



UNIVERSITE ABDERRAHMAN MIRA DE BEJAIA

FACULTE DES SCIENCE HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Mémoire de fin de cycle

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

Option : sociologie du travail et des ressources humaines.

Thème :

**L'identité professionnelle des femmes cadres
Étude sociologique réalisée auprès des femmes
cadres de l'entreprise DANONE.**

Réalisé par :

Mlle. HAMOUCHE Nessma

Mlle. HAMATA Mouna

Encadré par :

Mr. AHOUARI Zahir

Session juin 2018

Remerciements

Nous tenons tout d'abord à remercier ALLAH qui nous a aidé et nous a donné la patience et le courage d'accomplir ce modeste travail.

La première personne que nous tenons à remercier est notre encadreur Mr AHOUARI, pour l'orientation, la confiance et la patience durant toute la période de travail.

*Nos remerciements à toute l'équipe de la compagnie
DANONE DJURDJURA SPA.*

Nos vifs remerciements vont également aux membres du jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre recherche en acceptant d'examiner notre travail et de l'enrichir par leurs propositions.

Enfin, nous tenons également à remercier toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail, ainsi qu'à la réussite de cette formidable année universitaire.

Dédicaces

Je tiens à la fin de ce travail à remercier le Dieu tout puissant de m'avoir donné le courage et la santé pour réaliser ce mémoire.

*Je dédie ce modeste travail
à mes très chers parents qui ont été toujours à mes coté qui m'ont
soutenu,
je ne trouverai jamais un mot pour exprimer ma profonde gratitude
pour vos sacrifices.*

*A mes chères sœurs et mon très cher frère et sa femme pour leurs
encouragements sans oublier ma nièce adorable Alicia.*

*Et très spécialement à mes très chères amies
qui ont toujours été là pour moi, ma très chère amie Kamilia,
Hadjer, dihia, Mima, Lidiya, Nawel, Sarah, Cylia, Hafida,
Nabila, Nadjet, Anissa, Meriem pour leur compagnie, présence,
soutien, inconditionnel et leurs encouragements.*

A tous mes collègues de la section STRH.

*Enfin à mon chéri Kaci qui été toujours avec moi soutien et
encouragement.*

*A ma copine et aussi binôme Mouna pour sa présence et sa
patience.*

Nessma

Dédicaces

Tout d'abord je remercie Dieu le tout Puissant de m'avoir donné le courage, la santé, et de m'avoir accordé son soutien durant les périodes les plus difficiles.

À ma chère maman, signe d'amour et de tendresse, qui m'a soutenu durant mes études et qui ne m'a jamais privé de son amour, de son attention et de ses encouragements, à toi maman je dédie ce travail.

A mon cher frère Adel, sans oublier mes cousins et cousines pour leurs encouragements.

A mon chéri kousseila pour son soutien et encouragement.

À ma chère amie et binôme Nessma, que je tiens spécialement à remercier pour sa patience qui a pu donner naissance à ce travail.

Et très spécialement à mes très chères amies qui ont toujours été là pour moi : Hafida, Meriem, Anissa, Nabila, Nadjet et à tous les personnes qui m'ont aidé de près ou de loin à finaliser ce travail.

Mouna



LISTE DES ABREVIATIONS

Liste des abréviations

Abréviation	signification
D.D.A	DANONE Djurdjura Algérie
S.P.A	Société par action
B.S.N	Boussois Souchon Neuve sel
R.H	Ressource humain
R.R.H	Responsable ressource humain
CNES	Conseil national économique et social
R.R.D	Responsable recherche et développement
P.L.F	Produit laitiers frais
W	Willaya

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES TABLEAUX

Liste des tableaux

N° du tableau	Titre	Pages
1	La répartition des enquêtées selon l'âge	59
2	La situation matrimoniale	60
3	le nombre d'enfant	60
4	L'expérience professionnelle	61



SOMMAIRE

Sommaire

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche

Préambule

Les raisons de choix du thème :	5
Les objectifs de la recherche :	5
La problématique.....	6
Hypothèses	7
Définition des concepts	8
La pré-enquête.....	12
La méthode et la technique utilisées	13

Chapitre II : la construction de l'identité professionnelle

Préambule

Section01 : les fondements théoriques de l'identité professionnelle.....	17
1 L'identité	17
2 Les perspectives de l'identité professionnelle :	17
3 Rapport entre identité pour soi et identité pour autrui :	19
4 Construction de l'identité professionnelle	21
5 Les sources de la construction identitaire professionnelle :.....	23
6 La place de travail dans la construction de soi :.....	24
Section 02 : Les grandes approches de l'identité professionnelle :	25
1 L'approche de Renault Sainsaulieu :.....	25
2 L'approche de Dubar :.....	26
3 Les typologies identitaires :.....	27
4 Etude comparative des deux typologies :.....	29

Conclusion du chapitre

Chapitre III : la trajectoire de la femme et sa position actuelle

Préambule

Section 01 : l'évolution du travail féminin	32
1 L'évolution du travail des femmes en Algérie	32
2 La scolarisation	33
3 L'accès des femmes au marché du travail.....	36
4 Analyse des facteurs explicatifs de la faible participation des femmes à l'activité économique en Algérie :	37
5 Le statut professionnel de la femme.....	40
6 Le travail féminin en Algérie	42
7 Le travail féminin rémunéré.....	42
Section 02 : L'accès de la femme au poste d'encadrement	44
1 La femme cadre et sa position dans l'encadrement	44
2 La femme cadre face aux difficultés rencontrées.....	45

Conclusion du chapitre

La partie pratique

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres

Préambule

Section 01 : Présentation de la SPA DANONE :	50
1 Historique :	50
Section 02 : Les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés.	56
2 Les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres de l'entreprise DANONE.....	56

Conclusion du chapitre

Chapitre V : les éléments constitutifs de l'identité professionnelle et les stratégies utilisées par les femmes cadres dans le maintien de leurs statuts

Préambule

Section 01 : les éléments constitutifs de l'identité professionnelle des femmes cadres.....	60
--	----

1	La formation comme élément de la construction de l'identité :	60
2	La capacité des femmes cadres d'occuper un poste supérieur :.....	61
3	L'influence de niveau d'instruction sur l'exécution des tâches :.....	62
4	Le vécu professionnel des femmes cadres dans l'entreprise DANONE :	63
5	L'existence de la communication entre les collègues au milieu de travail :	64
6	Le climat social dans le milieu du travail :	66
Section02 : les stratégies utilisées par les femmes cadres dans le maintien de leurs statuts		68
1	Les stratégies utilisées par les femmes cadres pour prouver leurs savoirs faire :.....	68
2	L'adéquation entre le diplôme et le poste occupé :.....	69
3	Les stratégies pour garantir le positionnement au sein de l'entreprise :..	70
4	L'adaptation à la réglementation interne.....	71
5	La satisfaction des femmes cadres au sein de l'entreprise DANONE	72
6	L'existence du bon fonctionnement au sein de l'entreprise DDA	74
7	La nature de relation entre les femmes cadres avec les chefs hiérarchiques :	75
8	L'impact de la vie privée sur la vie professionnelle :	76
9	Le degrés d'attachement des femmes cadres à l'entreprise DDA	77

Conclusion du chapitre

Discussion des hypothèses	79
---------------------------------	----

Conclusion

Liste bibliographie

Annexes



INTRODUCTION

Introduction

Ces dernières années, de nombreux bouleversements ont eu lieu en faveur de la femme. Sa présence massive dans le monde du travail constitue l'un des phénomènes majeurs, elle représente aujourd'hui un tiers de la main d'œuvre.

