GRH, on cite aussi la rémunération qui stimule et encourage le personnel. Cette dernière prend de plus en plus d'importance dans la gestion stratégique des ressources humains, elle devient un atout stratégique, les dirigeants attendant de la part des salarié plus de motivation et donc plus de performance [ANNICK Cohen, 2006, p274]

La question de la rémunération se trouve au cœur de la relation qui lie un employeur et ses salariés et un des éléments du contrat. Dans cet ordre d'idées nous envisageons plus précisément a travers notre recherche de cerner et de comprendre le travail féminin dans le secteur industriel à fin d'obtenir un degré de profondeur et d'éclaircissement de base a savoir :

Quel est le rôle de la gestion des carrières, notamment, en termes de formation et de rémunération, sur la motivation des femmes salariées dans une entreprise industrielle?

### **Les questions secondaires**

-Comment s'effectue le processus de formation et la rémunération des femmes salariées dans l'entreprise Alost ?

-Qu'elle est la réalité de la motivation de la femme salariée dans le secteur industriel ?

### **4- Les hypothèses de la recherche :**

AKTOUF Omar, la définit comme suit : une hypothèse est en quelque sorte une base avancée de ce que l'on cherche à prouver...que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier et de démontrer méthodiquement et systématiquement .[ AKTOUF Omar , 1987 ,p58]

Partant de cette définition, nous avons émis deux hypothèses pour répondre à la question du départ, à savoir :

#### **-la première hypothèse :**

Le processus de formation et de rémunération des femmes salariées dans l'entreprise ALCOST est conditionné par leurs niveaux d'instruction, l'effectif du personnel et les exigences du poste occupé.

#### **-la deuxième hypothèse :**

La motivation de la femme salariée dans l'entreprise ALCOST est déterminée par la qualité du travail exercé et l'amélioration de leurs conditions de travail.

### **5- Définition des concepts clé :**

Dans toutes recherches le concept demeure un élément de base car il organise la réalité en retenant les caractères distinctifs, significatifs des phénomènes. C'est pour cette logique que nous allons présenter un ensemble de définitions des concepts clés que nous allons évoquer dans notre recherche tel que.

## **5-1 Le travail :**

Le travail occupe une place importante dans la vie humaine parce qu'il est souvent considéré comme la raison d'être de l'individu. Le travail dans son sens large c'est l'activité de l'homme appliqué à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose, c'est l'effort que l'on doit soutenir pour faire quelque chose. [Le petit Larousse 2009 page 1029]

Karl Marx conçoit le travail comme le prolongement de l'homme. C'est une partie de son existence individuelle. Il aboutit à une reconnaissance par les autres et crée une solidarité entre individus. Il lie intimement le travailleur et celui qui bénéficie de ce travail. C'est un moyen de subsistance. Le travail crée la détermination de l'homme par lui-même. Le travail définit l'homme en ce qu'il constitue l'essence de l'activité humaine, la forme universelle du rapport de l'homme à la nature. Le travail permet à l'homme d'entrer en relation avec la nature puisque celle-ci pourvoit à ses besoins. [Comptes rendus-yanspa-etudier.com]

On déduit des informations précédentes que le terme travail désigne toutes les activités professionnelles que l'on exerce pour soi-même ou pour le compte de quelqu'un d'autre.

## **5-2 La formation**

C'est une transmission des connaissances afin de répondre aux besoins de l'organisation ainsi la formation peut être définie comme un ensemble d'actions, de moyens, de méthode et de support qualifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leur connaissance, leurs habiletés, leurs attitudes, leurs capacités mentales nécessaires à la fois pour atteindre leurs objectifs personnels, organisationnels, sociaux pour une meilleure intégration à leur poste. [SEKIOU.L, BLODIN.L, 1993, p 7]

D'après VATIER.R c'est l'ensemble d'action capable de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétence leurs tâches actuelles ou celles qui leur seront confiées dans le futur dans la bonne marche de l'organisation. [VATIER.R, 1993, p46]

## **5-3 la rémunération :**

La rémunération désigne l'ensemble des éléments financiers destinés aux membres du personnel employé dans l'organisation. Elle constitue la prestation essentielle fournie par l'employeur en contrepartie du temps de travail et des compétences apportées par le collaborateur. [YVES, Emery et Gonin, 1999, p14]



Une autre définition propose par Peretti Jean-Marie.

La rémunération est la contrepartie du travail du salarié déterminé dans le contrat de travail sous réserve des engagements unilatéraux de l'employeur. Elle comporte un salaire fixe, des éléments variables, différés des avantages monétaires des éléments directs et indirects. [PRETTI. Jean –marie, 2008, p133]

Selon cette définition la rémunération correspond à l'ensemble des gratifications versées directement en salaire et indirectement sous formes des avantages économiques, sociaux. Et autre destinés aux membres du personnel de l'entreprise

#### **5-4La motivation :**

Le concept de motivation représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement [VALLERAND & THILL, 1993]

Selon MASLOW les motivations d'une personne résultent de l'insatisfaction de certains besoins. L'idée est qu'on ne peut agir sur les motivations supérieures d'une personne qu'a la condition que ses motivations primaires soient satisfaites.

La motivation désigne les forces qui agissent sur une personne ou a l'intérieur d'elle pour la pousser a se conduire d'une manières spécifiques, orientée vers un objectifs.les pulsions, enjeux ou mobile auxquels obéissent les salariés dans leur travail affectent leur productivité. a bien des égards, la fonction de manager vise a stimuler les motivations individuel les en faveur des objectifs de l'organisation. Toute motivation est orientée vers un but, c'est-à-dire un résultat auquel l'individu veut parvenir. [LOURAT, Pierre. MASLOW, Herzberg, 2002, p3]

#### **5-5Le secteur industriel :**

Tout au long de l'histoire, la conception de l'industrie vocable d'origine latin apparu en occident au XV siècle. L'industrie est l'ensemble des activités socio-économique tournées vers la production en série de biens grâce a la transformation des matières premiers ou de matières ayant déjà une ou plusieurs transformations et a l'exploitation des sources

d'énergies. Pour le dictionnaire de Trévoux (1743), l'industrie apparaît comme « dextérité, invention, adresse ». Nous étions ainsi en présence d'une qualité plutôt que d'un secteur. Et, si c'est cette opération (physique), consistant à transformer les matières premières, que l'on a nommée « industrie », c'est précisément parce qu'elle mettait en jeu l'inventivité humaine et l'esprit industriel. [DAVID. Flasher, JACQUES. Pelletan p, 14]

### **5-6 Les conditions de travail :**

Les conditions de travail : L'ensemble des règles et des variables matériel les du milieu dans lequel s'exécute le travail. On parle également de condition de vie au travail. Les éléments constitutifs des conditions de travail matériel et juridique sont notamment : la durée du travail, les rythmes de travail, le bruit, la lumière, l'humidité, la chaleur et la salubrité du cadre de travail, les conditions de sécurité, le règlement d'atelier, le système de l'horaire du travail. Certains auteurs font figurer le niveau et le système de rémunération dans les conditions de travail. Le comité d'hygiène et de sécurité, et le comité d'entreprise œuvrent en vue de l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise [MARTINET Alain-Charles et SILEM Ahmed 2000, P108]

Selon H-SAVALLE : « a donné une définition aux conditions de travail qui contient trois éléments en interaction :

1-les conditions intrinsèques du travail directement liées aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier ;

2-les conditions extrinsèques du travail associées aux dispositifs statutaires entourant la relation du salarié à son travail ;

3-l'environnement globale du travail [CITEAU Jean-Pierre, 2002, p186]

### **5-7 Le niveau d'instruction de la femme :**

Le niveau d'instruction ou niveau de scolarisation est le niveau d'instruction le plus élevé dans le système de formation officiel en vigueur dans chaque pays. Il peut être mesuré par la dernière classe suivie, par le diplôme le plus élevé obtenu ou par le cycle atteint. La mesure de l'instruction n'a pas toujours été la même dans les études menées à ce sujet. Et nous le définissons comme le niveau d'étude le plus élevé. [TABUTIN. D, 1995, p.272]

### **5-8 Les exigences d'un poste :**

Définir les besoins d'un poste permet de bien cibler le profil et de mieux définir les critères de recrutements, il existe quatre variables dans la définition du besoin sont à prendre en compte : L'entreprise, le poste le profil, le marché

A partir des informations obtenues l'entreprise définit pourquoi il y a-t-il besoin de recruter et dans quel contexte il y a lieu de recruter, cela permet de donner du sens et d'objectifs au recrutement.

Énoncé détaillé des qualifications objectives et des exigences essentielles ou souhaitables que devrait posséder le titulaire d'un poste pour fournir un rendement satisfaisant au travail

### **5-9 La femme salariée :**

Ce concept nous conduit à dire c'est un nouveau concept utilisé à l'ère contemporaine, désigne une personne du sexe féminin qui perçoit un salaire mensuel en contre partie d'un effort fourni au profit d'un employeur.

### **5-10 La gestion des carrières :**

La gestion des carrières inclut le suivi dans le passé, le présent et l'avenir des affectations d'un salarié au sein des structures de l'entreprise, elle paraît comme un compromis permanent entre les besoins de l'entreprise et les souhaits et les attentes des salariés ce compromis s'exprimant en décision de recrutement, de formation, de mobilité, et de promotion. [PERETTI. Jean-Marie, 2006, p 221]

Ce qui résume que la gestion des carrières regroupe les activités de l'entreprise inhérente au suivi et à l'amélioration socioprofessionnelle des salariés sur les différents plans [(formation, promotion, affectation, mutation, augmentation du salaire)]

### **.6- La ré-enquête :**

C'est une étape très importante dans toute élaboration d'un projet de recherche, c'est la première confrontation et contact du terrain, qui nous permet d'assembler des informations indispensables à notre thème de recherche, ce qui nous permet aussi d'élaborer nos hypothèses.

Nous avons eu aussi des entretiens exploratoires avec quelques femmes concernées par notre sujet d'étude afin de recoller leur avis par rapport au travail féminin dans le secteur industriel, et les obstacles qu'elles rencontrent dans l'organisation du travail, ainsi que les stratégies que ALCOST adopte pour gérer les carrières de ces dernières.

### **7-le déroulement de l'enquête :**

Notre enquête s'est déroulée au sein de l'entreprise ALCOST à Bejaia, la période du déroulement de notre enquête est de 60 jours du 28 janvier au 28 mars 2018.

A fin d'effectuer notre étude nous avons réalisé (15) entretiens qui portent sur la réalité du travail féminin dans le secteur industriel. Les entretiens avec ces femmes se sont bien déroulés dans l'ensemble ; tout d'abord nous nous sommes présentés et ensuite nous avons expliqué notre thème et nos objectifs à travers cette recherche puis on a franchi l'étape la plus importante qui est la passation des entretiens. Ces entretiens se sont réalisés dans le cadre de face à face, la durée de chaque entretien est comprise dans l'intervalle de 20 à 30 minutes.

Et pour finir chaque travail ne peut être effectué sans difficultés et ce qui donne beaucoup plus de valeur aux résultats du travail.

Durant la préparation de notre mémoire nous avons rencontrés quelques obstacles :

- ✓ Le refus de certaines femmes à passer l'entretien.
- ✓ L'inexpérience sur le terrain.
- ✓ Les réponses incohérentes de certaines femmes ce qui rend l'analyse des réponses difficiles.

### **8- La méthode et la technique de la recherche :**

Les méthodes scientifiques adoptées dans toutes les études scientifiques sont assez nombreuses et diverses, et cette diversité revient aussi à la diversité des études, car chaque étude exige une méthode à suivre est nécessaire pour effectuer une recherche dans le domaine, aussi caractérise les objectifs tracés par le chercheur « il n'existe pas une seule méthode scientifique à suivre pour découvrir la réalité, car les méthodes de recherches

diffèrent selon le thème étudié, les fonctions et caractéristiques de chaque méthode .  
[BOUDONR.R, 1970, p31]

### **La méthode utilisée :**

La méthode c'est la clé de toute recherche scientifique dans ce cas GRAWITZ Madeleine à définit la méthode comme « un ensemble d'opération mises en œuvre pour atteindre un ou plusieurs objectifs un corp. de principes précédent à tout recherche organisée, un ensemble de normes permettant de sélectionner et coordonner les techniques.

Selon MAURICE (Angers) : « la méthode peut se Rapporter à une façon d'envisager et d'organiser la recherche, elle dicte alors une manière de concevoir et planifier son travail sur un objet d'étude en particulier, elle peut intervenir de façon plus ou moins impérieuse , et plus ou moins précise, a toutes les étapes de la recherche ou à l'une ou à l'autre . [MAURICE. Angers, 1997, p 59]

Chaque recherche consiste à utiliser une démarche scientifique qui permettra de réaliser l'objectif de la recherche, et dans notre étude afin d'atteindre notre objectif et d'avoir le résultat final de notre projet de la recherche, on a utilisé la méthode qualitative :Selon MAURICE (Angers), cette méthode de recherche vise d'abord à comprendre le phénomène à l'étude, il s'agit d'établir le sens des propos recueillis au des comportements observés. [MAURICE. Angers, 1997, p 60]

C'est la méthode idéale qui pourra nous aider dans la théorisation, compréhension du sujet, sans oublier qu'elle nous sera très précieuse dans la vérification de nos hypothèses.

### **La Technique utilisée :**

Selon Raymond Quivy l'entretien est une méthode de recueil de l'information au sens le plus riche, il reste que l'esprit théorique de chercheur doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi féconde que possible et les méthodes d'entretien se distinguent par la mise en œuvre des processus fondamentaux des communications et d'interaction humaine.[ RAYMOND. Quivy, p151]

### **9-Population d'enquête :**

A fin d'effectué notre étude, nous avons réalisé 15 entretiens qui portent sur l'impact de la gestion des carrières, notamment, en termes de formation et de rémunération, sur la

motivation des femmes salariées dans une entreprise industrielle, un ensemble de femmes marié, célibataire.

### **10- Les études antérieures :**

Il est important de mentionner le manque d'étude empiriques, et tout spécifiquement, d'études récentes portant sur la réalité du travail des femmes notamment dans le secteur industrielle. Néanmoins, notre quête de références bibliographiques nous a permis de décèler quelques auteurs ayant traité le travail des femmes.

Ici on parle sur les dimensions réelles du travail féminin en Algérie. Sur une population occupée de 4 137 736 personnes en 1987, les femmes ne sont que 365 0965, soit 8,82 %. Il faut encore souligner que cette représentation a connu un bond significatif par rapport à 1966 (5,42 %) et 1977 (5,91 %) Il est utile de rappeler également que les femmes travailleuses se concentrent dans les secteurs réputés féminins comme l'enseignement (36,69 %) et la santé (13,60 %). Celles employées dans l'industrie sont au nombre de 45 355 soit 12,4 % de la population féminine occupée et celles qui sont ouvrières.

Dans ce secteur (16 310) constituent moins de 4,5 % de cette population. Le nombre des ouvrières de l'industrie électronique s'élève à 1 827.

L'idée que nous voudrions développer à partir de cette enquête est double :

- que le travail des femmes à l'usine relève moins d'une décision individuelle de la femme que d'un projet de groupe.
- Les femmes qui travaillent dans les années 1966 et 1977 se concentrent dans les secteurs réputés féminins comme l'enseignement et la santé.

La femme comme sujet de recherche demande beaucoup d'importance, d'analyse et d'illustration. Étant le pilier de la famille et même de la société a vécu dans des situations très délicates ce qui a encouragé plusieurs chercheurs à traiter ce sujet pour essayer de le clarifier, et parmi ceux qui ont effectué des recherches nous citerons :

LUNCHI (Christina) « et si les femmes réinventaient le travail » cette étude à parler de femmes en position de responsabilité défendent à affirmer leur légalité à être femme, mère en même temps qui d'excellentes managers.

D'après cette étude la femme est capable d'être reconnue professionnellement sans pour autant abandonner son rôle de femme et de mère. Culturellement, tous ne sont pas prêts à entendre ce type de discours donc obligeant les femmes à se taire sur ce volet. Mais ne les

empêchent pas d'avancer dans cette voie. Cette conception nous permettra de vérifier dans notre lieu d'enquête comment d'autres femmes ont pu arriver à de hautes fonctions, sans reniement, sur la base de leur valeur propre et sans renoncer, ni à leur féminité ni à leur spécificité, et elle nous permettra de découvrir sur quelle fonction elles ont accédé à ces responsabilités.

À présent la femme qui exerce une autre activité que celle du travail domestique a pu changer sa vie active et à conquérir une situation de « femme active » dans laquelle cette dernière pourrait avoir un statut plus valorisant au sein de la famille et de sortir de l'effacement.

En 1966, **MADÉLINE GUILBERT** Publie son étude de terrain, les fonctions des femmes dans l'industrie, elle montre que la division du travail industriel est sexuée et de quelle manière les employeurs utilisent différemment des compétences masculines et féminines prétendues naturelles. Cette naturalisation est valorisée dans le discours et la rémunération en ce qui concerne les ouvriers homme, tandis qu'elle contribue à disqualifier et à déqualifier le travail des ouvrières.

En effet, les compétences féminines dextérité, rapidité, minutie, répétitivités capacité de synchronisation des tâches- sont utilisées dans le contexte industriel en même temps qu'elles sont défavorisées au nom de leur caractère naturel, c'est-à-dire non construit par une qualification professionnelle ayant fait l'objet d'une négociation. Or loin d'être innées les compétences sont en réalité acquises dans l'espace familial. [ALTER NORBERT, 2006, p285]

Créée en 2005, l'association « Elles bougent » a pour mission de faire découvrir Industrie aux filles. L'association vient de publier une enquête sur les femmes ingénieures.

A l'occasion de la première Semaine de l'Industrie du 4 au 10 avril 2011, l'association « Elles bougent » dévoile les résultats de son enquête [Un regard féminin sur l'Industrie] réalisée auprès de 361 femmes ingénieures, membres de l'association.

Un secteur à la recherche de profils féminins Si les industriels anticipent un besoin accru d'ingénieurs dans les années à venir, ils souhaitent notamment féminiser leurs équipes, mais les candidates ne sont pas au rendez-vous en nombre suffisant. Femmes ingénieures : quel profil ? Les femmes interrogées sont en majorité diplômées d'un niveau bac +5. Pour elles, les qualités requises pour réussir au poste d'ingénieur, sont la rigueur et l'organisation,

un attrait pour les sciences et la technique et la curiosité. Quel regard portent les femmes ingénieures sur leur métier ?

Les femmes ingénieures sont satisfaites de leur parcours professionnels (95%) et aiment le contexte international de leur métier. Elles ont confiance en l'avenir de leur secteur, mises à part celles en poste dans le secteur automobile qui ont des doutes sur l'avenir à long terme de la filière. Des résultats positifs à une nuance près : 62% des 31-65 ans déclarent avoir été discriminées professionnellement, au moins une fois en tant que femmes. Quels types de postes ?

Les ingénieures sont des femmes à responsabilité : parmi les femmes interrogées, 56% sont cadres sans équipe et 30% encadrent une équipe. Seulement 7% d'entre elles n'ont pas le statut de cadre.

Elles perçoivent un salaire moyen brut de 4 583 euros (de 2 500 à 6 600 euros).

Industrie, Quelles avenir ?

L'énergie, avec le défi des énergies renouvelables, et les transports, avec les solutions de mobilité durable, sont les secteurs plébiscités par les femmes de l'Industrie, comme secteurs porteurs d'avenir et de croissance. [Enquête sur les femmes et l'industrie par l'association elles bougent]

### **Conclusion :**

Dans notre premier chapitre, on a commencé notre étude sur le thème la réalité du travail féminin dans le secteur industriel, en déterminant les objectifs de la recherche, les hypothèses, après on a décortiqué les concepts à définir les mots clés utilisé dans les deux hypothèses ; en suite l'approche méthodologique et la méthode qualitative, la technique utilisée, et cela suite aux objectifs à atteindre.



**Préambule :**

Depuis la seconde moitié du XIXe siècle, le travail des femmes s'est exercé plus en plus hors du cadre familial et le salariat est devenu une réalité tout en étendant ses champs d'action, l'activité féminine a été limitée dans ses ambitions et les frontières du masculin et du féminin ont été redéfinies. Le travail des femmes est devenu la norme en Europe, si au début des années 70, la moyenne des taux d'activités féminines dans les pays de l'actuelle Europe des quinze se situait, avec 44%, à environ la moitié du taux d'activités masculin de l'époque, elle atteint, trente ans plus tard, environ 60%, soit près des quatre cinquièmes du taux masculin 78%. Cette importante croissance de l'activité féminine se constate dans tous les pays de l'union sans exception, même dans ceux, tels que les pays méditerranéens, qui affichaient traditionnellement un faible taux d'activités féminines. [SOPHIE Boutillier, BRIGITTE. Lestrade, 2004, p07].

**Section 01 : le travail rémunéré de la femme:****1. Histoire de travail féminin :**

Les relations entre les femmes et le travail ont toujours été complexes. Même si les femmes ont toujours travaillé, la place qu'elles occupent dans la sphère professionnelle a souvent été mise en question.

**1-1 .Au moyen âge :**

Les femmes travaillent dans les usines avec un salaire plus bas que celui de leurs homologues masculins. Par contre, pour celle qui étaient mariées en 1907 que les choses ont commencées à changer «en 1907, les femmes mariées obtiennent le droit de disposer librement de leur salaire. En 1920 celui d'adhérer à un syndicat sans autorisation maritale. Mais il faudra attendre 1965 pour qu'elles aient le droit d'exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari ». [MARUANI Marguerite, Paris, 2003, p33].

Son histoire met en évidence l'alternance de périodes de régression ou sont remis en question non seulement les droits des travailleuses mais aussi leur droit en travail.

Les femmes ont toujours travaillé, depuis la nuit des temps, au moyen âge par exemple, les femmes aient leur époux, agriculteur, artisan ou commerçant, conversent bien sûr, qu'elles s'occupent du foyer et des enfants, mais à côté de ce travail domestique, il existe déjà aussi des métiers réservés aux femmes : fileuse, couturière, sage femme,...etc.

Leur progressive exclusion des métiers prestigieux et rémunération annonce la remise en cause de cette relative liberté. Consacrée par la nature des rapports entre femmes et hommes. A la fin du moyen âge, les femmes sont peu à peu évincées du travail artisanal, a cause de la concurrence qu'elles créent, une loi fut même créée en 1688 par Adrian Bédier : cette loi interdit aux femmes d'exercer une activité artisanal.

Dans leur contribution à la vie économique est indispensable et ne doit pas être occultée par le débat biaisé des XIX et XX e sur le problème du travail des femmes.

Seules ou mariées, dans les classes populaires les femmes ont toujours travaillé, elles doivent travailler. Dans les exploitations agricoles, leur rôle répond à une répartition bien connue (aide aux gros travaux des récoltes, jardin, basse-cour, étable, marché, travail artisanal d'hivers....) [GORDINEAU, Dominique. Paris : Belin, 2003, p05. ]

En ville, si elles sont marginalisées par la plupart des statuts de corporation, si l'identité familiale prime toujours l'identité professionnelle, elles tiennent leur place dans toutes les exploitations familiales (ateliers, boutiques) ou bien elles exercent des métiers libres. La variété de leurs activités surprend ; mais, comme leur salaire, leur qualification est souvent faible, le changement d'occupation est fréquent. Elles sont lingères. Blanchisseuses dentellières, ouvrières dans le textile, la couture ou les objets de luxe, elles sont marchandes, revendeuses, dans les classes aisées, l'occasion (le veuvage par exemple) peut faire la femme d'affaires et certaines se font une solide réputation. [ROUQUIER, Annie. Paris : le monde, 2004, p08]

### **1-2. La renaissance :**

La renaissance est donnée au vaste mouvement philosophique, culturel et artistique qu'a connu l'Europe à partir du 15eme siècle jusqu'à la fin du 16eme siècle, le travail des femmes a beaucoup évolué au cours des siècles, condamné pendant longtemps au sein du foyer, le travail féminin s'est de plus en plus rapproché de celui des hommes, et cela pour des raisons différentes, comme le développement des idées, le passage du travail de la notion classique à l'industrie, et la promotion des droits de la femme.

Au 18 éme siècle, les femmes peuvent exercer dans des façons indépendantes dans des coopérations mixtes, les femmes ont librement accès à la maîtrise et forment des apprenties, mais elles sont souvent exclues de la corporation, qui reste alors à la charge des

hommes, à défaut d'une domination politique par l'homme. [BATTAGLIOLA, Françoise. Paris, 2008, P03]

A la campagne comme à la ville dans les familles dénouées de bien, la femme se livre à multiples activités dans l'usage et dans d'autres activités ne concerne que le sexe féminin. [MARINANI, Marget. Paris, 2003, p78]

### **1-3. le travail de la femme pendant la révolution industrielle.**

Les révolutions industrielles<sup>1</sup> attirent les femmes de la campagne vers la ville. Les manufactures se transforment en usines où la pénibilité des travaux ne fait que s'accroître. Les Tâches ainsi confiées aux femmes font appel à leur adresse, leur agilité, mais aussi leur patience et leur docilité. Ces qualités mises en avant (innées pour certaines, acquises pour d'autres) ont aussi cantonné les femmes dans des types de tâches et de métiers très particuliers et ceci encore de nos jours. Mais à la fin de ce XVIIIème siècle ces qualités viennent compenser largement la force physique des hommes. De plus, le fait que ce soit les femmes qui effectuent ce type de travail permet aux hommes de pouvoir se réserver aux tâches plus nobles (ce qui dans l'esprit masculin correspond à celles qui réclament décisions et force physique). On retrouve donc les femmes dans le textile (filatures nordistes ou lyonnaises ; employées en tant que blanchisseuses) La confection et la couture par le biais des filatures contribuent largement à l'emploi des femmes dans le textile (75% des emplois féminins à cette époque le sont dans ce secteur. La mécanisation puis le machinisme, et enfin la rationalisation du travail, ont largement contribué à renforcer la pénibilité du travail. On imagine bien-sûr les conséquences du travail à la chaîne (même si il ne porte pas encore ce nom, il s'agissait déjà de tâches répétitives d'exécution), mais on peut citer aussi la mauvaise hygiène, la saleté, l'insalubrité des locaux,...

En général, la femme qui se marie va si les conditions le permettent arrêter son activité, surtout à l'arrivée du premier enfant. Mais cette situation va évoluer au cours des siècles avec parfois selon les circonstances un retour des femmes à l'usine (guerres, limitation du travail des enfants, école obligatoire,...). Le recensement de 1906 démontre que 38% des femmes sont ouvrières et que plus de 16% sont domestiques. [Waily Jean-Marie, 2004, P 132-133]

Les historiens de travail de la femme ont tenu de rendre compte à la multiplicité des formes d'activités laborieuse de la femme et logique sociale de la division sexuelle du travail en faisant la distinction entre le travail domestique et le travail salarial, le travail de la femme n'a jamais été décomposé en tâches, avant l'industrialisation massive, les femmes exerçant

des métier de façon indépendante, le travail à domicile n'a pas disparu, l'accent mis sur la séparation entre foyer et travail se qui engendre les différences entre homme et femme entre un travail régulier et un travail sporadique féminin [ BATTAGLIOLA , Françoise, paris, p07]

#### **1-4. la première guerre mondiale :**

En 1914, les femmes représentent 36,7% de la population active. La survenue de la première guerre mondiale vient propulser la femme « active » au premier plan parfois malgré elle, mettant provisoirement entre parenthèses les dénigrements précédents. Elles se voient applaudies et encouragées par toutes les sphères du pouvoir. Leur intervention dans tous les Secteurs d'activité est indispensable. En premier lieu, elles remplacent les hommes dans tous les travaux des champs, tâches qu'elles connaissaient déjà pour les pratiquer largement, (mais à la place des hommes elles utilisent les machines agraires). Elles interviennent également dans les usines, celles qui y travaillent déjà y restent en effectuant en plus les travaux réalisés jusque là par les hommes mais qui ne sont pas inconnus pour elles. Même les femmes ne travaillant pas s'y mettent peu à peu par nécessité (aucun salaire ne rentrait plus Au foyer avec le départ du mari au combat, et l'allocation versée par le gouvernement était faible), par solidarité entre elles (il s'agissait de maintenir le pays en l'état, de lui permettre D'assurer sa survie et sa défense, et de faire vivre les enfants), mais aussi par patriotisme. L'activité industrielle a donc besoin des femmes notamment pour permettre la fabrication des Armes et des munitions (à tel point qu'on les qualifie volontiers de munitionnâtes). Les féministes y voient aussi l'occasion unique de se positionner afin de revendiquer (l'entreprise Citroën créée ainsi une pouponnière). [Waily Jean-Marie, 2004, p137].

Pourtant depuis les années quatre-vingt, la plupart des historiens s'accordent à considérer que les années 1914-1919 ont constitué une parenthèse qui n'a pas affecté durablement la condition des femmes à la fin de la guerre on assiste à un reflux de l'activité féminine et à un renforcement des rôles traditionnels d'épouse et de mère. [BATTAGLIOLA, Françoise. Paris, p81].

#### **1-5. La seconde guerre mondiale :**

Elle voit se répéter le besoin pressant de main-d'œuvre féminine pour la même raison majeure : l'absence des hommes. Cependant, beaucoup de choses ont changé dans les faits

Comme dans les états d'esprit. Les femmes travaillent toujours dans les secteurs d'activité précités : l'agriculture, l'industrie, la métallurgie et l'armement, mai aussi dans les secteurs sociaux avec une prédominance pour le métier d'infirmière qu'elles Avaient

découvert lors du premier conflit. Pendant cette période troublée, les transformations et les revendications de cette main-d'œuvre sont reléguées au second plan pour faire face à d'autres priorités et on note que là encore les femmes n'ont pas failli. Et pourtant le gouvernement de Vichy ne leur a pas facilité la tâche en prônant le retour des femmes au foyer et en érigeant la fonction maternelle en statut social protégé, véritable mesure populiste. Citons ainsi la loi du 11 octobre 1940, par laquelle l'Etat français interdit l'embauche des femmes mariées dans les services de l'Etat et autres administrations publiques et semi-publiques. [Waily Jean-Marie, 2004, p139].

Ont résumé, Pendant la seconde guerre mondiale il ya une absence des hommes, est les femmes pressant leurs main d'œuvre dans les secteurs d'activité l'agriculture, l'infirmière à cette période les transformations et les revendications de main-d'œuvre sont reléguées.

### **1-6. Le travail des femmes dans les fabriques :**

C'est dans l'industrie du textile que le travail de la femme s'impose, l'appel à la main d'œuvre féminine est dû à plusieurs facteurs tel que la production assurée par les femmes à domicile, l'utilisation des machines, il facilite la tâche, il le rend moins pénible donc elles exercent des tâches légères, les jeunes filles exercent le travail à temps plein et quand elles donnent naissance à des enfants elles vont cesser de travail.

Selon le recensement du 1896 un tiers des femmes sont compté dans la population active et cela dans tous les domaines et surtout dans l'industrie textile, la soie, et la fabrication des vêtements, la femme constitue la moitié du travailleur.

Durant la fin du siècle, le travail domestique des femmes a connu une crise avec la montée et l'apparition de la bourgeoisie et avec la scolarisation des filles, les jeunes filles rejoignent les écoles et la femme commence à avoir un certain statut dans la société, pendant des années les femmes n'ont pratiquement pas eu accès à l'école. On pensait que c'était plus important de faire instruire par les hommes. C'est l'une des raisons pour les quelles il y a encore moins de femmes que d'hommes qui ont accès à des professions payantes.

De plus, même quand elles sont allées à l'école, un grand nombre de femmes ont choisi de se former dans des secteurs traditionnels : l'enseignement, le secrétariat et les soins infirmiers. Comme ces domaines d'emplois sont généralement sous-payés, ils n'aident pas à remonter la moyenne, depuis quelques années, il y a plus de femmes que d'hommes qui obtiennent un diplôme collégial ou universitaire. Cette tendance permet de croire qu'il y aura de plus en plus de femmes qui occuperont des emplois de prestige et bien payés, de plus, les femmes ne sont

plus uniquement présentes dans des secteurs traditionnels. Certaines choisissent des formations professionnelles aussi surprenantes que la mécanique, la soudure ou la menuiserie. Par ailleurs, plus de filles que de garçons poursuivent des études en droit et en médecine. [BATTAGLIOLA, Françoise. Paris, p12].

On résume que la seconde guerre mondiale il n'ya l'absence des hommes dans l'atelier industrielle, par contre les femmes pressant leurs main d'œuvre dans les secteurs d'activité l'agriculture, l'industrie, l'infermière à cette période les transformations et les revendications de main d'œuvre sont reléguées.

Afin de comprendre la place occupée par la femme dans la société algérienne via le travail, nous tentons d'abord de comprendre sa place dans la famille puis dans son travail comme le mentionne KHODJA Souad dans son ouvrage intitulé « A Comme Algériennes ». [KHODJA Souad, Alger 1991, P: 111-117.]

Ainsi la famille patriarcale étendue, dominante dans la société traditionnelle algérienne, correspond aux formes collectives d'appropriation et de mise en valeur des moyens de production, l'unité de production étant en même temps le lieu de résidence, de production, de commercialisation, les membres de la famille étendue s'occupant de gérer l'ensemble du processus de production ; dans le cadre de cette vie collective, le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production. Selon les régions, les femmes s'occupent de la cueillette des olives, de l'entretien des bêtes, du ramassage du bois, du battage du lait, etc. ce travail apparemment secondaire, et généralement refusé par les hommes, n'en constitue pas moins une tâche harassante et répétitive.

Cependant, la colonisation d'abord, et la politique d'industrialisation lancée par le gouvernement algérien ont largement participé à la destruction de ces formes de production et de vie. La séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l'apparition du marché du travail... ont été les quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle. [KHODJA Souad, 1991, P: 111-117].

La construction d'une société développée doit passer par cette étape obligatoire que constitue l'émancipation économique de la femme. Cette dernière implique que l'homme réussisse à construire de nouvelles valeurs plus humaines pour constituer son identité d'homme. Être homme ne serait pas dominer, mais négocier. C'est pourquoi le travail féminin continue à constituer une « huchma » (la honte). Dans ce contexte, la femme qui travail pour un salaire à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue, car elle représente la remise

en question de l'ordre traditionnel et des formes de pouvoir qui s'y prévalaient. Par conséquent, elle est amenée à subir toutes les vexations qui sont traditionnellement réservées aux femmes qui sont donc sorties de l'univers clos de la maison qui leur est réservée, et ont donc mis à bas l'honneur des frères ou époux. [KHODJA Souad, 1991, P: 111-117].

En effet, les hommes étant toujours prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes, le travail féminin est encore une bataille dure, une bataille menée par les femmes, et elles seules, contre toute une série de blocage, où le sentiment de l'honneur masculin occupe la place centrale. Les femmes devenues travailleuses salariées se trouvent soumises à deux systèmes de normes, celui de la société industrielle, au travail, et celui de la société traditionnelle, au foyer. Ceci explique les incohérences culturelles nées du passage d'une société à une autre, c'est-à-dire d'anciennes formes de rapports de domination existant entre hommes et femmes à de nouvelles relations entre ces derniers. Cette phase transitoire nécessite tout un travail d'éducation, basé sur l'obligation de dépasser les anciennes valeurs morales, tel que le sentiment de l'honneur, qui n'a plus sa raison d'être étant donné que les anciennes structures sociales qu'il aidait à maintenir sont en voie de disparition. [KHODJA Souad, 1991, P: 111-117].

La destruction progressive des liens communautaires traditionnels, qui aboutit à la famille nucléaire, fait peser sur la femme travailleuse salariée le poids du travail domestique et du travail professionnel. Alors que, traditionnellement, les tâches du foyer étaient partagées entre toutes les femmes vivant sous le même toit, l'épouse se trouve aujourd'hui, souvent responsable de l'ensemble de ces tâches. [KHODJA Souad, 1991, P: 111-117].

La femme dans la société algérienne traditionnelle était caractérisé par l'effacement, la réservation, la discrétion par rapports à l'homme qui est plus dominant et plus puissant. Dans cette société traditionnelle, la femme est valorisée seulement parmi les autres femmes et dans sa famille d'origine, et dans cette société la femme a un rôle très précis à jouer, c'est-à-dire, elle doit être une fierté et apporter honneur à sa famille, elle doit préserver tout intégrité physique et morale, doit s'occuper de tout le travail domestique et assurer le bon entretien de la maison, doit jouer un rôle très important qui est celui de la mère par la transmission d'une bonne éducation pour ses enfants.[BOUDEFNOUCHET. Mostafa, 1982, P71]

La femme à eu toujours pour coutume d'être soumise au mari, les valeurs fondamentales qui nous animent encore aujourd'hui sont le fait de la religion et la société qui

refusaient toute intelligence au bonne actions de la part des femmes hormis celle de procréées, éduquer les enfants, et la place à change à travers les siècles contrairement d'une préjugé qu'on peut avoir, le travail féminin n'est pas nouveau en Algérie, nous grands-mères partagent le travail agricole avec le reste de la famille, la petite fille, la jeune fille avaient déjà un rôle économique au sein de la famille élargie. [BOUDEFNOUCHET. Mostafa, 1982, P71]

## **2. Le travail féminin à l'époque contemporaine :**

Après la Seconde Guerre Mondiale, Cette période correspond à une période de longue croissance c'est-à-dire une augmentation durable de la production de biens et de services et donc un besoin de main d'œuvre supplémentaire. Cette forte croissance s'accompagne aussi d'un fort exode rural et d'une hausse des effectifs dans l'industrie ce qui permet alors à plus de femmes de trouver un emploi. ». [WAILLY Jeanne-Marie, Innovations, N°02, vol 20, 2004, p40]

Pendant cette période la majorité des femmes sont de plus en plus présente dans le domaine tertiaire, autrement dit l'essor de la population employée dans les services (l'administration, le commerce, le secteur bancaire etc.), secteur d'activité où les femmes sont beaucoup plus présentes que les hommes, elles ont non seulement trouvés rapidement des emplois dans ce secteur, mais ont également contribué à son développement. Le déclin de l'agriculture et de l'industrie qui se déroule durant le XXème siècle va commencer à profiter massivement aux femmes. «C'est à l'aube des années 1960 que l'activité féminine explose. Les femmes concernées sont plutôt jeunes (enfants du baby boom), elles ont connu parfois leurs mères au travail, et ont fait des études.». [WAILLY Jeanne-Marie, Innovations, N°02, vol 20, 2004, p40]

Ce n'est réellement qu'à partir des années 60-70, avec l'entrée massive des femmes dans le salariat, que l'organisation sociale va être bouleversée, permettant aux femmes d'accéder à une véritable autonomie, les professions des femmes se diversifient, et le statut de « femme au foyer » se fait de plus en plus rare. Celles-ci exercent des métiers les impliquant d'avantage dans la société.

Tandis que le travail féminin à l'époque contemporaine résume que la majorité des femmes sont de plus en plus présente dans le domaine tertiaire plus que les hommes.



**SECTION 02 :L'évolution est l'histoire du travail féminin en Algérie.**

Le travail à notre époque est le signe extérieur le plus évident pour définir une personne et lui donner un statut social.

**1. L'histoire du travail féminin en Algérie :**

La femme dans la société algérienne traditionnelle était caractérisé par l'effacement, la réservation, la discrétion par rapports à l'homme qui est plus dominant et plus puissant. Dans cette société traditionnel, la femme est valorisé seulement parmi les autres femmes et dans sa famille d'origine, et dans cette société la femme a un rôle très précis à jouer, c'est-à-dire, elle doit être une fierté et apporter honneur à sa famille, elle doit préserver tout intégrité physique et morale, doit s'occuper de tout le travail domestique et assurer le bon entretien de la maison , doit jouer un rôle très important qui est celui de la mère par la transmission d'une bonne éducation pour ses enfants.[BOUTEFNOUCHET. Mostafa, 1982, P71]

L'histoire du travail féminin en Algérie est marquée par le passage par plusieurs phases.

**1-1 .L'Algérie entre les deux guerres :**

La participation des femmes, sous les formes les plus diverses au combat politique ou militaire pour la libération nationale a eu pour résultat des avancées importantes dans la société après l'indépendance.

A l'époque coloniale, peu de femmes travaillaient de toute façon, le chômage massif était la règle dans une société où toutes les richesses appartenaient aux "cent seigneurs" soit pour les hommes ou pour les femmes, parmi les femmes rangées par le recensement 1951 dans les catégories des occupées, plus d'un million d'entre elle étaient classées comme "aide familiales agricoles, cette rubrique permettait de masquer l'étendue du chômage en les considérant comme " occupée " , la femme qui traite une chèvre ou celle ramasse des œufs de poules! En novembre 1954, il n'y avait en réalité que 30 000 femme qui exerçaient une activité économique hors de l'agriculture, encore fait-il préciser que 24 000 d'entre elles étaient des femmes de ménage! Voilà le bilan positif de la colonisation pour les femmes algériennes. [AMAR, Nadir. Alger : copyright, 2010, p02].

**1-2. L'Algérie après l'indépendance :**

Des années après l'indépendance de l'Algérie, on constate que des mouvements féministes, qui commencent à se manifester. La première fois a été en 1979 ou une manifestation des femmes a eu lieu devant l'assemblée populaire nationale contre l'adoption du projet du code de la famille suivi par la constitution de la première association indépendant de la femme, les collectifs des femmes indépendantes de l'université d'Alger le 08 mars 1979.