Les mutations profondes qu'a connu la société algérienne, sont clairement observées sur les fondements de l'organisation sociale et des réseaux des statuts et des rôles des individus.

La situation des femmes peut pleinement constituer un exemple type de ces mutations. D'une part, leur accès à l'instruction et au marché du travail, par la suite, les femmes ont acquis de nouveaux statuts au sein de la société, pour lesquelles de nouveaux rôles sont assignés. D'autre part, leurs qualifications, qui a leurs tours émanent d'un long cursus de formation, les femmes commencent de plus en plus à être des cadres dirigeants dans les plus grandes entreprises algériennes.

En effet, le temps que la femme passe au travail constitue ainsi un temps de socialisation et de construction des identités. La construction identitaire des femmes cadres au sein de la sphère professionnelle est considérée comme un fruit de la socialisation

Dans cette ordre d'idée, nous voulons effectuer une recherche sur l'identité professionnelle des femmes cadres au sein de l'entreprise SPA DANONE Djurdjura. Pour éclairer certains points relatifs à l'objet de notre étude, nous avons devisé notre travail en deux parties « théorique » et « pratique », chacune de ces parties composées de plusieurs chapitres.

La partie théorique se compose de trois chapitres, le premier chapitre comprend le cadre méthodologique de la recherche portant sur les raisons du choix du thème et l'objectif de notre recherche, la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés, la méthode et les techniques utilisées.

Ensuite, nous allons aborder le deuxième chapitre, il se compose de deux sections, il contient des données théoriques sur le thème dans ce qui suit, nous parlerons dans la première section sur les fondements théoriques de l'identité professionnelle, dans la deuxième section, nous aborderons les grandes approches de l'identité professionnelle.

Dans le troisième chapitre, nous aborderons la trajectoire de la femme cadre et sa position actuelle, il se compose de deux section, la première traite l'évolution du travail féminin, quant à la deuxième section nous aborderons l'accès de la femme au poste de l'encadrement.

La partie pratique se compose de deux chapitre, le premier chapitre nous aborderons la présentation de l'organisme d'accueil ainsi que les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres, dans le deuxième chapitre, nous parlerons sur les éléments constitutifs de l'identité de la femme ainsi que les stratégies qu'elle utilise dans le maintien de son statut. Et nous terminerons par une discussion des hypothèses,

En terminant notre étude par une conclusion tout en affirmant les résultats de notre recherche, la liste bibliographique et les annexes.



PARTIE
THEORIQUE



CHAPITRE I
CADRE METHODOLOGIQUE
DE LA RECHERCHE

Préambule :

Ce chapitre est réservé pour le cadre méthodologique, dont nous présenterons les différentes étapes et techniques de la recherche utilisées (les raisons du choix de thème et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts, la méthode et la technique utilisée pour réaliser cette recherche et qui serviront d'outils d'analyse et de recueil des données).

Les raisons de choix du thème :**➤ Les raisons subjective :**

- L'étude sur l'identité professionnelle des femmes cadres va nous permettre d'avoir des connaissances et d'acquérir plus d'information sur le parcours professionnel de la femme cadre.
- Cette enquête sur les femmes cadres fait partie de notre préoccupation.
- Nous souhaitons que cette étude concernant l'identité professionnelle des femmes cadre soit une arme pour notre carrière.

➤ Les raisons objective :

- Le thème est d'actualité malgré qu'il est débattu dans les pays occidentaux mais en Algérie on n'a pas assuré une accumulation scientifique acceptable sur les femmes cadre et leurs identités professionnelles.
- C'est un thème qui reflète une réalité vécue sur la construction des identités professionnelles chez les femmes cadres en Algérie.

Les objectifs de la recherche :

- Décrire et comprendre les éléments essentiels de la construction de l'identité professionnelle des femmes cadres de l'entreprise DANONE.

La problématique

L'activité des femmes est devenu une réalité présente depuis très longtemps, mais elle est concentrée dans la sphère domestique traditionnelle qui se caractérise par le modèle patriarcal qu'est connu par ses normes symbolique, où les femmes prennent en charge la plus grande partie des activités domestiques et ont depuis toujours été amenées à prodiguer les soins à la famille.

Mais, depuis le début de l'industrialisation, l'image de la femme a évolué, elle est nettement améliorée, la femme est devenue une actrice.

L'histoire de la femme algérienne était depuis l'indépendance du pays un objet d'étude d'autant de chercheurs, en citant MARUANI Margaret, BOUTEFNOUCHET Moustafa, TIMLAL Zoulikha, QUADRI Aicha, ABROUS Dahbia, GUÉRIN Isabelle...etc. Portent tout un intérêt particulier à comprendre l'émancipation de la femme Algérienne de nos jours et les causes de son épanouissement afin d'occuper les postes de valeur dans la hiérarchie. D'ailleurs on trouve la majorité des femmes travailleuse ont un niveau de formation élevé, diplômé, qualifié, ceux qui mène à « la croissance du nombre de femmes dans des professions qui demeurent prestigieuses ». [MARGARET, M, 2003, P41]. Ainsi Souad KHOUDJA est parmi celles qui ont suivi l'histoire de la femme algérienne dans sa vie quotidienne et professionnelle. Elle note que « l'élément essentielle qui a contribué à son changement, c'est sa scolarisation, elle lui donne le moyen d'affronter concrètement et correctement la vie publique, on lui permettant l'ouverture sur d'autres horizons, à cet effet elle s'ouvre sur les limites du vécu quotidien au foyer à d'autres horizons du travail. » [KHOUDJA, S, 1991, P91].

De ce fait, la scolarisation est l'élément fondamental qui facilite à la femme son émancipation et l'a permis de concevoir une image positive d'elle-

même, sa scolarisation a fait d'elle une confrontation à ce qu'est du réel ; de sortir des bornes de l'isolement social et de constituer une identité personnelle.

En effet, l'individu construit des images représentatives pour soi et pour l'autrui qu'il juge adéquat par rapport à ce qu'il doit l'être, et ce qui fait de lui un élément qui appartient à une position sociale. Il se socialise et construit son identité par étape dans un long processus qui va de la naissance à l'âge d'adulte. Selon Renault SAINSAULLIEU (1988), il faut entendre de l'identité un ensemble de représentation mentale permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre leur expérience présente et celle du passé. [AUTRET, Élodie, P59]. Et pour Claude DUBAR, dans son ouvrage sur la socialisation (2000). Conçois l'identité humaine, quelle n'est pas donnée, une fois pour toute, à la naissance : elle se construit dans l'enfance et, désormais, doit se construire tout au long de la vie. [AUTRET, Élodie, P59].