Les années 80 ont été elles aussi mouvementées par la publication du premier manifeste des femmes en décembre 1981 et de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association des femmes reconnue officiellement). En 1989 il y a lieu aussi de souligner que la dernière décennie du vingtième siècle a connu des contestations ses précédent du mouvement féministe, premièrement par la création de plus de 15 associations de femmes à partir de 1990, ajoutant à cela la création en vue de la conférence mondiale des femmes à Pékin du collectif Maghreb (adaptation de cent mesures et disposition pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et de la famille) en 1993, suivi par la participation à Pékin au parlement symbolique des femmes, son objectif est la séparation entre le religieux et le politique en 1995, l'année 1996 a connue la rencontre libérale entre le gouvernement et l'association de femmes.

Enfin en 2008 le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et invisible. [KHOUDJA, Souad. Alger : casbah, 2002, P98].

L'Algérie a engagé dans des réformes politiques et économiques et l'ouverture extérieure telle que la privatisation, la réforme du système bancaire et financière et elle a suivi des politiques économiques nouvelles pour développer son économie, durant cette période l'activité féminine a connu une augmentation progressive et cela est dû à plusieurs raisons. [KHOUDJA, Souad. Alger : casbah, 2002, P05].

**A. L'offre de travail :**

- L'augmentation de la pauvreté durant cette période qui a poussé les femmes d'aller travailler pour satisfaire leurs besoins.
- La baisse du taux de natalité et le recul de l'âge du mariage.
- La croissance de la population en âge de travail.

**B. La demande du travail :**

- La réforme du marché de travail ce qui permet aux femmes d'entrer dans le marché du travail

Le déclin d'emplois industriels et l'opportunité d'emplois en privé et l'investissement privé. [KHOUDJA, Souad. Alger : casbah, 2002, P05].

**2. Le rôle de la femme algérienne dans la société moderne :**

Le rôle de femme dans la famille moderne a connu une évolution elle est d'une valeur compétitive. Ce n'est pas cette femme résignée et soumise à l'autorité de l'homme, ni cette autre qui vit dans les contraintes de son environnement. Dès l'indépendance, la femme algérienne est devenue un élément actif dans le développement national. Cette femme, dans le passé proche, menait une vie caractérisée par la misère et l'analphabétisme, qui ne lui a permis aucun épanouissement. Le développement et la modernisation ont offert aux femmes des possibilités et des rôles nouveaux, mais ont également sapé leurs ressources traditionnelles. BOUTEFNOUCHET. M adage à ce propos : «Ainsi la femme algérienne, grâce à un contexte socioéconomique, sociopolitique et socio psychologique créé par la situation de l'indépendance nationale, s'est trouvée engagée dans un chemin d'évolution qu'elle n'a eu qu'à emprunter L'éducation de la fille est devenue un droit et un devoir pour les parents, sans parler des cas exceptionnels, la fille fréquente l'école comme le fait le garçon, même en zone éparses.» [MARGOUMA M, Medrissa ouest algérien, 2004, P 135.]

L'industrialisation, l'urbanisation et la scolarisation constituent autant de facteurs participant à une transformation en profondeur de la structure de la société algérienne. Le processus de dégradation de la structure familiale patriarcale et la transformation des rapports traditionnels de pouvoir qui en ont résulté constituent les indicateurs d'une crise de légitimité de la société traditionnelle, crise introduite déjà par la colonisation.

**3. Taux d'activité féminine en Algérie :**

La population active féminine dépasse les 2 millions. En septembre 2014, la population active générale du pays a atteint 11,453 millions de personnes dont 2,078 millions de femmes, soit (18,1%). le taux de participation à la force de travail de la population âgée de

15ans et plus (taux d'activité économique) se situe à 40,7% avec 66,2% chez les hommes et 14,9% chez les femmes. [MALAHITE ; Fatiha, Données statistiques de l'ONS, publie dans le journal EL Moudjahid, 2014. Com]

Selon les milieux de résidence, des disparités existent et sont dues essentiellement à un taux d'activité économique féminin plus important en milieu urbain avec 17,1% contre 10,4% en milieu rural. «L'activité chez les femmes est nettement faible comparativement aux hommes, quelque soit l'âge, mais en évolution continue», affirme la représentante de l'ONS, Expliquant que le taux d'activité économique féminin reste négligeable avant l'âge de 20 ans, En raison d'une scolarisation «plus poussée» et donc plus longue chez les filles.

Ce taux d'activité économique augmente pour atteindre 14,5% auprès de la catégorie des filles de 20-24ans, mais atteint 31,4% auprès des 25-29ans, puis décroît progressivement auprès des générations plus âgées.

Une récente enquête sur l'emploi et le chômage de l'ONS n'a relevé que le niveau d'instruction universitaire constitue pour la femme le garant pour accéder au marché de L'emploi. Par ailleurs, les données de l'ONS montrent que le taux des femmes instruites Occupées est plus élevé que celui enregistré chez les hommes. «L'obtention d'un diplôme Universitaires est synonyme de l'intégration du marché de travail auprès de deux femmes sur Trois. 50,9 des diplômés universitaires sont pourvues d'un poste d'emploi en septembre 2014 Contre 32, 6% des diplômés de la formation professionnelle».

L'enquête de l'office montre une concentration de la population féminine est plus occupé dans le secteur public (62,8%) de l'emploi féminin total. Mais d'autre part, la gente Féminine est plus touchée par le chômage dont le taux atteint 17,1%en septembre dernier contre 9,2% chez les hommes avec un taux global de 10,6% au niveau national. Cela reflète, Selon Mme LAKEHAL représentante de l'ONS «la difficulté des femmes à accéder à un poste d'emploi, en dépit de leur effectif nettement plus réduit dans la population active et leur niveau d'instruction plus élevé ». [MALAHITE ; Fatiha, Données statistiques de l'ONS, publie dans le journal EL Moudjahid, 2014. Com].

L'absorption de cette demande massive de travail féminin, sous le double effet de l'accroissement démographique et de l'amélioration du niveau d'instruction, impose, selon Mme LAKEHAL, une réflexion sur l'adéquation entre la formation et l'offre de l'emploi. De surcroit, elle prévient que le taux de chômage des jeunes (16-24ans), déjà essayez élevé chez

les hommes (22,1%), l'est d'avantage pour les femmes (41,6%), mérité «une attention Particulière en raison du risque de paupérisation et de précarisation de cette frange de la Population» [MALAHITE ; Fatiha, Données statistiques de l'ONS, publiée dans le journal EL Moudjahid, 2014. Com].

#### **4. L'évolution de travail féminin en Algérie :**

La structure familiale traditionnelle a souvent valorisé l'homme et attribué à la femme un statut secondaire, ainsi que le sentiment de fierté qui anime le clan familiale et la discrimination à l'égard de la femme " le prestige de l'homme dépend du comportement des femmes qu'il a en charge " en plus dans cette structure la naissance d'une fille est mal vue, car il est attendu de l'épouse qu'elle donne naissance à un garçon.[ADDI, Lahouari, paris : la découverte, 1999, P45 ].

Tandis que le travail féminin en Algérie est mal vue car la place des femmes a l'époque est t'ils une femme au foyer elle travail pas ont d'hors de ça maison.

Devant cet état de fait, pour la femme aucun pouvoir de prise de décision était accordé dans le système traditionnel, parce que l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité et par conséquent toutes les décisions lui sont conférées au sein de la famille, cette autorité de l'époux était imposée à la femme dans un esprit d'exploitation, l'homme considéré que sont honneur ne peut être préservé que par la pureté, la chasteté des femmes qui vivent sous son autorité et sa responsabilité. En vue de ces principes, le rôle de la femme est limité, elle se met au service de la famille pour gérer tout le ménage, veille à l'entretien et/ou fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein d'un foyer qui comporte un nombre considérable d'individus, ajoutant à cela le rôle économique invisible et séparé de celui de l'homme elle est responsable de la gestion rationnelle et réfléchie des réserves et provision alimentaires . [MERNISSI, Fatima, paris : tierce 1983, p 146].

Les femmes est limité, car toutes les décisions son conférées au sein de la famille, l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité dans tous les systèmes.

A l'égard de cette égalité et de cette domination masculine, la femme est privée de ces droits, même dans l'héritage elle est exclue par le group familiale qui " assure par diverses armes juridique la protection du patrimoine familiale contre toute intrusion étrangères. [BOURDIEU, Pierre, paris : CNRS, 1963, P13]

Mais en avançant dans l'âge et en ayant un grand nombre d'enfants, la femme fait l'objet d'un respect et d'une vénération prestigieuse, c'est pour cela les vieilles femmes acquièrent dans la famille traditionnelle une place importante qui va jusqu'à leur permettre une certaine autorité auprès du père à qui revient tout le pouvoir du commandement, dans ce contexte la femme est considérée comme un être inférieur et inutile, exerçant des tâches stériles qui se limitent au foyer.

### **5. La progression du travail des femmes en Algérie :**

Durant les années précédentes, et selon BOUTEFNOUCHET, la femme qui travaille n'était pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de force, et l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y'avait une faveur dominante pour le maintien de la femme au foyer, son rôle était de soutenir son mari et de l'aider à la protection de sa force au travail. [Boutefnouchet. Mostafa, Alger, 1982, P 229]

Donc la femme est protégée dans tous les états dangereux dans le travail, elle ne travaille pas avec des travaux de force d'après (Boutefnouchet)

Mais aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est devenue l'élément essentiel du développement économique de la société en général, et de la famille en particulier ; comme le constate BEATRICE Majnoni, sociologue et membre du conseil d'analyse économique dans un rapport remarqué sur les questions d'égalité « les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées d'une part, parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services de proximité culturelle et loisir... ,à fort Contenu en emploi ». [LUNGI Christina, Paris, 1999, PP 69-70].

Tandis que la femme est un élément essentiel dans la société est du développement économique est un facteur d'amélioration dans la société.

### **SECTION 03 : Le travail des femmes dans l'industrie :**

Le travail féminin dans l'industrie fait un réel effort de Communication sur son offre d'emploi et sa volonté d'intégrer des femmes sur ses différents Métiers est ces différents tâches pour qu'ils arrivent à s'intégrer au milieu du travail industrielle.

#### **1. L'emploi des femmes dans l'industrie :**

L'emploi dans le secteur industriel est considéré comme une évolution de la place des Femmes. En 2012, selon l'INSEE, les femmes occupaient 28% des emplois de l'industrie.

Malgré une forte évolution de ce pourcentage ces 20 dernières années, elles restent largement minitaires. De plus, ces 28% se répartissent essentiellement dans trois sous-secteurs Industriels : le textile-habillement où elles sont majoritaires avec 61%, suivi de l'industrie pharmaceutique où elles représentent 54% des effectifs et de l'agroalimentaire où elles occupent 43% des postes. [WAILLY .Jeanne-Marie, paris ,2004].

Elles ne sont quasiment pas représentées dans les nombreux autres sous-secteurs que Compte l'industrie. Et même dans un secteur comme l'agroalimentaire où l'on est presque à l'équilibre, les stéréotypes persistent. Aujourd'hui, le secteur de l'industrie, dynamique et innovant, fait un réel effort de Communication sur son offre d'emploi et sa volonté d'intégrer des femmes sur ses différents Métiers. De plus en plus de jeunes femmes s'engagent dans des filières de formations Scientifiques et techniques pour travailler demain dans l'industrie. L'industrie, c'est un secteur qui offre des carrières variées et qui veut ouvrir ses portes aux femmes. Alors, l'industrie communique et les premiers résultats se font ressentir dans le choix des formations des jeunes. Mais la force des stéréotypes est encore très présente, elle serait d'ailleurs à l'origine de l'inégalité professionnelle dans sa globalité. Encore aujourd'hui, ce secteur est trop souvent assimilé à la pénibilité, à la saleté et rebute les femmes qui s'orientent D'avantage vers les filières du tertiaire. [WAILLY .Jeanne-Marie, paris ,2004].

Par ailleurs, il est toujours de croyance que les métiers techniques sont réservés aux Hommes. Mais l'industrie peine à recruter et est notamment en manque d'apprentis. Les acteurs du secteur ont bien compris l'intérêt de féminiser leurs effectifs pour augmenter leur levier de candidatures et les mentalités des recruteurs commencent à évoluer. Aussi, en plus d'actions sont menées au niveau national et sur les territoires pour sensibiliser les femmes aux différentes opportunités et aux carrières variées.

La pénibilité du secteur industriel et l'évolution des conditions de travail que connaît le secteur industriel vient aussi souvent d'un souci de protection de la femme face à la Pénibilité de certains métiers. Rappelons tout d'abord que ce sont des femmes qui ont tenu L'industrie pendant la guerre. [WAILLY .Jeanne-Marie, paris ,2004].

Par ailleurs, c'est un débat qui n'a plus vraiment lieu d'être car les conditions de Travail de ce secteur ont largement évolué des dernières décennies. Avec le progrès technique, la majorité des tâches est mécanisée et rares sont les Métiers industriels

d'aujourd'hui qui demandent une vraie force physique au quotidien, soi disant Incompatible avec la physiologie féminine [WAILLY .Jeanne-Marie, paris ,2004]. L'emploi des femmes dans l'industrie fait un réel effort de Communication sur son offre d'emploi et sa volonté d'intégrer des femmes sur ses différents Métiers.

## **2. La place des femmes dans l'industrie :**

Avec près de 30% des effectifs selon l'Insee, l'industrie est un secteur d'activité dans lequel l'emploi féminin est à la hausse. Une tendance en forte augmentation ces 20 dernières années mais qui reste à relativiser. En effet, non seulement les femmes restent largement minoritaires, notamment dans les postes à responsabilité, mais elles se concentrent essentiellement dans 3 sous-secteurs industriels. Alors, à quelques jours de la semaine de l'industrie, quelle est véritablement la place des femmes dans l'industrie ?

A l'image des ingénieures, les femmes ont encore du mal à trouver leur place dans le secteur industriel bien que la situation évolue positivement depuis ces dernières années. Aujourd'hui encore, elles se répartissent essentiellement dans trois sous-secteurs industriels principaux :

- Le textile-habillement ou elles sont majoritaires avec 61%
- L'industrie pharmaceutique avec 54% des effectifs
- L'agroalimentaire ou elles occupent 43 % des postes

En 2013, l'aéronautique ne comptait encore que 20 % de femmes dans ses effectifs selon le GIFAS (groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales). [Violaine ; cherrier, paris, 2012].

## **3. Les fonctions des femmes dans l'industrie :**

La statistique de la population active montre que près d'un million de femmes sont ouvrières. Bien que certaines industries traditionnellement féminines (travail des étoffes, textile) réduisent leurs effectifs, cette réduction est plus que compensée par l'augmentation d'autre branche : l'emploi des femmes dans l'industrie progresse (bien qu'il progresse beaucoup moins vite que leur emploi dans le commerce, les banques et les services publics)

Il était assurément impossible de prétendre saisir tout la variété des tâches féminines sur tout le territoire français. L'auteur s'est donc limité aux tâches d'atelier ; à une branche d'industrie, très vaste cependant, les métaux ; à la région parisienne (qui, à elle seule, représente plus du tiers du total). Dans ces limites elle a constitué un échantillon représentatif



des entreprises qui emploient de la main-d'œuvre féminine et, pour chacune des entreprises retenues, a dressé la liste des postes féminins et masculins, en précisant les différences qui les séparent, et les raisons de leur attribution. Enfin, sur un échantillon plus restreint de postes, elle a étudié de plus près le travail lui-même (l'observation, de plusieurs heures, n'était pas assimilable à une étude de postes au sens technique du mot, mais elle permettait une description précise des caractéristiques les plus importantes). [MADELEINE. Guilbert, paris ; mouton, 1966].

**CONCLUSION :**

Ce chapitre a généraliser de comprendre la réalité du travail féminin d'après le moyen âge j'eus-aux âpre l'indépendance d'Alger, est ont à résumer que la femme à avoir un statut et une place dans la société, en se frayant une vie pour lequel elle s'est tant battue pour pouvoir avoir les même droits que les hommes, à la fin ont passent au travail féminine dans l'industrie est ces principes tâche. .

**Préambule :**

Dans ce présent chapitre nous allons exposer les deux variables de notre enquête. La première section est consacrée à la formation qui est conçu comme un investissement dans les ressources humaines. Concernant la deuxième catégorie on va essayer d'exposer la notion de la rémunération.

**Section 01 : formation des femmes dans le secteur industriel**

La formation est perçue comme un investissement dans les ressources humaines, contrairement à ce qu'elle était, est devenue aujourd'hui un élément majeur de la politique des ressources humaines. Elle se trouve placée au centre des stratégies de développement des entreprises, car elle répond à la fois aux attentes des salariés et aux besoins de l'entreprise. Elle pèse de ce fait, d'un poids relativement lourd dans la réalisation des objectifs de l'entreprise, en matière de performance économique.

La formation est à la base de la plupart des améliorations de performance :

- Elle contribue à l'amélioration de la qualité du travail : l'impact le plus évident de la formation est de contribuer à élever le niveau de connaissances et d'aptitudes à la communication des travailleurs ;
- Elle contribue à une meilleure circulation de l'information ;
- Elle s'impose lors de l'acquisition de nouvelles machines, de changements dans les modes de production: c'est l'amélioration du niveau technique des travailleurs qui constitue la condition de l'intégration du progrès technique ;
- Enfin, la formation permet d'améliorer l'organisation et la mise en place des tâches en élevant le niveau des connaissances que les formés ont de leur environnement

Elle constitue donc un investissement au carrefour des performances [MARTORY B., CROZET 2002, p.89 – 90]

**1-Comment établir un plan de formation ?**

La première étape consiste à identifier les besoins en formation. Quelques démarches sont possibles pour recenser les demandes et les besoins.

**1. La démarche ascendante :**

Le recensement est fait au niveau individuel et ensuite traité pour l'élaboration d'un projet global de formation. En général, le responsable de formation ou le responsable des ressources humaines met à la disposition des salariés des catalogues de formation ainsi que des propositions de la direction. Ensuite, ces documents remontent pour élaborer le projet

global. Une fois le choix effectué, un lien est fait entre les compétences requises et les compétences acquises.

On dit de cette démarche qu'elle est ascendante car on constate un certain nombre d'allers et retours qui vont traduire les grands choix de la direction générale et surtout du personnel.

## **2. La démarche descendante**

Les projets sont définis au niveau central, toujours en lien avec la stratégie et les changements attendus. Des projets de formation sont élaborés et ensuite déclinés au sein des processus et en finalité auprès de chaque individu. Ils proviennent à la fois :

- des décisions budgétaires ;
- des analyses sur les évolutions des métiers, de la gestion prévisionnelle des compétences ou de l'évolution des profils pour les années à venir.

Cette approche a l'inconvénient de demander un certain nombre d'allers et retours (questions et réponses entre la direction et les salariés) sans prise en compte réelle des attentes des salariés. De plus, les propositions ne font pas l'unanimité. Les formations qui seraient imposées sans l'aval et l'engagement de ceux qui en « bénéficieraient » auraient en effet peu de chances d'être fructueuses.

## **3. La démarche interactive**

Ici, l'échange d'information et de demandes entre la direction et les salariés est plus efficace. À partir des attentes de tous, est établi un plan efficace. L'adhésion est totale. Le sens et la finalité sont compris de tous. [TOUMSIN CHRISTOPHE ,2005 p5]

## **2-Le plan de formation :**

Chaque année, le responsable des ressources humaines établit un plan de formation pour faire évoluer les compétences et répondre aux besoins exprimés par le personnel. Ce plan est construit en fonction de la stratégie de l'entreprise et son lien est direct avec la politique qualité et les objectifs généraux. Le plan de formation constitue la structure incontournable de la gestion de la formation. Il traduit les stratégies et les engagements de l'entreprise. Il donne aussi l'occasion d'un dialogue utile avec les intéressés et constitue de ce fait la base de l'approche collective de la formation. [TOUMSIN CHRISTOPHE, 2005, p6]

Ce plan est présenté avant application à la direction et aux différents managers afin d'identifier éventuellement les besoins non planifiés ou les demandes non justifiées.

Toutes les actions de formation doivent s'inscrire dans une démarche de progrès, qu'elle résulte d'une demande du salarié ou de la stratégie de l'entreprise.

Le plan de formation est le support de pilotage des différentes opérations et recense :

- le choix des salariés qui bénéficient de formations ;
- les budgets alloués pour la formation initiale et la formation d'entretien ;
- les budgets déclinés par action de formation ;
- le choix des organismes (qui va faire quoi) ;
- le mode d'organisation et de fonctionnement (nombre de jours, lieu, horaires, organisation, etc.) ;
- le calendrier prévisionnel. [TOUMSIN CHRISTOPHE, 2005, p6]

Donc la mise au point du plan de formation traduit les choix formulés au niveau de la politique de formation en termes d'action de formation.