Dans ce contexte, la sociologie donne une grande importance à l'identité professionnelle. Ce qui nous pousse à effectuer notre travail de recherche sur l'identité professionnelle des femmes cadres au sein de l'établissement industriel et commercial « DANONE DJURDJURA ALGERIE » spécialisé dans la fabrication des produits laitiers, pour traiter ce sujet.

A cet égard on tente de s'interroger sur l'identité professionnelle des femmes cadres comme suit :

- ❖ **Quels sont les éléments essentiels dont la femme cadre a besoin pour construire son identité professionnelle ?**

Hypothèses

AKTOUF Omar, la définit comme suit : « Une hypothèse est en quelque sorte une base avancée de ce que l'on cherche à prouver. C'est la formulation préforma de conclusions que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier et de démontrer méthodiquement et systématiquement ». [AKTOUF,

O, 1987, P58]. Lors de pré-enquête on a pu formuler deux hypothèses de types uni varié pour répondre aux questions de départ sont les suivantes :

La première hypothèse : les relations interpersonnelles ont un impact sur la construction de l'identité professionnelle de la femme cadre.

La deuxième hypothèse : l'identité professionnelle des femmes cadres peut être constituée par leurs parcours professionnels.

Définition des concepts

Pour mieux cerner l'objet d'étude de l'identité professionnelle des femmes cadres, il nous apparut nécessaire de tracer quelques définitions des concepts selon les différents auteurs sur lesquels nous avons appuyé, à s'avoir : l'identité, l'identité professionnelle, cadre, socialisation, socialisation professionnelle, relation sociale, relations interpersonnelles et trajectoire.

➤ **Cadre :**

La notion de cadre se définit, en premier lieu, par les fonctions exercées, sont considéré tel que les membres des organisations, entreprise et administration exerçant des fonctions d'encadrement.

ERVIN Goffman considère « les cadres comme un élément essentiel pour comprendre la façon dont se structure les interactions symbolique ». [BOUTELLIER, S et LESTRADE, B, 2004, P112].

Madelin Grawitz définit le cadre comme suit : « il désigne un salarié(e) par délégation ou de responsabilité exigeant compétence et technicité pour l'organisation, le contrôle ou même l'exécution ». [GRAWITZ.M.2000.P48].

D'après notre définition la femmes cadre est toute personne qui occupe un poste de responsabilités, de reconnaissance, de prise de discision et de gestion dans l'organisation hiérarchique, exerçant les fonctions d'encadrement par délégation de chef d'entreprise en fonction d'initiative afin d'assurer l'organisation, le contrôle ou même l'exécution d'un travail donnée des effectifs en forte progression.

➤ L'identité :

Selon DUBAR « l'identité n'est autre que le résultat, à la fois stable et provisoire, individuelle et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui conjointement, construisent les individus et définissent les institutions ». [DUBAR, C ,1991, P57].

En psychosociologie « l'identité est un ensemble de critères de définition d'un sujet et un sentiment interne. Ce sentiment d'identité est composé de différents sentiments : sentiments d'unité, de cohérence, d'appartenance, de valeur, d'autonomie et de confiance organisés autour d'une volonté d'existence ». [MUCCHIELLI, A, 2002, P41].

Selon notre définition, l'identité est le caractère de tous ce qui est identique, qui détermine une personne ou un groupe qui lui permettent de la différencier des autres.

➤ L'identité professionnelle :

L'identité professionnelle selon Soussi Sid Ahmed, « est un ensemble d'éléments, des comportements dits (identitaire) permettant l'affirmation de soi et la reconnaissance par autrui dans le cadre de l'espace de socialisation formé par le milieu de travail ». [SOUSSI, S, A. 1998, P15].

Renault Sainsaulieu définit l'identité professionnelle « comme la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs et aux autre groupes. L'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, l'identité serait un processus rationnel d'investissement de soi ». [SAINSAULIEU, R, 1995, P195].

L'identité professionnelle se définit par « l'acquisition d'une compétence reconnu et l'exécution d'un travail valorisé par la société, (différentes attitudes apparaissent par rapport au travail, aux relations sociales dans l'entreprise, à l'entreprise elle-même, de l'attitude de retrait répondu parmi le personnel « hors statu ». La recherche de la promotion individuelle en passant par l'attachement au métier, et au collectif de travail, se constituer une

géographie sociale complexe qui prend en compte de nombreux critères : qualification, place sur le marché de travail, trajectoire individuelle... ». [ETIENNE, J, 1997, P304-305].

L'identité professionnelle peut se définir par « l'image de soi dans son métier, le sentiment d'appartenance à un groupe et le partage de projets communs avec d'autres professionnels ». [HADEF, A, 2007, P43].

Pour nous, l'identité professionnelle est le fruit de l'éducation, d'expérience vécue par une personne, elle se construit par l'individu tout au long de sa vie dans un rapport essentiel à autrui.

➤ **La socialisation :**

De manière générale, la socialisation désigne « le processus par lequel on apprend et intériorise des modèles culturels, les normes et les valeurs qui nous permettent de nous intégrer dans la société ». [THOLLEMBECK, J, 2010, P2/8].

Emile Durkheim définit la socialisation comme « un processus de transmission linéaire, qui se fait par l'éducation, comprise comme la transmission contrainte d'un esprit de discipline et d'un attachement aux groupes sociaux. Chaque génération doit se socialiser sur la base des modèles culturels transmis par les générations précédentes ». [HALPERNE, C et RUANO- BORBALAN, J, C, 2004, P170].

➤ **La socialisation professionnelle :**

DUBAR définit la socialisation professionnelle « est une acquisition de savoir spécifique et de rôle directement ou indirectement enracinés dans la division du travail ». [DUBAR, C, 2000, P99].

HUGHES conçoit la socialisation professionnelle comme une « initiation au sens ethnologique, à la culture professionnelle » et comme une conversion, au sens religieux, de l'individu à une nouvelle conception de soi et du monde, à une nouvelle identité ». [DUBAR, C, 1991, P139].

Pour nous, la socialisation professionnelle se construit à travers deux éléments : l'acquisition d'une culture professionnelle d'une part, et d'autre part la construction d'une identité professionnelle.

➤ **Les relations sociales :**

Les relations sociales se défini comme : « un trait de sociabilité de l'être humain. La notion de lien caractérise à la fois une manière d'être humain et les modalités d'expression l'accompagnant dans le sens au chacun est prolongé dans un contexte, inséré dans un champ social qui d'une façon ou d'une autre l'établit dans un réseau d'échange ». [FISCHER.G, N, 1996, P27].

D'après notre définition, les relations sociales sont des rapports sociaux, désigne les relations, les interactions ou les liens d'interdépendance qui s'établissent entre les individus et les groupes en fonction des positions respective de chacun dans l'organisation sociale, en particulier sur le plan économique.

➤ **Les relations interpersonnelles**

Les relations de travail sont définies comme « un ensemble des relations collectives (les négociations et des conflits) entre les partenaires sociaux dans l'entreprise. L'objet de ces relations porte sur le partage des revenus, l'emploi, les conditions de travail, la gestion des entreprises et l'organisation de la production ». [BRUNO, A, 2005, P394].

« Se sont aussi Liées à l'institutionnalisation des conflits entre salariat et patronat. Renvoient à la constitution et au fonctionnement de différentes règles organisant les rapports entre syndicats, employeurs et pouvoirs public ». [FERREOL, G, CHAUCHE, PH ET AUTRES, 2009, P179].

Pour nous, les relations interpersonnelles c'est l'ensemble des rapports qui s'établissent et qui naissent dans le cadre de travail entre les salariés et l'employeur dans l'environnement organisationnel pour assurer le bon déroulement de l'opération productive

➤ **Trajectoire**

Ce mot est dérivé de latin *trajectus* « traversée » ; « elle est définie comme un parcours ou itinéraire d'un individu de sa classe sociale d'origine à sa classe sociale d'arrivée. Ce parcours s'effectue à travers différentes étapes ou passage par les institutions des femmes reproduction (principalement la famille, l'école) et de la production (le système productif) ; il est bien différencié pour les hommes et pour les femmes. [ANDRE, A, 1999, P540].

« On appelle la suite de positions sociales occupées par un individu durant sa vie ou une partie de sa vie ». [CHAUDRON, M et autre, 1999, P540].

Nous déduisons donc que, la trajectoire est l'ensemble des étapes choisies ou subies, qu'une personne connaît tout ou long de sa vie.

La pré-enquête

C'est une phase exploratoire dans toute recherche scientifique qui nous a permis de :

- D'avoir un premier contact, et de se familiariser avec notre terrain d'enquête.
- Préciser les questions de la problématique.
- Formuler nos hypothèses.
- Connaître notre échantillon.
- Savoir l'accessibilité de notre thème sur terrain.
- Choisir la méthode et la technique.

Dans cette étape nous avons réalisé des entretiens exploratoires avec quelques femmes cadres concernant le sujet d'étude, ces femmes nous ont orienté d'avoir des informations tel que l'organigramme de l'entreprise, l'historique de l'entreprise, les effectifs, les catégories socioprofessionnelles, les activités de l'entreprise sa politique et sa culture, ces entretiens exploratoires nous ont permis de rédiger le guide d'entretien.

La méthode et la technique utilisées

3.1 La méthode utilisée :

Vu la nature de l'objectif qu'on a visé par notre thème qui consiste à comprendre le processus de l'identité professionnelle des femmes cadres. Ainsi que lors de notre pré-enquête on a constaté que ce thème doit être élargi pour collecter un maximum d'information qui reflète la réalité et qui répond vraiment à notre recherche.

La méthode est définie selon M. ANGERS comme étant : « un ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes ». [ANGERS, M, 1997. P60].

Notre thème de recherche s'inscrit dans une méthode qualitative, car on tente à travers notre terrain d'étude de comprendre et de décrire l'identité de nos enquêtées aux seins des organismes (lieu d'enquête) par une collecte de donnée qualitative.

3.2 Les techniques utilisées :

Pour recueillir et collecter des informations nécessaires à notre thème et pour mieux cerner l'objet de notre étude nous avons utilisé la technique d'entretien qui est la plus appropriée pour notre sujet, qui touche de près la catégorie cadres.

3.2.1 L'entretien semi- directif

Selon Maurice Angers : « L'entretien est une technique direct d'investigation scientifique, utilisé auprès des individus pris isolément, mais aussi dans certain cas, auprès de groupe, qui permet de les interroger de façon semi-directive et faire un prélèvement qualitatif en vue de mieux connaître en profondeur les informations ». [ANGERS, M, 1997, P 58].

3.2.2 L'analyse de contenu

D'après MUCCHELI « l'analyse thématique consiste à découper transversalement tout le corpus. L'unité de découpage est le thème qui

représente un fragment de discours. Chaque thème est défini par une grille d'analyse élaboré empiriquement. Le mode de découpage est stable d'un entretien à l'autre. » [PAILLÉ, P et MUCCHELLI, A, 2003, P09].

Dans notre recherche, l'analyse de contenu est la méthode la plus appropriée qui nous assure l'interprétation de nos entretiens. Pour l'analyse des données du terrain nous avons opté pour une analyse thématique. Cette technique nous a permis de transposer le corpus qu'on a obtenu de l'analyse de nos entretiens à un ensemble de thèmes et de sous-thèmes.

Présentation du guide d'entretien

Pour la collecte des données sur le terrain nous avons élaboré un guide d'entretien qui contient une série de question que nous avons réparti en trois axes :

Le premier axe : contient les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres de l'entreprise DDA.

Le deuxième axe : consacré aux éléments constitutifs de l'identité professionnelle des femmes cadres.

Le troisième axe : consacré aux stratégies utilisées par la femme cadre dans le maintien de son statut.

Le déroulement des entretiens :

Nous avons effectué 08 entretiens auprès des femmes cadres en nous accordant une durée de 15 à 20 min de leur temps.

Malgré les difficultés qu'on a eues, nous avons pu réaliser ces entretiens dans une durée très limité qui s'étale de 13/12/2017 jusqu'à le 04/01/2018.

Les entretiens avec les femmes cadres se sont bien déroulés dans un climat sein, les enquêtées ont répondu d'une façon claire et objective, dont

nous avons assurée l'anonymat et la confidentialité des enquêtées au début jusqu'à la fin de l'entretien.

Lieu d'enquête

Notre étude est réalisée au sein de l'entreprise DANONE DJURDJURA ALGERIE, cette entreprise est implantée dans une zone industrielle « TAHARCHT » véritable carrefour économique de Bejaia, à 02 Km d'une grande agglomération (Akbou).

Les difficultés rencontrées :

- L'indisponibilité des enquêtées (femme cadre).
- La durée du stage est très limitée.
- La difficulté de noter les détails du moment que ces femmes refusaient d'être enregistrées.
- Le manque d'enquêtées à cause des congés qui ont été pris par les femmes cadres durant la fin de l'année qui nous a empêché à réduire notre échantillon.



CHAPITRE II

LA CONSTRUCTION DE

L'IDENTITE

PROFESSIONNELLE

Préambule :

La notion d'identité est d'un usage massif mais récent dans le champ des sciences sociales. Associé à la psychologie est à la sociologie dans les années cinquante aux Etats-Unis. Ce terme peut prendre plusieurs formes et signification, il se trouve employé dans divers champs disciplinaires.

Au cours de ce seconde chapitre seront exposé les éléments suivants : c'est quoi l'identité, les perspectives de l'identité professionnelle, rapport entre identité pour soi et identité pour autrui, construction biographique et relationnelle de l'identité professionnelle, l'attribution et l'incorporation, les sources de la construction identitaire professionnelle, la place du travail dans la construction de soi, après les grandes approches de l'identité professionnelle , ensuite les deux typologies identitaires traitant de notre thématique et on termine par une étude comparative de deux typologies.