Le plan de formation sert à organiser des actions de formation en fonction des objectifs retenus, c'est la liste des moyens prévus pour atteindre les objectifs définis.

Après avoir établi le plan de formation il doit être validé par la direction générale présenté par le directeur des ressources humaines accompagnées par le responsable de formation.

### **3- La durée de la formation :**

Elle dépend de l'importance du contenu de la formation mais aussi des budgets et de la disponibilité des formés.

La formation ne devra pas s'étendre sur de trop longues périodes, dans la mesure où elle vient interrompre l'activité productive. Inversement, des actions trop réduites dans le temps et non répétées n'auront que peu d'effet, car elles ne semblent pas aptes à enclencher le processus d'apprentissage. [TOUMSIN CHRISTOPHE ,2005 p9]

### **4- Le choix du rythme de formation :**

Il faut savoir si les formés abandonnent ou non leurs propres tâches pour se consacrer à la formation. On retiendra parmi les choix possibles :

- le séminaire qui place les sujets dans un contexte nouveau ;

- les conférences périodiques qui ne brisent pas le cycle de travail productif ;
- les stages à mi-temps ;
- les stages à temps complet, qui remplacent le temps de travail.

En fait, le choix effectif dépendra de la charge de travail supportée par l'entreprise ; la formation est de plus en plus souvent influencée par l'activité des personnes : on la développera tant que possible dans les heures où le travail est moins important [TOUMSIN CHRISTOPHE ,2005 p9]

### **5- la politique de formation**

Une politique de formation se doit de répondre à un double but :

- permettre d'adapter les salariés aux changements structurels et aux modifications des conditions du travail impliqué par l'évolution technologique et l'évolution du contexte économique ;
- permettre de déterminé et d'assumer l'innovation et les changements a mettre en place pour assurer le développement de l'entreprise [PERETTI. Jean-Marie, 2005, p412]
- la politique de formation est indissociable de la politique de l'emploi et contribue conjointement a la réalisation des objectifs stratégique de l'entreprise.

### **6- les types de formation :**

Les classifications des types de formation tiennent compte, selon les cas de la forme donnée à cette formation, de l'endroit, de la méthode employée, du niveau des participants. Cependant, il faut faire une distinction entre la formation sur le tas et la formation théorique. La formation sur le tas comprend tous types de formation dans lesquels l'intéressé en exécutant. La formation théorique répond à des programmes préparés, en détails, enseigne des notions théoriques et pratiques.

Selon GUY Boterf cite sept types de formation :

- **Formation d'initiation :** ce sont les formations préparent les nouveaux embauchés à s'adapter aux exigences des situations professionnelles qu'ils auront à exercer, à s'intégrer aux contraintes et fonctionnement du milieu de travail et à

acquérir une connaissance précisée des matérielles et procédures à maîtriser ainsi la préparation du projet et l'intégration à la culture de l'entreprise.

- **Formation de maintenance :** maintiennent un niveau de compétences elles visent à composer l'affaiblissement des compétences des personnes dans leur situation professionnelle.
- **Les formations de perfectionnement :** elles permettent d'acquérir et de développer des connaissances, des capacités et des comportements nécessaires à une bonne tenue de la situation professionnelle, compte tenu de l'évolution des caractéristiques et des exigences.
- **Les formations de la promotion** ce sont les actions de formation désignées pour faire acquérir les compétences nécessaires aux personnes ayant une promotion.
- **Les formations de recyclage :** concernent les formations qui visent l'adaptation des personnes a de nouvelle situations professionnelles ou d'emplois qui ne présentent pas de promotions.
- **Les formations de déplacement et de reconvention :** elles préparent une ou plusieurs catégories du personnel à changer de métier ou de famille professionnelle [GUY Boterf ,1999 P78]

## **7-objectifs de la formation :**

### **7-1 pour l'entreprise**

Le souci majeur de tout chef d'entreprise est de tout mettre en œuvre pour atteindre les objectifs poursuivis. Pour ce faire, le levier d'actions s'articule autour de la valorisation des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles. Toutefois, les experts s'accordent à reconnaître que les premières citées constituent la donnée fondamentale. Il s'agit de l'adaptation des connaissances pour le maintien et la consolidation des savoirs des personnes à leur poste de travail actuel. Ce besoin de formation est identifié lors des entretiens de performances ou des entretiens de formation.

L'acquisition de nouvelles connaissances peut provenir des orientations définies par la direction générale. Ces acquisitions peuvent également correspondre à la déclinaison d'une charte ou d'un projet d'entreprise ou encore à la déclinaison des objectifs quantitatifs et qualitatifs de l'entreprise.

Par ailleurs, lorsque le plan de développement a identifié le potentiel d'une personne pour occuper de nouvelles fonctions, des actions de formations spécifiques sont à envisager. Ces formations sont la conséquence du plan de gestion prévisionnelle.

La formation est un moyen de communication sociale et de mobilisation pour un projet commun (lancement d'un projet d'entreprise). Par la transversalité des échanges, elle permet d'ajuster les pratiques de communication entre les différentes hiérarchies et peut ainsi niveler les différentes sources de conflits.

Par ailleurs, la formation demeure une réponse à des besoins spécifiques. Il s'agit ici de formation non directement liée au contenu spécifique du travail comme celle concernant les domaines de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail. « [Brunetaux J.B.2007]

### **7-2pour le salarié :**

En général, la formation favorise pour le salarié l'adaptation aux nouvelles exigences du poste de travail. Pour les nouvelles recrues, cette adaptation fait souvent partie de la phase d'intégration qui prolonge le processus de recrutement. Elle peut s'effectuer pendant la période d'essai. La formation au poste de travail est en général assurée par la hiérarchie. Certaines entreprises organisent des formations communes pour tous les nouveaux salariés, dans le domaine de la communication ou du produit, des services commercialisés ou dans celui de l'organisation.

Le salarié, par le biais de la formation, améliore ses connaissances de base indispensable pour une adaptation rapide. Chaque salarié doit pouvoir, à son initiative ou à celle de son responsable hiérarchique, améliorer la qualité de son travail, ne serait-ce qu'en fixant des normes de qualités supérieures à celles requises précédemment.

L'ouverture sur d'autres horizons et d'autres comportements reste également un autre atout de la formation. La formation inter-entreprises, (c'est-à-dire avec des personnes appartenant à des entreprises différentes, mais exerçant des fonctions comparables), peut améliorer les compétences individuelles par un échange d'expériences (relations transversales).

La formation est aussi un facilitateur d'échange d'expériences entre les salariés occupant des fonctions différentes dans une même société (relations verticales et horizontales). [Brunetaux J.B.2007]

## **8- la formation et les femmes**

Les stéréotypes sexistes persistent dans les domaines techniques et le monde du travail. Même dans les pays où les femmes disposent d'un accès libre à toutes les professions, elles optent, dans l'ensemble, pour des métiers traditionnellement «féminins». Dans le même temps, le nombre de femmes suivant des programmes de formation professionnelle reste peu élevé.

Globalement les femmes accèdent moins que les hommes à la formation est cela est dû au contrainte familiale et aux responsabilités du foyer, toutes ne trouvent pas les moyens de réorganiser leur vie pour suivre des formations, leur emploi du temps est soumis à une double contraintes..

Au temps du travail s'ajoute un temps consacré aux taches domestique donc une modification d'horaire ou d'itinéraire peut venir perturber leur rythme.

L'entreprise qui réussit est celle qui prend effectivement un grand soin de son personnel et donc celle qui veut s'adapter aux changements et passer d'une stratégie à l'autre, il faut impérativement qu'elle considère l'homme au premier plan. C'est pour cela on s'intéresse à la formation.

Le processus de formation est la solution idéale pour soigner les problèmes identifiés par l'entreprise et aussi un outil de développement que doit adopter toute entreprise en cours d'évolution.

Les objectifs de formation doivent être définis en fonction des stratégies de l'entreprise, ils doivent tenir compte des contraintes existantes.



## 9-La théorie de formation de vroom

Le modèle « VIE » de Vroom nous donne des indications sur les éléments de contexte qui peuvent favoriser la motivation à se former et à réinvestir les acquis en situation de travail.

Dans cette théorie (1964), la motivation au travail est le produit de trois facteurs :

$M = V \times I \times E$ , ce qui signifie Motivation = Valence x Instrumentalité x Expectations

- La Valence (V) est la désirabilité des conséquences d'un acte donné
- L'Instrumentalité (I) est la probabilité d'obtenir un résultat grâce à un comportement, ou grâce à la mise en œuvre d'une stratégie.

L'Expectation (E) « est une auto-évaluation, une probabilité que l'on porte sur ses chances de réussite » (Aubert).

Cette théorie rend compte des interactions entre l'entreprise et les salariés. Elle fait appel à la notion d'expectation c'est à dire : que puis-je attendre, quel niveau puis-je atteindre, que suis-je capable de réaliser ? Cette perception de soi, cette confiance est déterminante dans la motivation.

La deuxième approche est l'instrumentalité qui répond à la question : que vais-je obtenir par ma performance ? Le travail va représenter un moyen d'obtenir une rétribution correspondant à l'effort.

La troisième composante est la valence : quelle valeur accorder aux avantages obtenus ? Il faut que les satisfactions retirées aient une réelle valeur aux yeux de la personne considérée.

Ces trois composantes sont essentielles à la motivation et ces notions subjectives varient d'un individu à l'autre. Elles constituent des axes directeurs pour le management

### Section 2 : le salaire est le travail des femmes :

L'utilisation du terme salaire, venu du latin SLARIUM, a l'origine (ration du sel) puis (somme donnée aux soldats pour Achter du sel) [AKOUN. André et autre, 1999, p 469]

En matière de rémunération, les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, ont les mêmes droits que les salariés sous contrat à durée déterminée. La rémunération comprend

le salaire ou traitement de base de tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature.

### **1-Le travail salarié chez les femmes algériennes**

Dés l'antiquité, les femmes travaillent déjà à l'intérieur du foyer peu à peu, elles se détachèrent pour s'ouvrir à de nouveaux réseaux, mais leur sortie de ce milieu domestique est longue et limitée car elle est généralisée et la détermination du travail féminin hors du foyer ou bien en tant que force de production à laquelle elles s'associent progressivement est une nouveauté située hors tradition car avec les transformations économiques et sociales culturelles, les femmes ont le droit d'accéder à un rôle dans la société. Ainsi, le rôle des femmes travailleuses rentrent dans un rôle nouveau qui est l'indice d'une personnalité naissante qui constitue une évolution psychoaffective de la femme algérienne.

En conséquence « les femmes travaillent également pour s'épanouir, sortir des mondes clos de la maison et ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui le valorise pour participer au développement de la société et de ne pas rester marginale» [BOUTEFNOUCHET Moustapha, édition SEND, Alger, 1982] un nombre important de femmes commencent à exercer une activité salariale rompant ainsi avec l'ancienne division du travail entre homme et femme. Cela confirme l'idée de BOUTEFNOUCHET qui parle de trois niveaux pour l'introduction de la femme à la vie professionnelle : la nécessité vitale, la femme travaille pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille, -par soucis d'amélioration du train de vie d'une famille moyen, et enfin par besoins d'indépendance financière par rapport au budget familiale.

Au de là on constate que pour les femmes, le salariat se traduit par une modification du statut social car il est synonyme, pour elles, d'autonomie professionnelle, financière et familiale. Est aussi la société Algérienne après l'indépendance, à connu un changement telle que la croissance démographique et économique, l'urbanisation, les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié où on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable, d'après BENNOUNE M. cette évolution « c'est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement». [BENNOUNE Mahfoud, Edition, Marinoor, Alger, 1999.]

Les femmes salariées travaillent pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins économiques, en aidant financièrement leurs parents ou leurs maries.

## **2- les concepts de base de salaire**

Dans le cadre d'un contrat de travail, le salaire est l'ensemble des rémunérations ou des Prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en contre partie de leurs Services. La hausse des salaires peut trouver son origine dans une variation de pouvoir d'achat Des travailleurs, du prix de biens qu'ils consomment ou la valeur de la monnaie. Ici, nous nous Intéresserons aux concepts de base de salaire. La forme de salaire détermine la partie fixe et la partie variable de la rémunération, par Contre les types de salaire décrivent toute les étapes de la compostions de salaire depuis le salaire de base jusqu'au salaire net. [Jean-Marie, 2008, p 114.]

### **2-1-Les formes de salaire :**

On peut distinguer deux formes de salaire :

#### **2-1-1 -Salaire fixe :**

On peut définir ce salaire comme un salaire de base. Il est fixé dans le contrat de travail Qui est met en accord entre l'employé et l'employeur. C'est la part de rémunération qui ne Bouge pas sauf, s'il Ya lieu d'une augmentation de salaire ou bien de régime indemnitaire ou En cas d'absence.

#### **2-1-2 -Salaire variable :**

Le salaire est composé d'une part variable, qui s'ajoute à la part fixe. Le salaire variable Est un facteur de motivation pour les employeurs qui dépend des objectifs quantitatifs ou Qualitatifs fixé par jour. Pour atteindre ces objectifs l'entreprise se base sur des données Individuelles ou collectives, étudie les performances des salariés individuellement pour Déterminer la note de prime, en plus, l'entreprise se base sur le résultat global de la société Pour distribuer les primes. Les modalités de paiement des primes sont différentes d'un contrat De travail à un autre. Il existe des primes fixées par la réglementation et d'autre selon le Rendement d'un travailleur.

Il existe d'autres composantes d'un système de rémunération comme :

- le salaire au mérite : qui se définit comme des augmentations de salaire individuel fondées Sur la performance du salarie, performance évaluée individuellement au cours d'une période de Temps antérieure.

- les majorations de salaire : les heures supplémentaires donnent droit à une augmentation de Salaire qui peut être remplacée, totalement ou partiellement par un repos compensateur dit de Remplacement. Les majorations sont calculées sur le salaire de base et sur les primes qui sont Versées compte tenu de la nature du travail effectué par le salaire (prime de danger, prime de Rendement .....)

Il existe, aussi, d'autres formes principales du salaire qui sont : le salaire au temps et le Salaire aux pièces. Le salaire au temps est une forme de salaire dans laquelle la grandeur du Salaire de l'ouvrier dépend du temps qu'il a fourni : heurs, jour, semaine, mois. Le salaire aux Pièces est une forme dans laquelle le salaire de l'ouvrier dépend de la quantité d'articles ou de Pièces détachées fabriquées en une unité de temps, ou bien du nombre des opérations exécutées.

### **3- Typologies des salaires**

Il ya plusieurs types de salaire : salaire de base ; salaire brut ; salaire net ; Salaire Minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ; salaire d'efficience ; salaire nominal et le Salaire réel.

#### **3- 2-1- Salaires de base**

Est le salaire fixé par le contrat de travail pour une durée de travail ; c'est un accord Entre l'employeur et l'employée.

Le salaire mensuel de base (SMB) ne comprend ni les indemnités ni les primes ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

#### **3-2-2- Salaire brut**

Il s'agit d'une rémunération globale avant prélèvements. Est le salaire de base auquel s'ajoutent des compléments tels que la prime d'ancienneté, d'assiduité, de rendement et d'autres accessoires tels que (logement, nourriture ...). Aussi le salaire brut est la somme de Salaire net avant la déduction des cotisations sociales et l'impôt sur le revenu global (IRG).

### **3-2-3 - Salaire net**

Salaire net est la somme de salaire auquel le montant des cotisations salariales a été Retiré. Est égale au salaire brut dont on soustrait les cotisations salariales dues par le salarié (Sécurité social, maladie, retraite complémentaire, mutuelle). En général mentionné sous Forme « net à payer » en bas de la fiche de paie.

### **3-2-4-Salaire minimum interprofessionnel garantie(SMIG) :**

C'est le salaire en dessous duquel un travailleur ne peut être légalement employé. Il est Fixé par décret ministériel. Le salaire minimum assuré aux salariés dont les rémunérations Sont les plus faibles afin de garantir leur pouvoir d'achat. En plus, un salaire minimum est Nécessaire afin d'éviter la pauvreté et la souffrance chez les individus peu qualifiés.

### **3-2-5- salaire d'efficience**

L'ensemble des idées qui permettraient de constater un lien entre le niveau du salaire d'un individu et celui de sa productivité. Et tout accroissement du salaire permettait aux travailleurs de se nourrir mieux, et cet apport caloriques avait pour conséquence une hausse de la productivité du travail. [CAHUC. Pierre, Zylberberg.André, paris, p338.]

En distingue quatre versions du salaire d'efficience :

1-Plus de salaire contre plus de productivité : dans une entreprise ne produisant qu'un seul Bien à partir du seul facteur travail.

2- Des hauts salaires pour attirer les meilleurs : lorsqu'un employeur sélectionne des individus Ayant une faible capacité que d'autres, donc l'employeur est confronté à un mauvais choix, il Peut avoir intérêt à augmenter le salaire qu'il propose pour attirer des meilleurs éléments.

3- Plus de salaire contre de moins d'effort par les employés : l'employeur doit faire toujours Un contrôle partiel des résultats auxquels les efforts des employés ont abouti.

4- L'équité élément de la relation salariale : l'employé attend que son effort soit récompensé Par une rémunération perçue comme juste valeur. Donc c'est une symétrie entre l'effort donné Par l'employé et la rémunération versé par l'employeur.

### **3-2-6 Salaire nominal**

Le salaire nominal représente la rémunération du salarié, il est libellé en unités Monétaire courantes, résultant de l'application du contrat de travail (en ce qui concerne le Salaire net de cotisations sociales, il s'agit de la somme d'argent que l'employeur fait virer au Crédit du compte bancaire du salarié). [Nathan/ VUEF, Dictionnaire d'Economie et de sciences sociales, 2003, paris. P 447].

Il est exprimé en argent, c'est-à-dire, la quantité de monnaie que l'ouvrier reçoit pour la Force du travail qu'il a vendu.

### **3-2-7 Salaire réel :**

C'est le pouvoir d'achat du salaire nominal, autrement dit, c'est la quantité de biens et De services qu'il est possible d'acheter avec le salaire nominal. [Nathan/ VUEF, Dictionnaire d'économie et de science sociale, 2003, P 447].

## **4- la grille des salaires.**

La grille des salaires correspond à l'échelle des salaires dans une organisation. Ce document interne indique quelle est la rémunération [minimum/maximum] pour chaque fonction. Selon des critères que l'organisation souhaite prendre en compte [ancienneté, niveau des responsabilités, la formation, l'expérience].

### **4-1.la construction de la grille des salaires :**

Il est utile, préalablement à la construction d'une grille des salaires, de recueillir de l'information sur les niveaux de salaires existante, auprès l'organisation comparables en terme d'activité, la taille, sur le marché du travail (offre d'emploi, avec pour objectif que la grille salariale en phase avec le marché de travail local. [GERRERO SYLVIE, 2009, P157.]

Pour un même poste, à niveau de diplôme, d'expérience et d'ancienneté égal, devrait correspondre un niveau de salaire minimal identique pour l'ensemble des salariés. Ce principe existe en application du droit de travail, en respect des exigences considère q u « à travail égal, salaire égal ».il existe aussi en respect des exigences salariales définies par les conventions collectives. Dès qu'une entreprise dépend d'une convention collective, celle-ci prévoit obligatoirement une rémunération minimale établie en fonction de chaque catégorie d'emploi ou de compétence. [GERRERO SYLVIE, 2004, p128.]

L'évaluation permet de classer les emplois en fonction de la valeur qu'on leur accorde. L'étape suivante consiste à construire la grille de rémunération. Les points accordés à chaque emploi, avec le salaire correspondant. Pour chaque emploi, on attribue un salaire minimum. Le salarié qui occupe l'emploi donné ne pourra pas dépasser le salaire maximum indiqué dans la grille. Pour déterminer le salaire minimum et maximum de chaque emploi, on s'appuie sur les indications mentionnées dans la convention collective de rattachement. En l'absence de la convention collective, il peut être intéressant de mener une enquête salariale afin de connaître les salaires moyens versés par type d'emploi, afin d'offrir une grille des salaires compétitive. [Jean-Marie Peretti, 2008, P114.]

L'amplitude salariale pour un emploi donné, montre la marge d'évolution possible pour un même emploi. Plus l'amplitude est grande, moins la mobilité est encouragée car il est possible d'obtenir des évolutions salariales intéressantes sans changer d'emploi. L'amplitude donne aussi une marge de manœuvre à l'employeur pour négocier les salaires. Il pourra ajuster ses offres salariales selon l'évolution du marché du travail. [Jean-Marie Peretti, 2008, P127]

#### **4-2 les ratios des conséquences d'une grille des salaires :**

Quelques ratios simples permettent de montrer les conséquences d'une grille des salaires en matière d'équité interne et de motivation pour le personnel. [GERRERO SYLVIE, P157]

Le ratio de rémunération moyenne est utile pour étudier la compétitivité externe de la politique salariale, surtout quand il est comparé aux salaires moyens pratiqués dans les entreprises concurrentes. Il donne une identification de la capacité de l'entreprise à attirer les jeunes talents et à conserver les potentiels.