Section01 : les fondements théoriques de l'identité professionnelle

1 L'identité

L'identité professionnelle des femmes cadres trouverait son origine avant tout dans l'identité personnelle en inscrivant ceux-ci dans des formes de vie sociale. Elle est le produit d'une incorporation de savoirs professionnels. Elle constitue donc une socialisation secondaire. Dans ce cadre professionnel, SAINSAULIEU souligne que : « l'identité subit une socialisation originale en raison des effets du pouvoir, des métiers et des classes sociales présentes ». [GENTILI, F, 2005, P17].

2 Les perspectives de l'identité professionnelle :

Dans la tradition philosophique, HERACLITE et PARAMENIDE ont fait déjà de l'identité un concept centrale de leurs réflexion. au moyen âge, le terme identité permet d'exprimer la conformité au groupe. Plus récemment, les empiristes ont usé de ce terme pour poser le problème de l'identité personnelle.

JOHN LOCKE, en particulier, s'est heurté à la question de l'unité de l'identité personnelle dans le temps, qu'il résolut en postulant qu'une personne est une conscience de soi incarnée capable de garder à l'esprit les phases successives de son existence. [BAUDRY, R et JUCHS, J, PH, 2007, P159].

Dans la tradition Hégélienne, HEGEL.F à déplacés la question de l'identité dans le champ des rapports sociaux. Pour lui l'individu ne peut pas construire son identité seule, les autres sont considérés comme la continuité de soi. Est avec les interactions qui existent entre les deux que l'identité se construit, donc, la discontinuité entre elles provoquent l'absence de l'identité. Selon la tradition hégélienne « l'identité résulte de la reconnaissance réciproque du moi et de l'autre ; elle est le produit d'un processus conflictuel où se construite des interactions individuelles, des pratiques sociales objectives et des représentations subjectives ». [FERREOL, G, 1991, P86].

Pour FREUD.S et la tradition Freudienne (1921), les identités se construisent dans le conflit : entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui ; d'une part entre les différentes instances de l'individu que sont le ça, le moi et le sur moi, d'autre part. Pour lui, le moi est à la fois une instance défensive contre les agressions du réel extérieur, une agence de cohérence des représentations et d'adaptations à la réalité et une organisation d'investissement libidinal. Le moi est traversé par des conflits permanents entre le ça, porteur de tous les désires refoulés, et le surmoi, siège de normes et des interdits sociaux. [DUBAR, C, 2000, P107].

De son côté le psychanalyste ERIKSON.E tente de dépasser la théorie Freudienne dans son ouvrage « Enfance et société » paru en 1950, il pose le problème de rapport entre l'individu et l'environnement qu'en terme dualiste. Pour lui l'identité est « le sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle ». [SAINSAULIEU, R, 1988, P312]. Pour lui « la formation de l'identité met en jeu un processus de réflexion et d'observation simultanées, processus actif à tous les niveaux du

fonctionnement mentale par lequel l'individu se juge lui-même à la lumière de ce qu'il découvre être la façon dont les autres le jugent par comparaison avec eux-mêmes et par l'intermédiaire d'une typologie à leurs yeux significative ; en même temps, il juge leur façon de le juger, lui à la lumière de sa façon personnelle de se percevoir, par comparaison avec eux et avec les catégories qui, à des yeux, sont revêtues de prestige ». [FERRIOL, G, 1991, P86].

Pour étudier cette question de l'identité, DURKHEIM s'intéresse en premier lieu, à la question de la conscience collective. Il fait le point sur l'état de la personne (cognitif et émotionnel) et l'état d'un groupe d'individu (leurs valeurs, leurs croyances, leurs cultures, leurs intérêts, etc.). Il cite : « qu'il n'y a des sociétés dans la cohésion est essentiellement due à la communauté des croyances et des sentiments ». [DUBAR, C, 2000, P25]. Pour lui « l'identité résulte d'une transmission méthodique, reçue principalement au cours de l'enfance. Cette inculcation assure l'appartenance de l'individu à des groupes sociaux, dont elle garantit la stabilité temporelle ». [BOUDON, R, 2005, P117].

Sous un autre angle BOURDIEU, s'intéresse dans ses travaux au concept de l'habitus pour étudier la question de l'identité. Pour lui la notion d'habitus « intégrant pratiques individuelles et collectives, permet d'échapper au dilemme de l'individuel et de collectif, de l'intériorité et de l'extériorité, de l'identité pour soi et de l'identité pour autrui, de l'appartenance et de l'attribution ». [FERRIOL, G, 1991, P87]. Donc la famille d'origine est considérée comme le premier milieu où se construisent les habitus.

3 Rapport entre identité pour soi et identité pour autrui :

3.1 L'identité pour soi :

C'est l'ensemble des représentations mentales permettant aux individus de se retrouver une cohérence, une continuité entre expérience présentes et passées. [FRAY, A, M, et PICOULEAU, S, 2010, P76]. Le soi renvoi à des

notions aussi diverses que l'image de soi, la représentation de soi, la construction de soi et le contrôle de soi.

R, L'ECUYER définit le soi comme un ensemble de caractéristiques (gouts, intérêts, qualités, défauts...etc.) de trait personnel (incluant les caractéristiques corporelles), de rôle et de valeur, que la personne dresse s'attribue, évalue parfois positivement et reconnais comme faisant partie d'elle-même. [CHERIFATI-MERABTINE, D, 2004, P72].

3.2 L'identité pour autrui :

L'identité par les autres est un système de repères conduisant à la découverte de ce qui est proche et différent : c'est une synthèse entre transaction interne à l'individu et une transaction externe entre les individus et les organisations avec lesquels ils entrent en interaction. [FRAY, A, M, et PICOULEAU, S, 2010, P76].

Selon DUBAR, l'identité pour autrui est un processus de mise en relation des identités attribuées par autrui et des identités incorporées par identification à des types d'autrui saillants dans une société ou un entourage. [DUBAR, C, 2000, P16].

La relation entre soi et d'autrui est inespérée de fortes relations des uns et des autres. L'image de soi est très dépendante de la reconnaissance d'autrui. Donc l'identité pour soi et l'identité pour autrui sont inséparables et liées d'une façon problématique, puisque l'identité pour autrui est corrélative d'autrui et de sa reconnaissance : je ne sais jamais que je suis que dans le regard d'autrui. Problématique puisque l'expérience de l'autre n'est jamais directement vécue par soi...en sort que nous comptons sur nos communications pour nous renseigner sur l'identité qu'autrui nous attribué...et donc pour nous forges une identité pour nous-mêmes. [DUBAR, C, 2000, P108].

4 Construction de l'identité professionnelle

L'identité professionnelle se compose d'un processus identitaire biographique et d'un processus identitaire relationnel.

4.1 Construction biographique de l'identité professionnelle :

Selon DUBAR, les modes de construction des catégories sociales à partir des environnements scolaire et professionnel ont acquis une légitimité certaine, c'est grâce au monde du travail et de l'emploi mais aussi à celui de la formation que l'identité sociale se construit. En effet les identités sociales ne se réduisent pas à un emploi et à un niveau de formation. Il est évident que dès l'enfance, un individu hérite, de ses parents ou éventuellement de la personne qui a eu la charge de l'élever, d'une identité plurielle : de classe sociale, de sexe et ethnique. De fait, le petit enfant se construit toujours son identité dans sa relation à sa mère ou à la personne de référence.

Néanmoins, c'est bien au contact de ses maîtres et de ses copains que l'enfant découvre sa première identité. Cette identité est également enrichie par ses performances scolaires. L'école (primaire) est donc un moment essentiel pour la première construction de l'identité de l'individu. [DUBAR. C. 2000. P115].

De ce processus de construction de l'identité découle, dès l'enfance jusqu'à la fin de notre vie, donc il est lié à l'histoire de vie de l'individu, notamment à sa trajectoire sociale.

4.2 Construction relationnelle de l'identité professionnelle :

Afin de se construire une biographie de leur identité professionnelle et donc sociale, les individus, que nous sommes, doivent créer de nouvelles relations de travail, participation à des activités collectives.

DUBAR dans son analyse, distingue des modalités constitutives des identités au travail et des indicateurs qui nous permettent de comprendre celle-ci. D'abord nous retrouvons trois dimensions identitaires : le champ

d'investissement, les normes de comportement relationnel et les valeurs issues du travail.

Dans le champ d'investissement, il permet de distinguer trois choses : l'accès au pouvoir dans le travail, l'accès au pouvoir dans le non-travail et le non-accès dans chacun d'eux. Ensuite nous retrouvons les normes de comportement relationnel, celle-ci sont désignées par l'individualisme, l'unanimisme, la solidarité et la rivalité démocratique, le séparatisme ainsi que l'intégration et la soumission. Et la troisième dimension représente les valeurs issues du travail : économique, statutaire...etc. [DUBAR. C. 2000. P118].

La construction identitaire implique divers processus interactifs et se réalise par ailleurs dans l'interaction avec autrui. Donc c'est dans la relation avec l'autre que le sujet se construit.

4.3 L'attribution et l'incorporation :

Deux processus hétérogènes sont identifiés par DUBAR. Ces deux processus composent la construction identitaire : l'attribution et l'incorporation.

L'attribution est le processus à travers lequel les autres et les institutions, étant en interaction directe avec l'individu, établissent une identité avec celui-ci. Ce processus ne peut s'effectuer et s'analyser en dehors des systèmes d'action intégrant l'individu. Il découle de « rapports de force » entre l'ensemble des acteurs et la légitimité entre les catégories utilisées. C'est au sein de ce processus que, selon GOFFMAN, les identités sociales appelées « virtuelles » se construisent et sont définies. [DUBAR, C, 2002, P111].

L'incorporation, d'autre part, implique davantage l'intériorisation active de l'identité par l'individu concerné. Ce deuxième processus ne peut s'analyser en dehors des trajectoires sociales, des histoires de vie, des vécus propres à chaque individu. Selon GOFFMAN, Ces identités sociales sont ainsi appelées « réelles ». [DUBAR, C, 2002, P111].

5 Les sources de la construction identitaire professionnelle :

Selon Albert et Alii (2003), il n'y a trois facteurs essentiels interviennent et influencent la construction de l'identité professionnelle des individus : l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe et l'identité par l'appartenance à une entreprise.

5.1 L'identification par le métier et les tâches :

Ce sont des caractéristiques correspondant aux métiers et aux différentes tâches exercées par l'ensemble des individus au sein d'une même société. Pour construire leur identité, les individus se réfèrent à leurs activités de travail. C'est l'utilisation de ses savoirs, de son style personnel, de ses logiques d'action, de ses stratégies et de ses compétences donc son activité qui possède son identité professionnelle. Donc l'identité professionnelle des individus se construit et évolue continuellement au fur et à mesure de l'apprentissage et de l'expérience du métier ainsi qu'en fonction de la performance de l'individu.

5.2 L'identification par l'appartenance à un groupe :

L'appartenance à un groupe permet aux individus de construire une quelconque identité professionnelle. Ce groupe d'appartenance peut être une équipe, des personnes de même niveau hiérarchique, des individus liés par une cause ou une activité similaire. Le travail est vu ici comme un espace de socialisation et d'identification commune. En effet, l'ensemble des actions, des valeurs, des normes, des comportements ou encore des croyances, appartenant à un groupe homogène, permet la construction d'une identité professionnelle.

5.3 L'identification par l'appartenance à une entreprise :

L'appartenance à une entreprise est aussi un vecteur d'identité, et la relation à l'entreprise permet à cette identité d'exister. L'individu intègre presque inconsciemment les gestes, paroles, principes, valeurs ou encore jargons de l'entreprise où il travaille. Cependant, selon OSTHEY (2008)

l'entreprise doit veiller à ce que l'identification continue à exister car celle-ci semble permettre la qualité et la cohésion. Donc l'identification des individus à l'entreprise amène des conséquences, soit positive, soit négative pour celle-ci. Si les individus s'identifient à leur organisation, cela diminue les conflits entre les groupes, permet le développement de comportements plus coopératifs et augmente leur motivation. [FRAY. A. M. et PICOULEAU. S. 2010. PP 77-78].

6 La place de travail dans la construction de soi :

Il est à présent clair que le travail possède une place prépondérante dans la définition de soi. C'est un moyen qui permet aux individus de travailler ensemble (travailler en collectivité). Il est aussi un lieu de socialisation qui permet aux individus de se socialiser et de faire reconnaître au sein de l'entreprise. DOMINIQUE EFROS et autres définissent le travail comme : « une construction sociale négociée ». [SCHWARTZ.Y.1993.P41].

De plus le travail est considéré selon Elakremi comme « un moyen de régulation identitaire par le biais de différents mécanismes, notamment la centralité qui se réfère à l'importance de l'appartenance professionnelle, la cohésion qui désigne le sens de continuité identitaire, liée au travail à travers le temps et les situations, la distinction constitue la capacité de l'individu à se définir comme différent des autres sur la base de son travail, enfin, la valorisation l'action de l'individu en terme d'attribution sociale dans un contexte d'échange avec autrui ». [ELAKREMI.A.2009.P665].

Le travail représente l'espace par excellence où se joue la construction de l'identité sociale. il est donc un lieu important de transaction objective pour la construction des identités pour autrui, puisqu'il représente un espace où les individus peuvent se sentir reconnus et valorisés et où peuvent se négocier et se gérer des appartenances identitaires. [TEFIANI. M. 2006. P188].

Donc le travail est considéré alors comme un principale moyen d'insertion et de constitution d'une identité soit individuelle soit collective.