Le ratio de hiérarchie des salaires permet d'étudier d'écarts entre les différentes catégories de personnel. Il est révélateur de la politique d'équité salariale de l'entreprise, au même titre que le comp-ratio.

Le ratio d'accroissement étudie l'évolution des salaires et permet de savoir si elle est source de motivation chez les salariés.

**Tableau n°1** : ratios d'analyse d'une grille des salaires

Ration de rémunération moyenne	Somme des salaires versés sur l'année
	Effectif moyen mensuel
Ration de hiérarchie des salaires (amplitude)	Salaire moyen du décile supérieur
	Salaire moyen du décile inférieur
Compa-ratio	Salaire moyenne
	Salaire médian
Ration d'accroissement des rémunérations	% D'accroissement des salaires de l'entreprise
	% D'accroissement des salaires du secteur

**Sources** : GUERRERO SYLVIE, «*les outils des ressources humaines*», Dunod, Paris, 2009.

Chaque salarié doit disposer d'une fiche de poste qui détaille ses missions et responsabilités cela facilitera le positionnement de chaque poste dans la grille des salaires.

Ce document se présente sous forme d'un tableau, où à chaque poste dans l'organisation correspond un niveau de rémunération. L'objectif de la grille des salaires est d'avoir une politique salariale cohérente, transparente et compréhensible.

Cela permet :

- d'éviter d'arbitraire ou le favorise dans les choix de rémunération chaque poste correspond un niveau de salaire, établis selon des critères définis et expliqués.
- de limiter les conflits, réduire le sentiment d'injustice, facteurs de détermination, liés aux questions toujours sensibles de salaire.

#### **4-3 Les éléments essentiels qui doivent figurer dans la grille des salaires :**

- la nature de poste, le niveau d'étude ou diplôme, le salaire, les primes (ancienneté, risque, rendement) ;
- les indemnités (transport, logement, responsabilité fonction) ;



-la catégorie ;

-les charges sociales (retenus employés, retenus employeur) ;

## **5- La maîtrise de la masse salariale**

### **Définition :**

La masse salariale désigne la somme financière que l'entreprise consacre à la rémunération de ses salariés, il convient que le niveau de la masse salariale ne dépasse pas le niveau possible des engagements financiers d'une entreprise.

L'entreprise doit être capable de verser les salaires en temps précis et pour assurer la mise en conformité de la masse avec les possibilités de trésorerie à court terme et avec les ressources financières à long terme.

Les facteurs d'évaluation de la masse salariale sont deux types de facteurs ont des incidences sur l'évolution de la masse salariale de l'entreprise :

### **Les variations quantitatives et qualitatives de la main d'œuvre et son emploi, à savoir :**

-les évolutions des effectifs par catégorie ;

-les changements de qualification, sont liés au système de promotion, soit associés à certaines modifications de structure d'emploi et de travail ;

-les variations dans la durée du travail

### **5-1 L'évolution des rémunérations.**

La rémunération de base d'un salarié est susceptible d'augmenter dans

Quatre cas :

- Augmentation générale concernant la totalité du personnel de l'entreprise ;

- Augmentations individuelles à l'intérieur de la zone de progrès du poste ;

- Changement de poste dans le cadre d'une promotion ;

- Influence de l'ancienneté.

### **5-1-1. Les augmentations générales :**

Les augmentations générales concernent tous les salariés de l'entreprise. Leur objectif c'est pour le maintien de l'amélioration du pouvoir d'achat.

Il existe également des augmentations catégorielles, augmentations attribuées à un groupe d'agents.

### **5-1-2 Les augmentations individuelles :**

Leur intervention se fait sans changement de fonction. Les augmentations peuvent être accordées à une partie plus ou moins large du personnel pour chaque fonction connaît un progrès.

Ces augmentations au mérite, indépendantes de toute promotion, représentent une part très variable de la masse salariale et en diversité à l'importance pourcentage de la population concernée et du taux d'augmentation.

### **5-1-3 L'ancienneté :**

L'évolution de la rémunération est due à l'augmentation individuelle des taux de prime d'ancienneté ou à l'application d'une grille d'augmentations automatiques liées à l'ancienneté (vieillesse).

Elle peut se traduire par un pourcentage du salaire minimum conventionnel ou par une augmentation du nombre de points (fonction publiques, banque).

### **6-1-4 Les promotions :**

Les promotions qui sont liées à la technicité peuvent avoir un impact immédiat sur le salaire.

En effet, les fourchettes de salaires de rémunérations de postes de niveaux hiérarchiques différents se chevauchent généralement. [Peretti Jean-Marie, 2008].

## **5.2 L'évolution en masse et en niveau :**

### **6-2-1 L'évolution en niveau**

L'évolution de la rémunération instantanée d'une personne ou d'un groupe De personnes entre deux dates données.

L'effet niveau est obtenu en comparant le cumul des enveloppes Mensuelles au salaire de base de décembre A. en effet, le cumul des enveloppes Mensuelles représente ce qui est distribué au mois de décembre de l'année Prévisionnelle, puisque chaque enveloppe est en fait distribuée du mois de Son octroi jusqu'à la fin de l'année : une augmentation accordée en juin Augmente le salaire de base jusqu'à décembre.

### **5-2-2L'évolution en masse**

L'évolution de la masse salariale annuelle d'une personne ou d'un groupe De personnes pour deux périodes données.

L'évolution en masse s'analyse généralement d'une année par rapport à Une autre. Elle peut être différente de l'évolution en niveau. La déférence Provient de la date d'application de l'augmentation.

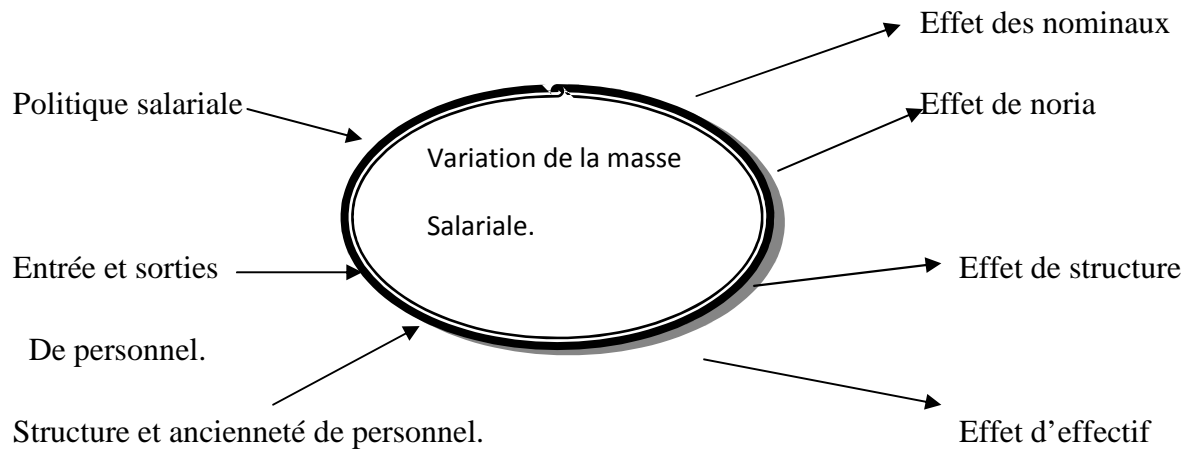
L'effet de masse est le résultat de la division du cumul pondéré des Enveloppes mensuelles par le salaire de base de l'année A. le cumul pondéré Des enveloppes mensuelles représentent le coût total des augmentations individuelles Coute restant pour aller jusqu'à la fin de l'année.

### **L'effet de report :**

- L'influence du rythme des augmentations et de la période où elles Interviennent sur l'évolution de la masse salariale annuelle. Il Convient de s'interroger également sur les conséquences des décisions Prise sur le futur et sur l'impact des augmentations de l'année B Sur le budget de l'année suivante, l'année C.
- L'effet de report mesure l'évolution de la masse salariale de l'année C, compte tenu des augmentations attribuées dans le courant de L'année B.
- Il existe toutefois de rares cas où l'effet de report est nul. En effet, Seulement deux scenarios de déroulement de l'année B peuvent Engendrer un effet de report nul sur l'année C.

- Premier scénario : le premier cas est celui d'une seule augmentation appliquée dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année B ; le différentiel De masse engendré par cette augmentation va charger de la même Façon les douze mois de l'année B. la masse de l'année C se Détermine en prenant douze fois le mois de décembre de l'année B et comme décembre B est égal à janvier B, les masses salariales Des années B et C sont égales.
- Second scénario : le second cas est conditionné par l'absence de Toute augmentation de la masse salariale au cours de l'année B. la Masse de l'année B est alors égal à douze fois celle de janvier B et les masses salariales de l'année C, égale à douze fois décembre B, est égal à celle de l'année B. [Peretti Jean-Marie, p149]

**Figure n°01:** Evolution de la masse salariales.



**SOURCES :** Annick Cohen-Hegel, toute la fonction ressources humains», Dunod, paris,2002.

**Préambule :**

Ce chapitre est consacré au déroulement de notre enquête au sein de ALCOST, nous allons aussi présenter notre méthode d'analyse ainsi que l'organisme d'accueil en dernier nous allons présenter une série de tableaux simples relatifs aux caractéristiques de la population d'étude.

**1-présentations de la méthode d'analyse :**

Après avoir recueilli nos informations on passe à l'étape de l'interprétation et la discussion des hypothèses pour cela on a opté pour la technique de l'analyse de contenu. Dont on a choisi l'analyse thématique.

Selon le sociologue américain B. Berelson il s'agit d'une technique de recherche pour la description objectives systématique et quantitative du contenu manifeste des communications ayant pour but de les interpréter « Posté par MAILLIOT à 16:24 - Méthodes et techniques ».

Après avoir fini notre enquête nous avons commencé par la retranscription des entretiens sur papier, afin de les bien lire.

Après la lecture minutieuse de nos entretiens nous avons procédé au regroupement des réponses sous forme de catégories d'analyse afin de vérifier nos hypothèses.

**2- Présentation de l'organisme d'accueil****1- Historique de l'entreprise**

L'origine de la société remonte à l'an 1974, date de la mise en exploitation du complexe. L'entreprise ALCOST était une unité de l'ex entreprise SONITEX (Société Nationale des Industries Textiles) dénommée CCB (Complexe Costume de Bejaia) mise en exploitation en 1982, à la suite de restructuration de la société SONITEX, qui a donné naissance à plusieurs entreprises dont ECOTEX (Entreprise de Confection Textiles). L'unité CCB a été rattachée à cette dernière.

En 1998, l'unité a été érigée en SPA avec la dénomination « Société Algérienne des Costumes. » par abréviation ALCOST/EPE/SPA. Elle a été rattachée successivement aux Holdings « HOLDMAN » (Holding Industrie Manufacturières), puis « AGROMAN »

(Holding Industrie Agro-alimentaires et Manufacturières), et actuellement à la SGP (Société de Gestion des Participations) industries manufacturières groupe C&H (Groupe Confection et Habillement). Son siège social est situé à Bejaia route des Aurès BP 107. Son capital social est fixé à 213 800 000 DA.

### **1-1 Superficie**

L'entreprise ALCOST occupe une superficie totale de 33 814m<sup>2</sup> dont 12 935 m<sup>2</sup> couvertes repartis comme suit :

- Administration : 908 m<sup>2</sup>
- Bureau social : 867 m<sup>2</sup>
- Bâtiments de production plus magasins de stockage : 9360 m<sup>2</sup>
- Création : 560 m<sup>2</sup>
- Commercial : 305 m<sup>2</sup>
- Bloc bureaux : 380 m<sup>2</sup>
- Hangar entretien ; maintenance : 306 m<sup>2</sup>

### **1-2 Implantation**

L'entreprise ALCOST est implantée au centre ville de Bejaia et à proximité des différentes voies de communication telles que l'aéroport, le port maritime et la gare de chemin de fer.

### **1-3 Missions**

Les missions essentielles de l'entreprise sont la production, la distribution et la commercialisation de tous types de vêtements.

Elle a également pour objet social la participation à toute entreprise, groupement d'intérêt économique algérien ou étranger se rattachant directement ou indirectement à l'objet social.

### **1-4 L'activité de l'entreprise :**

L'entreprise ALCOST produit et/ou vend en l'état actuellement les familles de produits suivantes :

### **Tableau N°02 : les produits de l'entreprise ALCOST.**

Famille de produits	Famille de produits	Famille de produits
Costumes	Blouson	Linge de maison
Vestes	Tailleur femmes	Pyjama
Pantalon	Jupe	Robe
Anorak	Ensemble	articles de sport
Parka	Tenue professionnelle	tissus et accessoires
Imperméable	Articles divers	fournitures et accessoires
Manteau	Chemiserie	
Caban	bonneterie	

Source : les informations d'ALCOST 2010

Les produits de l'entreprise ALCOST sont regroupés autour de trois grandes familles ou segments couple produit/marché qui sont :

- **Les vêtements professionnels :**

Concerne les tenues et dotations de travail destinées aux personnels, administration, corps constitués (garde communale, douanes, sûreté nationale, protection civile, etc.).

- **Les vêtements ville homme :**

Ligne constituée essentiellement de produits de gamme moyenne et de haut de gamme.

- **Les vêtements femme, enfants et sportswear :**

Complète la ligne vêtements ville.

## 1-5 Capacités installées

D'une capacité installée de 200 000 articles par an, en une équipe, elle fonctionne actuellement avec un effectif producteur de 365 agents.

L'usine est composée de trois (03) ateliers :

- Un atelier coupe ;

- Un atelier piquage divisé en :
  - Ligne costumes ;
  - Ligne vêtement professionnel ;
  - Ligne vêtement divers.
- Un atelier finition et repassage.

## 1-6 Capacité de stockage

L'entreprise dispose d'une capacité de stockage représentant une superficie de 3840 m<sup>2</sup> dont :

2400 m<sup>2</sup> pour le stockage de produit finis ;

1440 m<sup>2</sup> pour le stockage des matières premières.

La surface du bloc de production est de 13841m<sup>2</sup>.

## 1-7 Equipements

Les équipements principaux au niveau de l'usine sont :

- **Atelier coupe :**

Chariots matelasseurs manuels et semi-automatiques ;

Coupeuses ;

Scies circulaires ;

Thermo colleuses.

- **Atelier de piquage :**

Machines plates une et deux aiguilles ;

Machines plates deux aiguilles point chaînettes ;

Machines passe poileuses ;

Machines surjetteuses ;

Machines boutonnères et pose boutons ;

Machines repassage intermédiaire.

- **Atelier finition et repassage :**

Glaçage ;

Bâtissage ;



Pressage.

### **1-8 Effectifs**

L'entreprise emploie actuellement agents dont temporaires répartis come suit :

- Cadres : dont temporaires.
- Maîtrise : dont temporaires.
- Exécution : dont temporaires.

### **1-9 Chiffre d'affaire**

Les chiffres d'affaires réalisés en hors taxes par l'entreprise depuis sa création sont les suivants :

Année 1998 : 250 millions de dinars

Année 1999 : 280 millions de dinars

Année 2000 : 300 millions de dinars

Année 2001 : 310 millions de dinars

Année 2002 : 388 millions de dinars

Année 2003 : 365 millions de dinars

Année 2004 : 470 millions de dinars

Année 2005 : 589 millions de dinars

Année 2006 : 440 millions de dinars

Année 2007 : 408 millions de dinars

Année 2008 : 485 millions de dinars

Année 2009 : 648 millions de dinars.

Année 2010 : 959 millions de dinars

Année 2011 : 763 millions de dinars

Année 2012 : 931 millions de dinars

### **2- Domaine d'activité de l'entreprise ALCOST :**

Dans l'entreprise ALCOST ; on peut distinguer deux types d'activités :

- Les activités principales.

- Les activités secondaires.

## **2-1- Les activités principales:**

Elles concernent essentiellement les opérations d'exploitation, de gestion, de développement et de la production en matière de confection et de bonneterie, le chiffre d'affaire d'ALCOST est constitué essentiellement de la production vendue, vente de marchandise et vente de matières premières.

L'unité ALCOST est spécialisée dans la confection d'articles suivants :

### **- Vêtements spécifiques :**

Ils constituent 94% de l'ensemble des commandes de l'entreprise ils sont destinés à des organismes nationaux et des qualités relativement importantes, d'où les efforts d'ALCOST à fidéliser sa clientèle, ce pendant cela ne suffit pas car les contrats sont obtenus par des offres d'appel à la concurrence nationale de ce fait ALCOST doit être compétitive sur le marché national.

### **- Vêtements villes :**

Ils constituent 6% de l'ensemble des commandes de l'entreprise ils sont destinés à une clientèle vaste, ayant des besoins et des goûts différents, ajoutant à ce la l'effet de la mode et autres paramètres qui ne peuvent pas être appréciés par la cellule marketing d'ALCOST qui est en état embryonnaire, d'où le risque commerciale de cette ligne de vêtements.

## **2-2- Les activités secondaires :**

Elles sont utilisées comme suite :

- Importation et distribution de tissus, fournitures et accessoires de confection au mètre, à la pièce et kilogramme.
- Importation d'article d'habillement en kits destinés à la transformation.
- Exportation d'article d'habillement, ligne de maison, layette, tissus et couvertures.
- Distribution en gros de chaussures et maroquinerie.
- Achat, vente et distribution de tout bien immobilier (magasin hangar, dépôt, etc.)
- Promotions immobilières.
- Formation et assistance technique.

- Réalisation de toutes opérations commerciales, financières et immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet social ou susceptibles d'en faciliter l'extension ou le développement.

ALCOST se réserve le droit d'ouvrir sur l'ensemble du territoire national :

- Des unités de distribution en gros.
- Des magasins de commerce au détail.
- Des dépôts de stocks.
- Des unités de confection.

### **3-Attribution des services de l'entreprise**

#### **I- La direction générale**

Cette fonction joue le rôle de coordination entre les différentes fonctions mise en place.

Elle comprend à la fois :

- **Une activité administrative :**

Chargée de collecter et analyser les informations nécessaires à la bonne gestion de l'entreprise.

- **Une activité de prise de décision :**

Le Président Directeur Général (PDG) dans ses fonctions est assisté par un conseiller administratif, un conseiller technique et un conseiller commercial.

#### **I-1 Les structures fonctionnelles rattachées à la direction générale :**

Elles regroupent les structures :

- Audit et contrôle de gestion.
- Hygiène et sécurité.

➤ **La fonction Audit et contrôle de gestion**

Procède à une appréciation de l'efficacité des systèmes et procédures mise en place et s'assure de leur conformité ainsi que du contrôle de gestion et budgétaire de l'entreprise.

➤ **La fonction hygiène et sécurité**

Permet la gestion préventive, de la sécurité et de l'hygiène au sein de l'entreprise.

#### **I-2 Les structures opérationnelles :**

##### **1- la direction exploitation :**

Elle est organisée en trois départements fonctionnels : technique, maintenance et fabrication.

**1.1 Service technique :**

C'est la technostructure pour les départements maintenance et fabrication. C'est là où se trouvent tous les standards et programmes des départements de maintenance et de fabrication.

**1.2 Service maintenance :**

Il est en relation avec les deux autres départements, son personnel est spécialisé par atelier, mais il reste cependant quelques agents de maintenance polyvalents pour intervenir sur n'importe quel matériel. La aussi, des standards de maintenance sont respectés.

**1.3 Service fabrication :**

Les ateliers sont spécialisés en fonction des produits et des tâches communes aux différents produits. Le matériel est obsolète mais bien entretenu, son remplacement nécessite un important financement qu'ALCOST ne peut se permettre dans l'immédiat. Certains ouvriers sont polyvalents et peuvent intervenir sur n'importe quelle opération de fabrication. Ils assurent le contrôle des produits (malfaçon).

**2- la direction administration et finance :**

Trois départements coexistent autour de cette direction :

**2.1 Service administration général et moyens généraux :**

Ce service est chargé de la mise à disposition des moyens nécessaires au profit des différentes structures de l'unité.

**2.2 Service ressources humaine :**

Ce département englobe les services de gestion de personnel (paie, carier, formation). Le service social qui gère les congés (annuels et maladies). Le personnel de ce service est ancien et maîtrise assez bien sa tâche malgré les moyens matériels sont insuffisants.

**2.3 Service comptabilité et finance :**

Il est chargé de la gestion comptable de l'ensemble des opérations de l'entreprise. Il est structuré en deux services :

- Service comptabilité général.

- Service comptabilité analytique et budget.

### **3- la direction commerciale**

Elle est organisée en trois départements

#### **3.1 Service approvisionnement :**

Ce département doit être en mesure de fournir à l'entreprise les matières premières, marchandises, outillages et fournitures dans les meilleures conditions de coût, de mode de paiement et de délai de livraison.

#### **3.2 Service programmation et suivi des marchés et des commandes :**

Ce service est chargé du lancement en production des commandes passées par la direction commerciale. A la réception d'une commande le service programmation établit un ordre de fabrication en respectant les instructions et les consignes du bon de commande.

#### **3.3 Service ventes :**

Ce service est chargé de la vente proprement dite (présentation d'échantillons et prospection auprès des clients).

### **4- la direction développement**

Elle est chargée de développer le produit et les techniques de fabrication et de gestion. Elle se compose de :

#### **4.1 Service veille technologique**

Ce service est chargé de développer l'utilisation de l'outil informatique au sein de l'entreprise.

#### **4.2 Service création styles et modèles :**

Ce service veille à la création des nouveaux styles de l'habillement et de la confection et établir des nouveaux modèles dans le domaine de textiles.

### 4.3 Service qualité

Sa mission est de contrôler la qualité du produit et des matières premières et veiller au respect des normes de qualité.

### 3-Présentations de la population d'étude :

**Tableau n°3:** Répartition des enquêtés par tranche d'âge.

<b>Age</b>	<b>Fréquence</b>
<b>De 20 à 29 ans</b>	3
<b>De 30 à 39 ans</b>	5
<b>De 40 à 49 ans</b>	7
<b>Total</b>	<b>15</b>

Ce tableau représente les catégories d'âge au sein de ALCOST, on déduit que la catégorie d'âge la plus dominante dans l'entreprise ALCOST de Bejaia est celle de 40 à 49 ans avec 7 femmes de population d'étude suivie de la tranche de 30 à 39 avec 5 membres et enfin la fréquence la plus faible de 3 femmes dont l'âge réside entre 20 à 29.

Ces résultats montrent que la majorité des enquêtes sont des anciens recrues, se qui s'explique par l'ancienneté des ouvriers de ALCOST.

**Tableau n°4** : répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Marié</b>	11
<b>Célibataire</b>	4
<b>Total</b>	<b>15</b>

D'après les données de ce tableau, on peut constater que les femmes mariées demeurent la majorité des ouvriers au sein d'ALCOST avec une fréquence de 11 sur 15 enquêtées suivie de 4 enquêtée célibataire.

Le nombre élevé des femmes mariées s'explique par le refus de s'engagé a travailler dans le secteur industriel soit a cause des conditions défavorables ou bien le refus de leurs familles.

**Tableau n°5** : répartition des enquêtées selon le nombre d'enfant a charge.

<b>Nombre d'enfant</b>	<b>Fréquence</b>
<b>0-3</b>	9
<b>4-5</b>	3
<b>Total</b>	<b>12</b>

Ce tableau représente le nombre d'enfant a charge pour les maman de ALCOST les majorités des mamans on pas plus de 3enfants avec un effectif de 9 pour les secondes catégories un nombre de 3 maman.

Les enfants demeure toujours être un obstacle pour une vie professionnel parce que avoir des enfants c'est de la responsabilité, on peut pas se déplacé pour une formation, un séminaire des réunion et cela est un enjeu pour l'entreprise.



**Tableau n°6:** Répartition des enquêtées par niveau d'instruction.

<b>Niveau d'instruction</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Moyen</b>	1
<b>Secondaire</b>	14
<b>Total</b>	<b>15</b>

Partant des données figurants dans le tableau ci-dessus, les ouvriers qui ont un niveau d'instruction secondaire représentent la majorité écrasante avec un taux de 14 questionnées suivi par ceux qui ont un niveau moyen de 01 personne alors qu'on remarque l'inexistence de niveau primaire et universitaire dans notre population d'étude

Se qui s'explique par la nature des taches effectuées au sein de ALCOST (production) qui n'exigent pas un niveau supérieur.

**Tableau n°7 :** Répartition des enquêtées par le diplôme obtenu

<b>Diplôme</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Prête à porter</b>	14
<b>Tailleur</b>	5
<b>Styliste modéliste</b>	1
<b>Educatrice</b>	1
<b>Informatique</b>	3
<b>Totale</b>	<b>15</b>

Au regard de ce tableau, nous remarquons que la majorité de nos enquêtes disposent d'un diplôme prête à porter avec une fréquence de 14 et aussi une moyenne présence des diplômes tailleur avec un effectif de 5 et on trouve aussi la présence des diplômes éloignés de la couture comme éducatrice informatique avec un effectif très faible 1 pour chaque diplôme.

De ces résultats on constate que le diplôme principal pour accéder à l'entreprise ALCOST est le diplôme prête à porter.

**Tableau n°8 : Répartition des enquêtées par ancienneté.**

<b>Ancienneté</b>	<b>Fréquence</b>
<b>De 5 à 10 ans</b>	8
<b>De 11 à 16 ans</b>	6
<b>De 16 ans à 21 ans</b>	1
<b>Total</b>	<b>15</b>

Au regard de ce tableau, nous remarquons que 8 de notre population, ont l'ancienneté de moins de 10 ans, suivis de 6 qui ont l'expérience entre 11 et 16 ans. et on a une seule femme dont l'expérience dépasse 16 ans.

On déduit de cela que le secteur industriel est en voie de développement et que ces femmes ne quittent pas leur poste facilement et cela est dû au climat favorable du milieu du travail.

**Tableau n°9** : Répartition des enquêtées par statut de fonction.

<b>Poste occupé</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Contre mitrasse</b>	6
<b>Piqueuse</b>	2
<b>Contrôleuse</b>	3
<b>Chrono analyste</b>	2
<b>Chef atelier</b>	1
<b>Formatrice</b>	1
<b>Totale</b>	15

On observe d'après les résultats de ce tableau que la majorité des ouvrières de notre population sont des contre mitrasse avec un effectif de 6 suivi de la catégories des contrôleuse de 3 effectif et les deux autres catégories (piqueuse et chrono analyste) représentent le même nombre de 2. concernant les deux autre poste(chef atelier, formatrice) une faible fréquence 1 pour chaque poste .

**Tableau n°10** : Répartition des enquêtés par la nature du poste occupé.

<b>Poste occupé</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Permanentés</b>	14
<b>Contractuelles</b>	1
<b>Totale</b>	15

Le tableau ci-dessous nous montre que la plus part des enquêtés sont permanente avec un effectif de 14 sur 15 et seulement une seul ouvriers qui est contractuelle.

On déduit de ca que l'entreprise ALCOST assure la vie de ces ouvriers. une personne motivé et surement une personne satisfaite, cette satisfaction dérive les service offert par l'entreprise.

Assuré un salaire a la fin du mois et une assurance en cas de maladie et une retraite a fin de parcours professionnel se sont les raison principale qui encourage ces femmes a tenir leur poste.

**Tableau n°11 : Répartition des enquêtées par leur salaire**

<b>Taux de salaire</b>	<b>Fréquence</b>
<b>Moins de 20000</b>	/
<b>Entre 20000 et 25000</b>	2
<b>25 000 et plus</b>	13
<b>Totale</b>	15

Ce tableau ne montre que le salaire distribué au sein de ALCOST se varie entre 20000 et 25000 la majorité de ces ouvriers touchant 25 000 et plus et seulement 02 enquêtées leur salaire se varie entre 20000 et 25000.

Ces ouvriers disent qu'ils sont mal payés et la chose qui a augmenté un peu le salaire vers 25000 et plus c'est le panier et le transport vu qu'ils sont intégrés au salaire.

### **Conclusion :**

L'analyse de l'étude de ce chapitre nous a permis de mieux connaitre notre population d'étude, nous pouvons dire que la majorité de nos enquêtées sont des jeunes femmes mariés, avec des enfants a charge et aussi qui ont fait des études moyennes.

**Préambule :**

A fin de concrétiser notre thème, on a réalisé une enquête porteuse sur 15 entretiens semi-directifs au sein de ALCOST Bejaia, dont lequel contient les indicateurs et les thématiques de nos hypothèses émises.

**I-Analyse de la première hypothèse :** Le processus de formation et de rémunération des femmes salariées dans l'entreprise ALCOST est conditionné par leurs niveaux d'instruction, l'effectif du personnel et les exigences du poste occupé.

**1-Les motivations au travail de la femme dans le secteur industriel :**

Lors de notre enquête on a pu identifier plusieurs raisons qui ont incité les femmes à aller travailler dans le secteur industriel.

Après avoir rassemblés nos réponses, la majorité de nos enquêtes déclarent que la chose qui les a incité à aller travailler c'est l'amour envers son métier et par rapport à leur diplôme avec un total de 8 sur 15, et 5 de l'ensemble nous ont répondu que c'était pour satisfaire leurs besoins économiques, et en dernier seulement 2 ont affirmé que la nécessité de stabiliser l'on poussé à aller travailler.

**1.1 Adéquation du travail avec le diplôme obtenu**

On analysant la première catégorie, on retient que les femmes au sein de ALCOST sont adressées à cette entreprise par rapport à leur diplôme de couturière vu que ALCOST est actif en domaine de textile, donc c'est le meilleur endroit pour une femme qui possède un tel diplôme. Une contrôleur d'atelier nous a dit « *c'est là où j'ai trouvé un poste par rapport à mon métier* » une autre chrono-analyste dit ceci « *je trouve que ALCOST est la seule entreprise qui valorise le diplôme de couturière* »

La majorité des ouvriers de ALCOST sont recrutés à partir de 2008 c'est à ce moment là que l'entreprise a commencé à s'élargir. Et c'était une occasion à ne pas rater pour toutes les couturières du moment qu'ils ont déjà un diplôme.

On constate à partir de ça qu'il existe un lien intime et fort entre l'emploi et le diplôme, c'est le diplôme qui certifie le niveau de connaissance. Chaque emploi nécessite un diplôme qui répond à ces exigences, et c'est le principe de recrutement à ALCOST.

De cela on comprend que le diplôme est le passeport de l'emploi. Et que ces femmes se sont orienté au secteur industriel par apport a leur diplôme selon ces dernières c'est la ou elle est plus valorisée.

### 1.2 L'amour du métier :

Parmi ces femmes ya celles qui ont évoqué le point amour de métier leur principale but c'été trouvé un bon endroit ou exercé ce loisir. La majorité de ces femmes n'ont pas un niveau d'instruction élevé, donc se trouvé dans un endroit qui demande une certains capacité intellectuel posent vraiment un problème pour eux c'est pour ca ils ont choisi le secteur industriel, le travail de la chaine qui demande seulement la maitrise de la machine.

Après avoir posé nos question une piqueuse nos a répondu ainsi « *j'adore la machine* » lors de sa réponse en la regardent on a constaté à quel point elle porte de l'amour a son métier, une autre nous a dit « *depuis que j'étais petite j'essaye de coudre des robes pour mes poupées* » ce qui veut dire qu'elle a grandie avec cette amour.

L'amour est une notion très importante dans la vie de l'être humaine. Tout travail bien fait nécessite de l'amour, pour pouvoir créé une chose on doit d'abord aimer son travail. Lorsque on fait une chose qu'on aime on arrive toujours a réalisé nos finalités.

Dans notre société le travail de couturière est carrément négligé elle travaille souvent prés de la maison avec les citoyens de cartier donc elle a moins de reconnaissance que les autres métiers.

### 1.3 Satisfaire dès besoins économiques

Pour cette catégorie on en registre que les femmes travaillent pour satisfaire leur besoin. Une nous a dit « *si je suis venue c'est parce que j'ai besoin sinon je préfère rester a la maison* » dans le même genre de réponses une autre dit « *la seule chose qui ma incité a aller travailler c'est le besoin, mon mari n'arrive plus a subvenir aux besoins de ma famille* ». Pour ces femmes la question de satisfaction de besoin est le premier souci dans leur vie.

Les besoins essentiels de l'humain sont des besoins naturels nécessaires à sa survie, premièrement, qu'il travaille ou non, tout être humain a besoin de se sentir utile au sein de sa communauté, d'avoir le sentiment de la valeur humaine qu'il représente et capable de produire un travail ou des activités dont la valeur est reconnues par sa communauté. Les

fruits de son travail qui est la rémunération lui permettent de subvenir à ses besoins et ceux de sa famille et de réaliser ses projets.

#### **1.4 Stabilité au travail :**

Pour la dernière catégorie on note que parmi les raisons qui ont incité les femmes à aller travailler est la nécessité de se stabiliser.

Ces femmes nous ont expliqué pour quoi elles ont choisi le secteur industriel, elles ont dit : « *qu'avec le diplôme de couturière sois tu travail avec chez toi, sois dans le privé et dans les deux cas ce n'est pas assuré mais ici a ALCOST je garantie mon assurance, ma retraite, un salaire a la fin de chaque mois* ». Autrement dit être stable constitue une priorité pour elles.

La stabilité au travail est un thème majeur dans une carrière professionnelle quand on lit stabilité on pense a la sécurité c'est-à-dire être protégé contre les décisions qui peuvent nous mettre a la porte du jour au lendemain.

#### **2-la formation de la femme dans l'entreprise industrielle :**

A travers des résultats obtenus on constate que la grande partie de notre population d'étude avec un effectifs de 8 femmes on suivi une formation par contre 7 femmes qui n'ont pas encore suivi une formation.

A partir des données récoltées on résulte que 3 ouvriers ont suivi une formation qui a duré 3 mois, et 4 ont suivi une formation qui a duré 6 mois dans un centre loin de leur entreprise, ensuite on trouve une seule ouvrière qui a bénéficié d'une formation qui a duré 1 mois et c'était a l'intérieur de l'entreprise. Ce qui explique qu'ALCOST opte pour des formations de longue durée.

(Entretien n°01) dit « *oui j'ai déjà bénéficié d'une formation qui a durée 3mois* » dans le même genre de réponse (entretien n°2) dit « *oui j'ai déjà Fais une formation qui a duré 6 mois et c'était a l'extérieur de l'entreprise* » contrairement (entretien n°11) qui déclare « *ma formation s'est déroulé 1 mois et elle s'est déroulé ici a ALCOST* »

A partir de ces réponses on constate que ALCOST utilise deux type de formation, la première est celle qui se déroule a l'intérieur de l'entreprise dans le lieu du travail qui dur 1 h à 2h, elle s'effectue pendant les heures du travail pour une raison du temps. Une contrôleur

de qualité a suivi ce type de formation et dit : « *que a se moment la les capacités morales et physique sont faible avec la charge du travail je n'arrive vraiment pas a tenir les deux en même temps, ce qui donne un taux de réussite très faible* ». Donc c'est des formations sur le tas qui se déroulent au moment de travail ce qui engendre une certaine déconcentration chez les femmes.

La deuxième formation c'est la formation externe et c'est 7 ouvrières qui ont bénéficié de cette dernière, elles se déroulent en dors de l'entreprise, dans des établissements spéciaux, avec des formateurs de haut niveau, et une prise en charge totale et le plus important c'est que l'ouvrière ne se présente pas au travail lors de déroulement de la formation.

Selon ces femmes ce type est plus réussit parce que a se moment là on se concentre que sur la formation. C'est pour ca on bénéficie de celle la beaucoup plus.

La deuxième partie de ces ouvrières déclarent qu'ALCOST n'accorde pas aussi d'importance aux formations, la preuve que la majorité n'ont jamais bénéficié d'une formation, d'après celles qu'on interrogé cela est due au fait qu'elles n'ont pas un bonne niveau d'instruction et qui n'ont pas une longue expérience professionnelle.

### **3-les objectifs de la formation :**

La question N3 se réfère aux objectifs des formations présentées au sein d'ALCOST, ils se défèrent d'une a une autre. 8 de notre population on bénéficier des formations et chaque formation avait son objectifs précis.

Dans l'ensemble les objectifs été comment s'organisé au sein du travail en générale, et facilité l'adaptation au poste occupé.

La première enquêtée qui est une contrôleuse polyvalente, l'objectifs de la formation dont elle a bénéficié été comment contrôler le produit une fois fini. Une autre l'entreprise la formé pour savoir comment gérer le temps des ouvriers au travail, apprendre a calculer combien du temps prend chaque opération et surtout calculer le temps gaspillé par ces derniers. (entretien n°5) qui est une chef d'atelier a bénéficier d'une formation pour savoir comment géré une section elle dit « *avec les mentalités de ces ouvrières chaque semaine il me faut une formation* » a partir de son discours on retient que gérer un groupe d'individu est vraiment difficile, il faut s'adapter aux mentalités de chaque une , il ne faut pas être très



gentille non plus très méchante, il faut savoir comment faire pour garder toujours un bon lien entre chef et ouvrières pour éviter tout déséquilibre de rythme.

A partir de là on constate l'importance de la formation dans une organisation, De nombreuses études démontrent l'efficacité de la formation dans la croissance de l'entreprise. Les résultats de la formation sont concrets et mesurables tant dans la productivité que dans la montée en puissance professionnelle du personnel.

Prendre en main la formation de ses ouvriers permet donc à l'entreprise de s'assurer de sa qualité de production. Une productivité portée vers l'innovation réclame également des compétences à jour avec les nouvelles technologies et une grande motivation venant des ouvrières, on peut dire aussi que la formation facilite l'intégration de ces ouvriers au milieu professionnel, car elle permet l'acquisition et l'amélioration des connaissances et valorisation des compétences.

#### **4-l'amélioration du travail après la formation :**

D'après les résultats de notre étude concernant l'amélioration du travail suite aux formations proposées par ALCOST le totale des ouvrières interrogées confirment qu'ils ont bénéficié d'une amélioration au travail après la formation.

Les ouvrières de ALCOST à la base sont des piqueuses mais grâce aux formations ils sont peu accédés à des postes supérieurs et même de responsabilité (entretien n°11) dit « *quand on m'a placé dans ce poste au début je ne voulais pas parce que j'ignore comment se comporter mais grâce aux formations aujourd'hui je maîtrise mieux mon travail* » (entretien n°6) dit « *grâce aux formations mon travail est devenu un plaisir pour moi* »

La déduction qu'on peut faire de ces résultats c'est que les ouvrières qui ont bénéficié d'une formation sont satisfaites à l'issue de leur formation, et cela reflète que la formation contribue aux développements des compétences, et la motivation au travail qui fait naître chez les ouvrières un sentiment d'appartenance envers l'entreprise.

L'idée que la formation peut avoir un impact positif sur la motivation des salariés au travail, sous-entend que ceux-ci auront non seulement le projet de se former, mais aussi de transférer leurs acquis de formation en situation de travail.

La formation est un pilier très important pour l'ouvrières et l'entreprise au même temps, de ces formations l'ouvrières peut découvrir en elle-même des capacité ignoré , et l'entreprise bénéficie d'une amélioration de la qualité du travail mais pour cette motivation dure et revient positivement, les dirigeants doivent valorisé les effort des ces derniers.

### **5- les formations pour faire face aux changements technologiques**

Après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtes on a constaté que les formations présenté au sein de ALCOST sont insuffisante pour faire face aux différentes contraintes et aux changements technologiques.

Qu'il soit positif ou négatif, la personne qui vit un changement sera affecté par une forme de stresse, et cela revient négativement sur les deux l'entreprise et l'ouvrier, et a fin d'évité une détérioration du climat du travail, il est prioritaire que les dirigeants soient sensible a ces différence.

Le seul et le meilleur moyen pour faire face aux changements et de bien formé ces ouvriers. On constate aussi que la technologie progresse parfois plus rapidement que les compétences de la main-d'œuvre, c'est pour quoi il est nécessaire de reformé ces ouvrières a chaque intégration de nouvelles machines ou bien de nouvel politique.

(Entretien n°12) dit « *stp dit moi ce n'est pas claire que c'est pas suffisant, le monde évolue chaque jour* » (entretien n°3) dit ceci « *quoi que on nos propose c jamais suffisant* »

On tire de ca que la formation au sein de ALCOST ne sont pas a l'égard des changements de la société, c'est ce que les enquêtées on affirmé.

De plus le temps évolue, l'entreprise doit être toujours au même rythme a fin de gardé sa place sur le marché du travail.

### **6- la satisfaction par rapport au salaire :**

L'ouvrières attend de son salaire une source indispensable des revenu, a fin de satisfaire ses besoins de consommation courante, ou encor pour constituer un patrimoine.

On analysant la notion de rémunération des femmes au sein d'ALCOST on a constaté deux catégories. Celles qui sont satisfaite et celles qui ne le sont pas, sur 15 seulement 4 ouvriers semblant être satisfaite sino les 11 autre ne le sont pas.