Section 02 : Les grandes approches de l'identité professionnelle :

1 L'approche de Renault Sainsaulieu :

Son approche culturaliste basée précisément sur des comportements de groupe et de définir des cultures non seulement d'entreprise, mais aussi de catégories professionnelles, où il a mentionné la culture comme le meilleur moyen de comprendre la manière dont les individus se construisent dans le travail. [LALLEMENT, M, 2007, P259]. Il insiste sur le lien existant entre reconnaissance et identité, permettant la construction de logiques d'acteurs au travail. Ou ils reconnaissent l'autre dans le champ du travail.

En ce sens, SAINSAULIEU s'intéresse au processus relationnel où il considère l'entreprise comme un lieu de construction des identités. Selon lui l'identité au travail est analysée par des relations de pouvoir qui existent au sein de l'entreprise et qui produisent la reconnaissance entre les individus. Pour lui l'identité se traduit à la fois par le sentiment d'appartenance à un ou des collectifs dans lesquels l'individu est socialement reconnu. [FERREOL, G, 1991, P88].

Il constate qu'en réalité, l'identité au travail se construit davantage en lieu avec les caractéristiques de la situation du travail, du parcours ou l'existence de scènes externes. Autrement dit, les normes de la relation interpersonnelles sont liées à la relation de travail. Les modèles de sociabilité au travail dévoilent ainsi une richesse de manières de vivre au travail, une inégalité d'accès au pouvoir et la construction identitaire. [GUY, M, et THUDEROZ, CH, 2005, P322].

Il souligne ainsi que les modèles de relations au travail se développent constamment des phénomènes d'identification projective ou imitative, en fonction des moyens que l'on a de prendre de la distance avec les chefs ou de collaborer avec ses collègues. [SAINSAULIEU, R, 1988, P304].

Ces études lui ont permis de dégager quatre modalités de normes et de valeurs, quatre modes d'identité au travail, quatre manières d'être avec les collègues et les chefs toutes différentes (fusion-affinités-négociation-retrait).

2 L'approche de Dubar :

DUBAR. C généralise l'analyse de SAINSAULIEU avec la notion d'identité professionnelle, il précise que la notion d'identité professionnelle se rapproche de celle que SAINSAULIEU appelle « identité au travail » qui renvoie à des modèles culturels.

DUBAR approuve la définition de l'identité professionnelle fournie par SAINSAULIEU en reconnaissant que celle-ci est « le résultat de relation de pouvoir et d'appartenance à des groupes ». Il insiste sur le fait que la construction identitaire repose sur la reconnaissance que l'être humain obtient en retour sur ses savoirs, ses compétences et son image.

Selon DUBAR « l'identité professionnelle de base qui constitue non seulement une identité au travail, mais aussi et surtout une projection du soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux de formation ». [DUBAR, C, 2000, P117].

Pour cette approche, l'identité n'est pas fixée une fois pour toutes et peut se modifier au fil du temps. La notion de trajectoire permet de rendre compte de la manière dont les transactions subjectives interviennent dans la formation de l'identité professionnelle.

Dans son analyse DUBAR distingue deux types d'identité liée à des parcours type d'emploi-formation (l'exclusion, le bloqué, promotion et indépendante).

3 Les typologies identitaires :

3.1 Les typologies identitaires de R. Sainsaulieu :

L'identité fusionnelle : Caractérise des personnes souvent peu qualifiées qui disposent de très peu de pouvoir et dépend d'une solidarité de groupe pour pouvoir se faire entendre par la masse, pour eux les décisions ou les prises de position personnelles sont évitées. [BOUSSAR, V, 2004, CRAIPEAU, S, DRAIS, É et autres, P82].

Ce type d'identité est caractérisé par une interaction à double sens à la fois verticale et horizontale, dont les salariées non pas la chance d'exercé le pouvoir, mais ils le subissent de la part de leader (chef).

L'identité de retrait : « apparaît dans le même type de situations chez les travailleurs peu qualifiés, insatisfait ou démotivés, ils refusent de s'impliquer dans les relations interpersonnelles ou dans les groupes formels ou informels. Le monde de l'atelier est pour eux celui de l'obligation et de l'impersonnalité : perception des tâches, répétitivité des gestes, obligation de se soumettre à la hiérarchie. Leur conception du travail est instrumentale, car leurs principaux investissements sociaux sont ailleurs. Parmi les ouvriers spécialisés, les femmes, les jeunes ou les immigrés ont ainsi, selon Sainsaulieu, choisi une stratégie de désengagement ». [FERRIOL, G, CAUCHE, PH et autres, 2009, P88].

Dans ce type identitaire, les salariés ont tendances à forger leurs identités en d'hors du monde du travail. C'est un type identitaire qui est complètement subis et non pas désiré ou vécu.

L'identité de négociation : « se rapport à un environnement faisant appel à la qualification professionnelle, aux compétences techniques, à la responsabilité. Ces fonctions sont suffisamment valorisantes pour permettre aux individus la reconnaissance sociale, la négociation avec les pairs, avec la hiérarchie ». [MAGAKIAN. J. L. CHRISTOPF. B. et autre. 2003. P120].

Ce type d'identité revient à une catégorie socioprofessionnelle hautement qualifié et spécialisé, cette capacité qui lui permet de négocier son positionnement pour construire une position favorable dans l'identité professionnelle et dans l'exercice du pouvoir.

L'identité affinitaire : « dont les rapports interpersonnels avec des collègues sont peu nombreux mais intenses sur le plan affectif et cognitif. Les groupes sont considérés comme dangereux ». [SAINSAULIEU. R. 1995. P201].

C'est la jouissance entre les individus, ce type d'identité revient au degré de la solidarité entre les individus. Ce sont des relations qui se noue dans le monde du travail, c'est ce qui garantit leurs positionnements au sein de l'entreprise.

3.2 Les typologies identitaires de Dubar :

L'identité d'exclusion : elle concerne tous les salariés, qui sont attachés aux savoir pratiques et à la reconnaissance, dont leurs identités sont menacées par la restructuration de l'entreprise, à cause des investissements sociaux de l'entreprise. [FERRIOL, G, CAUCHE, PH et autres, 2009, P89].

L'identité bloquée : concerne l'ouvrier dont la compétence inclut à l'expérience du poste de travail toute une série de savoir-faire, qui implique une connaissance de toute l'entreprise et de ses fonctions.

Pour les cadres de haut niveau, cette identité bloquée peut également apparaitre l'osque ils se trouvent bloqués à l'échelle extérieure, alors qu'ils ne s'estiment pas aux limites de leurs compétences. [SAINSAULIEU. R. 1998. P224].

L'identité de promotion et d'entreprise : « Il s'agit de ce personnel ouvrier, technicien au cadre qui s'adapte aux politiques de gestion des ressources humaines, de flexibilité et de mobilité face aux menaces sur l'entreprise dont ils se sentent solidaires, à la condition de bénéficier de nombreuses formations accompagnant leurs changements de fonction, d'établissement et de métier et

de pouvoir réaliser une progression au cœur de cette mobilité. La réussite de l'entreprise est un moyen de leur réussite professionnelle et sociale ils évoluent par un enrichissement constant de leur savoir technique, d'organisation et de gestion. Mais de telles promotions internes choisies et réussies conduisent à une rivalité avec les diplômés ». [SAINSAULIEU. R. 1998. P224].