Les 4 ouvriers qui semblent être satisfaites envers leur salaire en disant (entretien n°1) dit « *oui je suis satisfaite hamdoulah* » une autre dit « *je suis célibataire donc mon salaire me suffit largement* » est due au fait que ces ouvriers sont allés travailler pour l'amour qu'elles portent au métier et non pas pour l'argent. C'est pour ça ils sont satisfaits du peu, ou bien de fait que travailler pour eux c'est seulement une occupation.

Contrairement à celles qui ne sont pas satisfaites leur principale objectif de leur travail c'est l'argent, selon elles travailler c'est aider leur mari et satisfaire les besoins de leur famille.

À ALCOST toutes les ouvrières ont le même salaire mais c'est les critères personnels qui font augmenter ou baisser leur salaire, une femme qui habite à l'intérieur de l'agglomération ou en dehors n'ont pas le même salaire. Une ouvrière dit ceci « *si c'était pas le panier et le montant du transport mon salaire aurait été vraiment moins que 22000* »

À partir de là on constate que la politique de rémunération au sein de ALCOST n'est pas basée sur le poste occupé ou bien le niveau d'instruction mais sur les conditions de chaque une.

### **7- l'adéquation du salaire aux efforts fournis :**

À ce sujet, l'adéquation du salaire aux efforts fournis, la constatation que nous pouvons tirer c'est que les ouvrières de ALCOST travaillent plus que leur salaire il dit même que c'est vraiment loin de comparé tellement qu'on bosse beaucoup plus.

Il existe une forte confrontation entre l'effort et le salaire mérité, garder cet équilibre entre ces deux notions est bénéfique pour l'entreprise, une ouvrière qui est bien rémunérée cela veut dire que l'entreprise est reconnaissante envers les efforts fournis mais en cas contraire cela influence mal sur le rendement des ouvrières et cela revient négativement sur l'entreprise.

Et c'est le cas des ouvrières d'ALCOST qui ont expliqué que les tâches exercées sont supérieures au taux de salaire. (Entretien n°9) dit « *la charge du travail augmente de plus en plus quand au salaire il est toujours stable* »

## 8- La gestion du salaire par les femmes salariées

Les dépenses se défont des obligations d'une personne à une autre c'est ce que nous avons retenu lors de notre étude au sein de ALCOST, 8 de nos enquêtées dépensent leur salaire sur leur besoin personnel et 7 interrogées dépensent leur salaire sur leur famille.

La majorité des femmes qui ont répondu par « *je dépense mon salaire sur ma famille* » c'est des femmes mariées et qui sont venues travailler pour aider leur mari, leur salaire est partagé entre les besoins de leur maison, et les besoins de leur enfants, payé les cours de soutien ou même les crèches des petites.

Concernant celle qui dépensent leur salaire sur elle-même soit c'est des femmes célibataires qui n'ont pas encore construit leur foyer ou bien des femmes fiancées qui s'occupent des préparatifs de leur mariage, mais il existe aussi des femmes mariées qui dépensent leur salaire sur elle-même, d'après ce qu'elles ont dit « *mon mari s'occupe de tout* »

## 9- Les inégalités de revenus salariaux entre les hommes et les femmes

Dans notre société les obligations des hommes dépassent les obligations des femmes, c'est une réalité qu'on ne peut pas négliger.

Suite à la question posée on constate que 6 interrogées jugent que leur salaire est égal à celui des hommes, et 9 disent que leur salaire est inférieur par rapport à celui des hommes.

Le salaire moyen mensuel des femmes, en Algérie était relativement plus élevé par rapport à celui des hommes, en 2011 pour une qualification, relève une enquête de l'office national des statistiques.

Pour la première catégorie, les femmes jugent que leur salaire est égal à celui des hommes (entretien n°3) dit « *mon salaire est adéquat à celui des hommes* » elles disent du moment qu'on les a les mêmes qualifications il n'y a aucune nécessité de faire une différence entre nous.

Pour la seconde catégorie, 9 disent que leur salaire est inférieur par rapport à celui des hommes chose qui est tout à fait normale parce que le taux de responsabilité d'un homme est vraiment large par rapport à celui des femmes

Cet écart de revenus fait l'objet d'un débat entre scientifiques, sociologues et économistes pour quantifier la part qui revient à la différence biologique entre les sexes, à des préférences ou des choix économiques (profession moins rémunératrice, le nombre d'heures travaillées, les pauses dans la carrière professionnelle) ou à la discrimination sexiste avérée, la femme pouvant parfois être moins bien rémunérée que l'homme dans une situation professionnelle identique en termes d'âge, de compétence, d'expérience ou de positionnement hiérarchique.

## **10- les obstacles rencontrés au travail :**

Concernant la dernière question de la première hypothèse qui se réfère aux obstacles rencontrés au travail on a pu dégager 2 catégories

### **10.1 La demi-heure de pose à midi :**

Cette demi-heure de pose c'est entre 12h et 12h30 c'est le temps que ALCOST consacre à ces ouvrières afin de prendre le repas du midi, et que ces ouvrières trouvent que c'est peu. (Entretien n°13) dit « *normalement la pose du midi est faite pour manger et se reposer un peu du bruit des machines, mais ici non, juste le temps de manger vite et puis enchaîne le travail* ».

On voit que ALCOST est la seule entreprise qui offre cette demi-heure sinon ailleurs c'est toujours 1h, sachant aussi qu'elles n'ont pas le droit de sortir manger dehors vu que leur temps ne leur permet pas de se déplacer

### **10.2. Interdiction d'utiliser le téléphone pendant les heures du travail :**

Toutes les femmes éprouvent des difficultés pour trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, c'est l'une des principales occupations des femmes salariées, c'est également l'une des difficultés majeures que rencontrent les femmes au sein de ALCOST.

Parmi les réponses répétitives lors de notre étude concernant les obstacles liés au travail, l'interdiction d'utiliser le téléphone pendant les heures de travail, ce qui pose un réel souci pour ces femmes parce que le téléphone est conçu comme le seul moyen de gérer une chose à distance, (entretien n°7) dit « *quand ma pause se termine à 12h30 c'est là que mes enfants arrivent à la maison, je ne peux même pas m'assurer s'ils ont mangé ou pas* »

C'est vrai que il est impossible d'être à 100% disponible en privé seulement avec un téléphone, mais sa permet de resté joignable a tout moment en cas de besoin, donc si ces femmes peuvent l'utilisé son condition et a tout moment cela influence positivement sur leur morale, en pensent que au travail du moment que ya aucun soucis de coté privé.

**II-Analyse de la deuxième hypothèse :** La motivation de la femme salariée dans l'entreprise ALCOST est déterminée par la qualité du travail exercé et l'amélioration de leurs conditions de travail.

### 1. La satisfaction au travail :

Selon les données recueillies a l'entrepris ALCOST d'après les 15 ouvrières on remarque que majorité de nos enquêtées sont satisfaites de leur travail, avec un effectif de 12, par contre 03 femmes ne le sont pas.

(Entretien n°01) dit : *« je suis bien satisfaite dans mon travail »*,» aussi (entretien n°12) déclare : *« oui, cava hamd Allah bien »*

, Le travail occupe une grande place dans la vie des travailleuses, ils occupent plusieurs tache jusqu'à ou elles vont avoir un poste stable de leur spécialité, les femmes enquêtées trouvons que la satisfaction au travail c'est comme un but qu'il faut atteindre

Ces femmes déclarent que le travail à l'entrepris ALCOST dans le Domaine de textile est en lui-même une source de satisfaction, cette dernier Elle peut tout d'abord se référer à la satisfaction pure et simple d'un individu face à son emploi, aux tâches qu'il entraîne, à la hiérarchie.

Les choses qui procurent la satisfaction au travail sont nombreuse, et elles se différent d'un individu a un autre on site par exemple ;

L'autonomie est un facteur important en ce qui concerne la satisfaction au travail. Vous n'avez absolument pas besoin d'une fonction managériale pour y avoir droit. Discutez avec votre supérieur sur la manière dont vous pourriez travailler de façon plus autonome.

L'ambiance au travail joue énormément un rôle au niveau de la satisfaction au travail, il n'est pas nécessaire que ces femmes soyons des meilleur amis mais au moins entretenir de bons rapport avec les collègues

. Un environnement de travail agréable stimule la satisfaction au quotidien.. L'espace et la lumière donnent un coup de pouce à la productivité. Afin d'avoir un lieu de travail inspirant ou un espace de relaxation. Tous ces critères crient de la satisfaction au travail

En revanche, il existe 03 femmes sont insatisfaite dans leur travail. Comme le cas (entretien n°07) dit : « *pas vraiment, je ne suis pas satisfaite dans mon travail.*» autre juge (entretien n°10) dit : « *non, pas vraiment satisfaite, je suis la parce que je n'ai pas le choix*» Autre commenté (entretien n°11) : « *non, mon salaire est insuffisant pour subvenir a mes besoin est je ne suis pas satisfaite.*»

Cette étude arrive à déterminer que certaines femmes ne sont pas satisfaites, surtout les femmes mariées parce que leurs familles demandent beaucoup de dépenses par rapport à un salaire qui ne combine rien est aussi les femmes mariées qui sont âgées de plus de 38 ans et leurs salaire se déroule entre 25000 da à 3000da c'est peut avec leur expérience du 18ans. Cela pose aussi le problème de la promotion du fait que le salaire n'évolue pas au même degré avec l'expérience professionnelle.

## **2. La qualité du travail au sein des entreprises industrielles :**

D'après l'étude effectuée 10 ouvriers déclarent que la qualité du travail au sein des entreprises industrielles est bonne.

Les femmes interrogées déclarent des propos dont on cite (entretien n° 02) qui dit que : «*la qualité du travail dans ce secteur est bonne en générale j'ai déjà travaillé ailleurs para port aux machines les responsabilités* ». Rajoute (entretien n°05) : «*la qualité du travail dans ce secteur sont bonne.*» (Entretien n°11) témoigne «*la qualité s'améliore de plus en plus*».

Par contre on à trouvé 05 femmes qui ont déclarent que la qualité du travail est très mauvaise, dont on cite (entretien n°01) déclare : « *il ya le manque du qualité du travail dans ce secteur*» rajoute (entretien n°08) :«*la qualité du travail dans ce secteur est désespérante à 100 % parce que j'ai déclarée plusieurs fois sur un problème mais sans répons.*»

D'après les résultats obtenus dans notre analyse on déduit que ya celles qui trouvent la qualité du travail bonne, selon leurs explications cela est due au bien être sentie au milieu du travail, la performance et la façon dont les salarié vivent dans leur travail.

Cette qualité est considérée comme une responsabilité partagée entre l'ouvrières et l'employeur, la bonne qualité vise aussi la restauration ainsi que les conditions d'emploi parce que le travail n'est pas qu'une tâche c'est aussi un contexte physique, temporelle, légale dans le quel il s'effectue

Concernant celles qui ne sont pas satisfaites elles ont évoqué le point de la santé, c'est vrai que travailler dans une chaîne de production n'est pas bénéfique pour la santé avec les fils, les pouciers, les chutes ....etc. ce point peut carrément défavoriser la qualité du travail dans l'industrie, aussi on trouve un manque de cantine même si il ya une grande salle à manger à l'intérieur, cela oblige ces femmes à prendre leur repas froid change qui n'est pas tolérable pour une entreprise qui souhaite améliorer sa qualité du travail .

Cette mauvaise qualité engendra avec le temps une démotivation chez ces femmes, si l'entreprise souhaite rester viable, les responsables doivent motiver leur ouvriers, par leur offrir un bon climat et une bonne ambiance au travail, parce que un ouvrier motivé au travail présente un comportement est une activité très bénéfique pour l'entreprise.

### **3-la qualité des conditions de travail dans l'entreprise ALCOST**

A partir des résultats obtenus à l'entreprise ALCOST, on remarque que la majorité des enquêtées affirment que les conditions du travail sont défavorables c'est 08 femmes qui déclarent ça, par contre 07 femmes disent que les conditions du travail sont favorables Dans l'entreprise ALCOST.

(entretien n°03) dit : *«les conditions du travail sont mal appliquées »* autre femme juge (entretien n°07) *« les conditions de travail sont défavorables »* , une autre femme réclame

Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit, etc.). C'est l'ensemble des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques qui caractérise un environnement de travail.

Et d'après LAKHDAR Sekiou les conditions de travail peuvent être décrites par le contenu et sur la vie personnelle et sociale des salariés les éléments couverts par cette notion sont à la fois physiques (condition physique de travail, milieu ambiant ????, aménagement du



poste, duré et rythmes de travail ....etc.) et psychiques (intérêt et perception du travail, intégration dans un groupe, travail mental ...etc.[SEKIOU L'akhdar et autres paris, 2004.]

En contre partie (entretien n°01) dit : « *oui, les conditions de travail sont favorable*» (entretien n°07) affirme « *wellah, hamed.allah, par rapport aux autres entreprise tu ne trouveras pas comme ces condition*»,

Elles sont satisfaites des conditions aussi parce l'entreprise dispose de tout les moyens de confort par exemple : les machines sont nouvelles, l'installation des chauffages ainsi que les climatiseurs, les bonnes relations, les bonnes conditions de travail, le matériels, le milieu de travail sont des éléments qui vont pousser les femmes salariées d'être satisfaites des conditions.

La qualité des conditions de travail influence sur la motivation des ouvrières, elles ont droit aux bonnes conditions du travail, hygiène, sécurité, organisation du travail, chose qu'on ne trouve pas forcément a ALCOST

La motivation des femmes ouvrières et les conditions de travail dans l'entrepris ALCOST, figure sur le développement des compétences même si les conditions de travail sont défavorable, mais elles essayons toujours de faire de leur mieux a fin de s'adapter auX conditions du travail.

#### **4. Le choix entre l'atelier et l'administration**

D'après l'étude effectués auprès d'un échantillon de 15 femmes à fin de savoir Quesque elles préfèrent travailler à l'atelier ou l'administration est ce que c'est un choix personnel ou une obligation, nous avons trouvé une vision dominante par 07 femmes qui déclarent que leur choix été de travailler à l'administration, par contre 08 femme préfèrent travailler dans l'atelier.

Les femmes interrogées qui aiment le travail à l'administration déclarent des propos dont on cite (entretien n°01 )qui dis que :« *le travail dans l'administration c'est plus calme que l'atelier* » rajoute ( entretien n°05 ) « *à l'administration c'est mieux par rapport a l'atelier*», ( entretien n°12 )rajoute :«*j'aime bien le travail à l'administration mais dommage mon niveaux de ma obliger du travailler ici* » ,( entretien n°14 )témoigne «*le travail à l'administration c'est mon rêve*»

D'après les résultats obtenus dans notre enquête on déduit que la majorité des femmes interrogées disent que le travail à l'administration est une préférence pour nous. Parce que c'est plus calme, ya pas trop le bruit est c'est presque le rêve de tous ces femme qui travaillent ici à l'atelier

Par contre certaines femmes interrogées préfèrent le travail à l'atelier (entretien n°02) «*Je préfère l'atelier parce que ya pas de routine ici* » (entretien n°03) juge que «*dans l'atelier je me casse pas trop la tête parce, c'est facile de préparer une Tenus pour moi* », aussi (l'entretien n°10) nous a dit «*le travail a l'atelier c'est mon rêve parce que j'aime beaucoup la couture* »

D'après tous ces résultat ont à constater que le travail à l'atelier c'est mieux par ce que c'est facile à apprendre à organiser un travail en commun est pour faciliter les taches, comme ont peut apprendre à l'autre et apprendre de l'autre, quand a l'administration chaque une prend son bureau, il ya ni contacte ni échange d'idées.

## **5. Les femmes est les postes de responsabilité**

D'après l'étude effectuée auprès d'un échantillon de 15 femmes travaillons dans le secteur industrielle ALCOST, sur la question, possibilité d'occuper un poste de responsabilité nous avons trouvé une vision dominante présentée par 12 femmes qui déclarent qu'il possible d'occuper un poste de responsabilité, par contre 03 femmes sont contre les poste de responsabilité.

On a enregistré ces discussion suivantes, (l'entretien n° 01) déclare «*oui, j'ai déjà occupée un poste de responsabilité, est je l'ai bien métriser*», (entretien n°03) dit : «*j'aime bien occupée un post de responsabilité parce que je suis âgée est j'ai assez d'expérience* » (entretien n°05) dit : «*oui, pour moi un poste de responsabilité est toujours mieux*», (entretien n°07) témoigne : «*le poste de responsabilité c'est facile pour moi parce que j'ai déjà occuper un est ça ma fait plaisir* » , (entretien n°10) dit : «*prêt à occuper un poste de responsabilité* »

D'après les témoignages cités-ci-dessus nous constatons que la majorité des femmes dans ce secteur préfèrent occuper un poste de responsabilité parce que ya celles qui ont déjà l'expérience sur le bonne déroulement ou sur l'organisation des sections et même sur la distribution des tache.

Dans la position contraire, les trois femmes enquêtées déclarent qu'elles ne peuvent pas occuper un poste de responsabilité. (entretien n°09) qui affirme : *«je ne peux pas occupée un poste de responsabilité parce que je suis malade est je ne peux pas géré les problèmes»*

(Entretien n°12) dit que : *« pour moi un poste de responsabilité c'est beaucoup de travail j suis la j'ai mon salaire sa me suffit.»* (Entretien n°14) : dit *«je ne peux pas occuper un poste de responsabilité »*

D'après l'analyse ci-dessus on déduit qu'il ya 03 femmes dans la vision contraire qui dit que le poste de responsabilité est trop charger par des problèmes, et jugent qu'elles sont responsable à leur famille surtout les femmes qui sont marié avec des enfants c'est déjà beaucoup, et elles ne sont pas prête pour d'autre responsabilité au niveau de leur travail.

### **6-Les femmes qui veulent quitter leur travail s'il trouvera un autre.**

D'après les résultats obtenu au sein de l'entrepris ALCOST. On remarque qu'il ya la majorité des femmes 08 ouvrier vont quitter leur travail s'il trouveront un autre, Par contre les autres femmes vont rester a leur place de travail, c'est 07 femmes qui préfèrent du rester dans leur entreprise.

D'après cette analyse on constate que la majorité des femmes sont pas concilier à leur travail et pour cela on retrouve les témoignages suivent : (entretien n°1) déclare :*«oui, c'est sur.»* (entretien n°04) dit :*«oui, je veut bien quitter ce travail est j'ai déjà penser à ça, parce que j'ai un autre diplôme »*, (entretien n°10) réclame *«oui, je peut quitter mon travail »*, aussi (entretien n°13)dit :*«dis que je trouvera une place qui paye plus je quitte).*

On constate, que la majorité des femmes veulent quitter leur travail c'est à cause de charge des taches et surtout celles qui ont des enfants et leur salaire ne me suffit pas, et aussi, les femmes qui ont un autre diplôme veulent bien quitté le travail ou bien du occupé une tache adéquate a leur diplôme.

(entretien n°02) dit :*«je n'ai jamais pensé à quitter cet entrepris pour un autre»,* (entretien°05) dit :*«je n'ai pas pensé à quitter cette entreprise pour cherche un autre, d'ailleurs ça ne fait que quelques mois que je suis ici, j'essaie de m'habituer à cette endroit »* (entretien n°14) dit :*«je n'ai jamais pensé à quitter mon travail pour en cherche un autre, je suis bien là ou je suis»*

On peut expliquer le fait que la moitié des femmes qui refusent de quitter leur travail pour en chercher un autre ailleurs, cela est due au fait que ces dernières, ont essayé au fil des années précédentes de créer leur patrimoine professionnel ainsi que, une stabilité garantie, une retraite assurée donc quitter tout ça pour un peu d'argent en plus c'est pas évident pour elles, c'est une vision à long terme.

Le sentiment d'appartenance au lieu de travail est ce que ressentent ces ouvrières femmes envers leur travail. Ses raisons peuvent être l'intérêt à se socialiser, à s'identifier et à s'intégrer à un groupe du travail, cela dépend du degré d'importance et de volonté que l'individu accorde à son lieu de travail, plus le sentiment d'appartenance est grande, plus l'individu s'intègre à son entreprise ou son lieu de travail

**Résultats de la recherche :**

D'après l'étude qu'on a effectuée au niveau de l'entreprise industrielle ALCOST, Bejaia, Et l'interprétation des données de notre étude, et d'après également les résultats obtenus auprès des femmes enquêtées on déduit :

La plupart de nos enquêtées déclarent que leur travail est moyen de satisfaction de besoin, un endroit ou pratiqué un métier précis. Concernant la première hypothèse, la formation des femmes dans le secteur industriel, à ALCOST précisément elle est conditionnée par le niveau d'instruction et notamment de l'ancienneté professionnelle, au cours de notre étude les simples ouvrières n'ont jamais bénéficié des formations qui sont en général des piqueuses.

Notre deuxième axe s'est focalisé sur la rémunération des femmes dans l'industrie et sur quoi il se base. La constatation qu'on a pu faire des résultats d'analyse des questions, c'est que au sein de ALCOST la seule chose par laquelle on mesure le salaire se n'est pas le processus intellectuel mais les critères personnels de chaque une ; cela veut dire, la situation matrimoniale, le nombre d'enfant, lieu de résidence, se sont les coordonnées qui font balancés le salaire au sein de ALCOST. Une femme qui habite ici et une femme qui habite loin n'ont pas le même salaire parce qu'ALCOST intègre le montant de panier et le montant de transport au salaire ce qui fait augmenter le salaire pour une femme qui habite en dehors de l'agglomération.

Pour la deuxième hypothèse La motivation des femmes salariées dans l'entreprise industrielle ALCOST dépend de leurs Satisfactions au travail est de réaliser leurs besoins est d'acquiescer une indépendance Économique

Le travail des femmes salariées est un moyen d'avoir une carrière et une affirmation de soi. Ainsi qu'il occupe une place très importante dans la vie d'une femme même sur les qualités est les conditions du travail

On peut dire qu'elles sont confirmées, par ce que la majorité de l'effectif interrogé Partagent les mêmes opinions vis-à-vis de la motivation, des conditions de travail est pour quelque qualité du travail à l'intérieur de l'entreprise.

Pour développer un peu cette idée, on peut interpréter les résultats obtenus sur notre Terrain d'enquête comme suite :

La plupart de nos enquêtées déclarent que le travail salarié est un moyen de satisfaction des besoins, et pour gagner la vie, sans oublier la question d'argent, car avant tout,

les femmes travaillent pour un salaire où la femme peut contribuer dans les dépenses de sa famille, surtout les femmes mariées et avec des enfants à prendre en charge, et aussi aider dans le développement de l'économie nationale.

Plusieurs théories ont démontré l'importance capitale de la motivation des femmes salariées au travail, elles ont également mis en évidence les facteurs qui sont la cause de cette motivation. Il ya par exemple Frédéric Herzberg, Maslow...etc. qui démontrent les différents besoins de ces femmes salariées au travail pour qu'il arrive à accomplir ses tâches professionnelles dans la plus grande volonté est satisfaction, ils ont parlé de la reconnaissance...etc.

Donc. Pour tous ces résultats, on peut dire que, que nos hypothèse son confirmé

## Conclusion

---

### Conclusion :

Pour conclure notre travail, il faut reconnaître que le thème le rôle de la gestion des carrières notamment, en termes de formation et de rémunération des femmes salariées dans une entreprise industrielle ALCOST est un thème d'actualité.

Au terme de ce mémoire effectué à l'entreprise ALCOST, Bejaia ; on a pu résumer le regard porté sur la gestion des carrières et le travail des femmes salariées dans le secteur industriel et les facteurs en termes de formation et de rémunération qui poussent la femme à surmonter la pénibilité du travail dans le secteur industriel.

En terme de la gestion de carrières, les femmes enquêtées bénéficient de la formation au sein de l'entrepris ALCOST, sa fonction est de faire acquérir des connaissances, des compétences et des comportements pertinents. C'est à travers ces éléments qu'elle contribue à rendre l'entreprise plus compétitive et performante.

Donc la formation comme un outil d'ajustement et de mise à niveau qui consiste à acquérir de nouvelles connaissances et habilités que les dirigeants souhaitent voir s'introduire d'une façon impérative dans les grandes orientations de leur organisation.

D'un autre coté, la rémunération joue incontestablement un rôle important sur le la motivation au travail des femmes salariées ; chacune est rémunérée en fonction du niveau de qualification, de l'exigence du poste et des efforts effectuées dans la réalisation du travail. Elle est souvent le reflet du système de valeur de l'entreprise qui vise à concilier les besoins de ces femmes salariées et la consommation de leur famille. La rémunération assure aussi la sécurité des revenus et le désir d'équité, comme elle rend meilleur la qualité du travail au sein de l'entrepris ALCOST. Elle garantie un rendement satisfaisant ainsi un climat social favorable vu que la rémunération représente une part importante des couts de production.

Grâce à cet accès au travail salarié, les femmes peuvent aujourd'hui toucher un salaire suite à leurs forces de travail qui valorise leurs existences. Alors les femmes peuvent satisfaire leurs besoins économiques en aidant financièrement leurs parents ou leurs maris et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale. Cependant, l'entreprise industrielle n'offre pas autant de vertus pour toutes les catégories

## Conclusion

---

socioprofessionnelles notamment féminine du faite que notre enquête a dévoilé que la plus part ne sont motivées que par la rareté du travail et que la femme salariée dans le secteur industrielle est marginalisée sur le plan de la formation et de la rémunération.

Il est aussi a souligné que dans notre enquête nous avons constaté qu'il existe une forte diminution de la qualité de vie au travail, un le manque de plusieurs facteur au sein de ALCOST Bejaia on cite, le problème de transport ainsi la restauration qui est déterminé parmi de cette dernier.

Donc, les femmes salariées voient que le travail dans le secteur industriel est important notamment de par sa part productive, mais ce qu'il faut améliorer c'est l'impact que peu jouer la gestion des carrières notamment la formation et la rémunération sur le rendement des femmes, et la qualité de la vie au travail.



## Liste bibliographique

### Les ouvrages :

1. ANNICH Cohen, toute la fonction ressources humaine, édition dumod, paris 2000.
2. AMAR, Nadir. Droit des femmes en Algérie. Alger, copyright, 2010.
3. ADDI, Lahouari, les mutations de la société Algérienne, Paris, la découverte, 1999.
4. BATTAGLIOLA, Françoise. Histoire de travail féminine, Paris, la découverte, 2008.
5. BOUTINET, Jean pierre. Evolution de travail féminin et désir des femmes souhaitant retravailler, Paris, I.P.S.A, U.C.O D'Angers, 1993.
6. BOURDIEU, Pierre, sociologie de l'Algérie, Paris, CNRS, 1963.
7. BOUTEFNOUCHET Mostafa, évolution et caractéristiques récentes, 2eme, Société national, édition et de diffusion, Alger, 1982.
8. BOUTEFNOUCHET Moustapha, la famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes, édition SEND,Alger, 1982.
9. BENNONE Mahfoud, les algériennes victimes de la société néo- patriarcale, 13° édition, Ed Marino, Alger, 1999
10. BOCH.G, « les dichotomies en histoire des femmes : un défi », Clio, histoire des femmes et sociétés, paris, 2010.
11. CITEAU.jean-pierre gestion de ressources humaines (princeps généraux et ces pratiques), 4eme édition, DALLOUZ, paris 2002.
12. CAHUC. P, Zylberberg.A, Economie du travail, la formation des salaires et les déterminants du chômage, Édition ECONOMICA, paris, 2003.
13. CF,OMARCHANDet C, the lat. Données sociales en France. Etude 1991 INSEE, année 1993.
14. CF.M BOLLE de bal. Autorité, pouvoir, relance vers la féminisation des relations de travail. Paris : Etude d'expansion.
15. FAUVEL HELENE, les femmes élongées du marché du travail Ed jromaux afhiciels paris, 2014.
16. GERRERO SYLVIE, les outils des ressources humaines, Dunod, paris, 2009
17. GORDINEAU, Dominique.les femmes dans la société française 16 éme -18 éme siècle. Paris : Belin, 2003.

18. GADEA, chaules, BOUFFARTAGUE Paul, sociologie des cadres ED, la decowete, paris ,2002.
19. GUY BOTERF, l'ingénierie et évolution de la formation, ED d'organisation 1999.
20. JACQUES, Charmes. La mesure de l'activité économique des femmes .Paris :L'ORSTOM, 1996.
21. KHOUDJA, Souad. Nous les algériennes, les grandes solitudes. Alger : casbah, 2002.
22. Khodja Souad, A Comme Algériennes, édition E.N.A.L, Alger 1991.
23. KERJEAN.A les nouveaux comportements dans l'entreprise, ED d'organisation, paris 2000.
24. LUNGI Christina, Et si les femmes réinventaient le travail, Edition La découverte, Paris, 1999.
25. MARTORYB, CROZET, gestion des ressources humaines, pilotage sociale et performance. dunod , paris 2002.
26. MICHELIN DUMONT, conférence d'ouverture a la rencontre du 30 éme anniversaire de l'intersyndical des femmes, Québec 13juin 2007.
27. MARVANI Margaret, travail et emploi des femmes, Ed la découverte, paris 2003.
28. MARINANI, Marget. Travail et emploi des femmes. Paris : la découverte, 2003.
29. MERNISSI Fatima, sexe idiologie, islam. L'homme et la société, année 1991 paris, tierce 1983.
30. PIEEER CAHUC, André ZYLBRBERG , Economie du travail ; la formation des salaires et les déterminants du chômage, édition ECONOMICA , paris.
31. Peretti Jean-Marie, Gestion des ressources humaines, édition vubert, paris, 2008.
32. ROUQUIER, Annie. Histoire des femmes / Femmes dans l'histoire. Paris : le monde, 2004
33. SEKIOU-L, BLODIN.L. La gestion de ressources humaines, EDBOECH, université Montréal 1993.
34. Waily Jean-Marie, les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie, innovation ,2004 .

### **35.Ouvrages méthodologiques :**

36. AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations une introduction a la démarche classique et une critique, édition la presse de l'université de Québec, Montréal, 1987.
37. BOUDONR R, les méthodes en sociologie, édition PUF, paris 1970.

38. MAURICE Angers, initiation a la méthodologie des sciences humains Ed casbah université d'Alger, 1997.

### **Dictionnaires :**

39. MOKHTAR LAKEHAL, dictionnaire d'économie contemporaine et des principaux faits politiques et sociaux, Vuibert, paris, 2000.

40. ECHAUDEMAISON CD, BAZUREAU Fet al, dictionnaire d'économie et des

41. Sciences sociales, Ed, Nathan, paris, 2003.

### **SITES INTERNET :**

42. <http://www.europsy.org/marc-alain/represoc.html>.

43. [http://www.stepstone.fr/conseils-de-carriere/recherche-emploi/les-femmes-dans-le-secteur industriel.Cfm](http://www.stepstone.fr/conseils-de-carriere/recherche-emploi/les-femmes-dans-le-secteur-industriel.Cfm)

44. <http://www.google.fr>,le rôle de la femme algérienne dans le monde du travail

45. <http://www.liberte-algerie.com/Actualite/Plus-de-femmes-sur-le-marche-du-travail-112462/print/1>

46. <https://recherche.formation.revues.org/437>.

47. <http://www.Globebet.org/horison-local/1997>,

## **Anexe2 :Guide d'entretien :**

### **Les données personnelles de l'enquêtée**

1. Age
2. Situation matrimoniale
3. Nombre d'enfant a charge
4. Niveau d'instruction
5. Le diplôme obtenu
6. L'expérience professionnelle
7. Poste occupé
8. Permanente ou contractuelle
9. Salaire perçu
  - Moins de 20000
  - Entre 20000 et 25000
  - 25000 et plus

### **Question sur la gestion des carrières (Formation rémunération)**

1. Qu'est ce qui vous a incité à aller travail dans le secteur industriel ?
2. Avez-vous déjà bénéficié des formations proposées par votre entreprise ?  
si oui comment se déroulent d'elle ? si non, Pourquoi ?
3. Quel EST l'objectif de cette formation ?
4. Est ce que votre formation vous a apporté un plus dans votre travail ?
5. Croyez-vous que les formations proposées par votre entreprise sont  
suffisantes pour faire face aux différentes contraintes et au changement  
technique et technologique ?
6. Etes-vous satisfaite de votre salaire ?
7. Est ce que votre salaire est adéquat à vos efforts fournis dans le travail ?
8. En quoi dépensiez-vous votre salaire ?
9. Comment jugez-vous votre salaire par rapport à celui des hommes?

**10.** Pouvez-vous nous décrire les obstacles que vous rencontrez au travail ?

**Question sur la motivation de la femme salariée**

**11.** Êtes-vous satisfaite de votre travail ?

**12.** comment trouvez-vous la qualité du travail au sein des entreprises industrielles ?

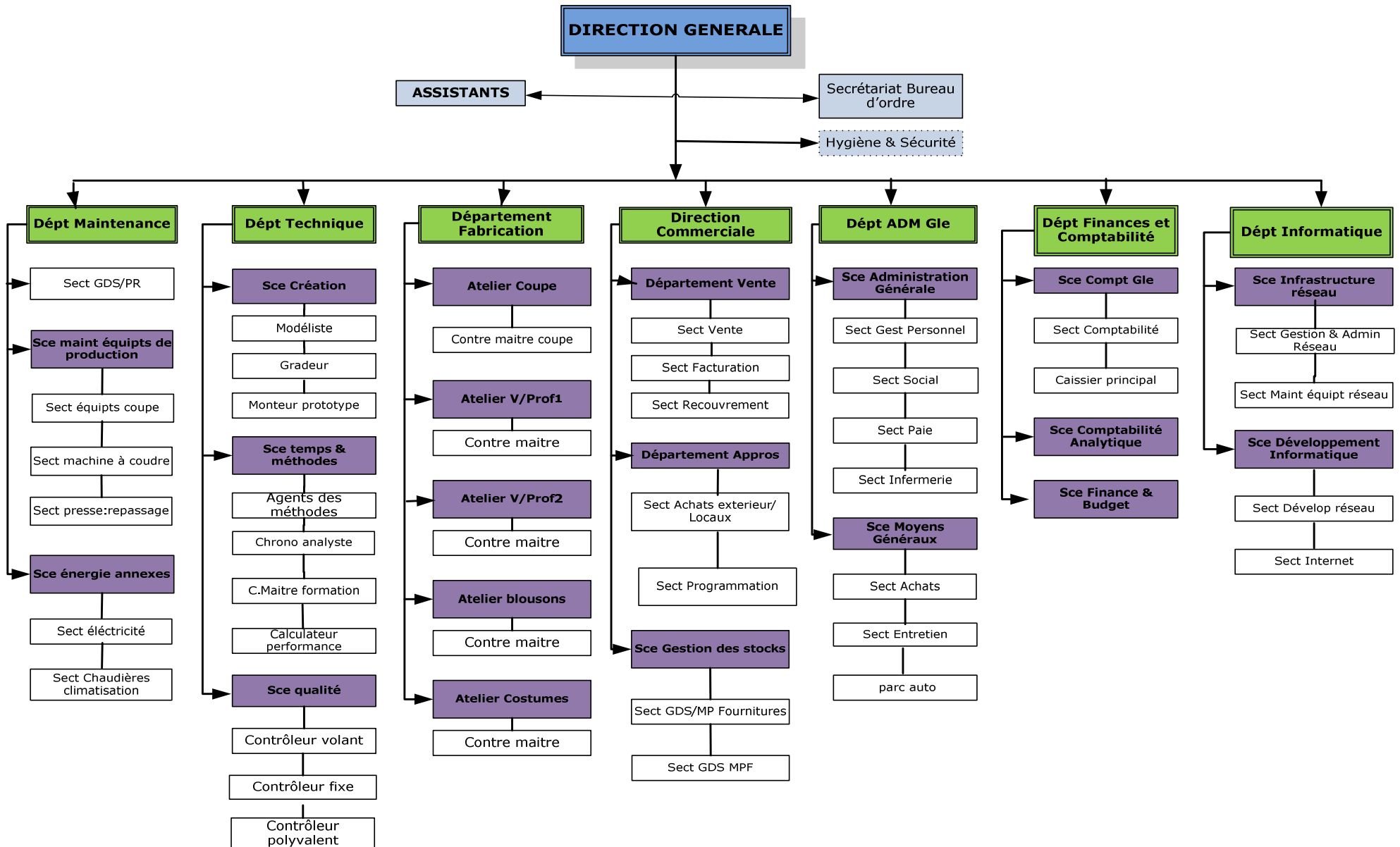
**13.** Les conditions de travail dans lesquelles vous travaillez sont-elles favorables ?

**14.** Préférez-vous travailler dans les ateliers ou à l'administration ?

**15.** Est-il possible pour vous d'occuper un poste de responsabilité ?

**16.** Êtes-vous prêtes à quitter votre travail si vous trouvez un autre ?

# Anexe1 ORGANNIGRAMME



# Sommaire

Les listes des tableaux

Les listes des abréviations

Remerciement

Dédicaces

**Introduction ..... I**

## **La partie théorique**

### **Chapitre 1 : le cadre théorique et méthodologique**

1.	Les raisons du choix .....	5
2.	Les objectifs de la recherche.....	6
3.	Problématique... ..	6
4.	Formulation et discussion des hypothèses.....	8
5.	définition des concepts.....	8
6.	la pré-enquête.....	12
7.	Le déroulement de l'enquête.....	13
8.	La méthode et la technique de la recherche .....	13
9.	population d'étude.....	14
10.	les études antérieures.....	14

### **Chapitre 2 : historique et évolution du travail féminin**

1.	Histoire de travail féminin .....	19
1-1.	Au moyen âge .....	19
1-2.	La renaissance.....	20
1-3.	Le travail de la femme pendant la révolution industrielle.....	21
1-4.	la première guerre mondiale.....	22
1-5.	La seconde guerre mondiale .....	22
1-6.	Le travail des femmes dans les fabriques .....	23
2.	le travail féminin à l'époque contemporaine.....	26

### **SECTION 02 :L'évolution est l'histoire du travail féminin en Algérie**

1.	L'histoire du travail féminin en Algérie.....	27
1-1.	L'Algérie entre les deux guerres .....	27
1-2.	L'Algérie après l'indépendance .....	28
2.	Le rôle de la femme algérienne dans la société moderne.....	29
3.	Taux d'activité féminine en Algérie .....	29
4.	L'évolution de travail féminin en Algérie.....	31
5.	La progression du travail des femmes en Algérie .....	32

### **SECTION 03 : Le travail des femmes dans l'industrie**

1.	L'emploi des femmes dans l'industrie.....	32
----	---	----

2.	La place des femmes dans l'industrie .....	34
3.	Les fonctions des femmes dans l'industrie .....	34

### **Chapitre 3 : formation et rémunération des femmes dans le secteur industriel**

#### **Section 01 : formation des femmes dans le secteur industriel**

1.	Comment établir un plan de formation ? .....	37
1-1.	1-1 La démarche ascendante .....	37
1-2.	1-2 La démarche descendante .....	38
1-3.	1-3 La démarche interactive .....	38
2.	2-Le plan de formation .....	38
3.	3- La durée de la formation .....	39
4.	4- Le choix du rythme de formation .....	39
5.	5- la politique de formation.....	40
6.	6- les types de formation.....	40
6-1.	6-1 Formation d'initiation .....	40
6-2.	6-2 Formation de maintenance .....	41
6-3.	6-3 Les formations de perfectionnement .....	41
6-4.	Les formations de la promotion.....	41
6-5.	Les formations de recyclage .....	41
6-6.	Les formations de déplacement et de reconversion .....	41
7.	Les objectifs de la formation .....	41
7-1.	pour l'entreprise.....	41
7-2.	pour le salarié .....	42
8.	formation des femmes.....	43

#### **Section 2 : le salaire et le travail des femmes**

1.	Le travail salarié chez les femmes algériennes.....	45
2.	les concepts de base de salaire .....	46
2-1.	Les formes de salaire.....	46
2-1-1.	Salaire fixe.....	46
2-1-2.	Salaire variable :.....	46
3.	Typologies des salaires.....	47
3- 2-1.	Salaires de base.....	47
3-2-2.	Salaire brut.....	48
3-2-3.	Salaire net.....	48



3-2-4.	Salaire minimum interprofessionnel garantie(SMIG).....	48
3-2-.5	salaire d'efficience.....	48
3-2-6.	Salaire nominal.....	49
3-2-7.	Salaire réel.....	49
4.	la grille des salaires.....	49
4-1.	la construction de la grille des salaires.....	49
4-2.	les ratios des conséquences d'une grille des salaires.....	50
4-3	Les éléments essentiels que doit figurer dans la grille des salaires...	51
5.	La maîtrise de la masse salariale .....	52
5-1	L'évolution des rémunérations.....	52
5-1-1	Les augmentations générales .....	53
5-1-2	Les augmentations individuelles.....	53
5-1-3	L'ancienneté .....	53
5-1-4	Les promotions.....	53
5.2	L'évolution en masse et en niveau .....	54
5-2-1	L'évolution en niveau.....	54
5-2-2	L'évolution en masse.....	54

#### **Chapitre 04 : présentation du terrain et caractéristiques des enquêtées**

1.	présentation de la méthode d'analyse.....	58
2.	présentation d l'organisme d'accueil.....	58
3.	présentation de la population d'étude.....	68

#### **Chapitre 05 : analyse et interprétation des résultats**

1.	analyse de la première hypothèse.....	75
2.	analyse de la deuxième hypothèse.....	84

#### **Conclusion**

#### **Bibliographie**

#### **Annexes**