Donc l'existence d'une réelle négociation au sein de l'entreprise assure une promotion au salarié. En effet, les salariés cherchent plus d'information et plus particulièrement le savoir technique.

L'identité indépendante : « qui regroupe des salariés diplômés, peu satisfaits de leurs conditions actuelles et marquant leur distance par rapport à leur collectif de travail. Ce développement alors des stratégies individualistes, basées sur des réseaux informels. Prêts à acquérir de nouveaux diplômes, les individus concernés sont en quête de promotion dans leur entreprise ou ailleurs ». [FERRIOL. G. CAUCHE. PH et autres. 2009. P89].

Cette identité fait partis des jeunes qui ont cherchés de plus de savoir, ils ont caractérisé par l'identité pour soi et pour autrui incomparable. Donc, dans cette identité le jeune diplômé est connu par son savoir.

4 Etude comparative des deux typologies :

Le point commun qu'on peut retirer entre les études de R. SAINSAULIEU et DUBAR. C, c'est qu'ils reconnaissent tous les deux que l'investissement dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et la place qu'occupe l'individu et son groupe d'appartenance.

R. SAINSAULIEU	C. DUBARD
<p>Axe d'intégration collective.</p> <p>Rapport au travail : image de métier et valorisation du statut, degré d'implication.</p> <p>Rapport aux valeurs : engagement, dépassement.</p> <p>Rapport hiérarchique.</p> <p>Degré de sociabilité.</p> <p>Rapport aux collègues.</p> <p>Rapport à la vie de l'entreprise.</p>	<p>Le monde vécu au travail.</p> <p>La trajectoire socioprofessionnelle.</p> <p>Le rapport au métier.</p>

Tableau : Comparaison des variables retenues par SAINSAULIEU et DUBARD dans la construction empirique des identités professionnelles. [EL HOYEK, S, 2004, P107].

Conclusion du chapitre :

Au cours de ce chapitre, consacré à la construction de l'identité professionnelle, nous avons évoqué les différents éléments dont la femme avait besoins pour construire son identité. Nous constatons que, la femme cadre arrive à construire sa propre identité en s'appuyant sur sa profession, son appartenance à un groupe et / ou à une entreprise.

CHAPITRE III

LA TRAJECTOIRE DE LA FEMME ET SA POSITION ACTUELLE

Préambule

L'ouverture économique et la mondialisation ouvriront aux femmes l'accès à de nouveaux types d'emplois liés aux nouvelles technologies, exigeant des qualifications et un savoir dont les femmes sont porteuses.

Nous vison à travers ce chapitre à se présenter les éléments suivants à savoir : l'évolution du travail des femmes en Algérie, l'accès des femmes au marché du travail, analyse des facteurs de la faible participation des femmes à l'activité économique en Algérie, le statut professionnel de la femme, le travail féminin en Algérie, le travail féminin rémunéré, l'accès des femmes aux postes d'encadrement, la femme cadre face aux difficultés rencontrés.

Section 01 : l'évolution du travail féminin

1 L'évolution du travail des femmes en Algérie

Entre hier et aujourd'hui une longue histoire de la femme algérienne qui espérait une meilleure vie, Elle souhaitait vivre dans la paix et la sérénité, dans un monde sans injustice et sans violence, elle voulait se voire honorer dans une Algérie démocratique et social dans le cadre des principes islamiques, une Algérie rêvées par les martyrs et ceux qui ont déclenché la guerre du premier novembre 1954. [SAÏDI, F, 2015].

Les algériennes pourraient être ce que dit d'elles le stéréotype qui les accompagne, depuis la guerre de libération aux années de terreur : les femmes les plus avancés du monde arabe. Le domaine public les valeurs, la société sont pourtant violement masculins, sous le diktat d'homme qui faute d'instrument politique, voire de volonté, bricolant un système où l'argument religieux, le machisme et la course à l'argent tiennent lieu de projet de société.

Grace à un contexte socio-économique, sociopolitique, et socio psychologique crée par la situation de l'indépendance nationale, la femme s'est trouvée engagée dans un chemin d'évolution, et 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 zones éparses. [MARGOUMA, M, 2004, P135].

2 La scolarisation

L'évolution de la scolarisation massive des filles révèle, par ailleurs, une évolution contradictoire de la société algérienne, ce qui a mené certains sociologues à la considérer comme une société néo-patriarcale du fait qu'elle tente d'assimiler certains changements sans se remettre profondément en cause. Aussi n'est-il pas rare de constater que des pères, extrêmement sévères avec leurs femmes, tolèrent une certaine liberté de mouvement et d'action de leurs filles et se montrent fiers de leur réussite scolaire. En fait, on assiste souvent à une situation paradoxale entre les comportements liés au rôle social de père avec ceux liés au rôle de mari.

La scolarisation des filles dans notre pays est une des plus importantes du monde arabe, pour preuve, à l'examen du baccalauréat de l'année dernières (2003-2004) ,65% des candidats étaient de sexe féminin, à l'université les filles représentent aujourd'hui 52% des effectifs étudiantes. De l'avis des observateurs, l'accès des femmes au système éducatif est sans conteste un des paramètres qui a marqué le plus changements intervenus dans la condition féminine en Algérie depuis l'indépendance, les chiffres les prouvent sur trois décennies. Les filles réussissent mieux que les garçons dans leurs études à tous les niveaux scolaires, une réussite qui se traduit par des taux plus important dans les examens, des redoublements et des abandons inférieurs à ceux des garçons.

Même si cet abondant est important pour les filles dans le cycle secondaire, les spécialistes estiment qu'il ne faudrait pas l'interpréter comme l'expression d'un phénomène de retrait volontaire des filles quand elles atteignent l'âge d'adolescence comme c'était le cas dans le passé, ces retraits surtout en milieu rural des âgés de 15 à 17 ans s'expliquent par l'éloignement des établissements d'enseignement dont beaucoup sont dépourvus d'internat, et par les conditions sociales défavorables des parents qui le poursuit de la scolarité de leurs enfants devient coûteuse, intervient aussi à ce niveau, des considérations culturelles encore vivaces dans certaines familles, mais ceci n'empêche pas les filles d'aller plus loin dans leurs études, en 2002, les filles représentent environ 56.6% de l'ensemble des diplômées. [SADKI, N, 2005, p01].

2.1 Développement de la scolarisation et de la formation professionnelle

L'émergence d'une population féminine instruite, détentrice de diplômes et active est un phénomène nouveau dans les pays du Maghreb, l'accès à l'instruction moderne a longtemps été considéré comme un élément de progrès social lorsqu'il s'agissait des filles. En effet il s'agit moins d'apprendre à apprendre, que d'apprendre à comprendre, à penser afin qu'en construisant leurs savoirs, les filles se construisent des pouvoirs de penser et d'agir. [ADDI, L, 1999, P182-183]

La scolarisation permet à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement social en affrontant concrètement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel. [KHODJA, S, 1991, P91].

La participation de la femme à la vie sociale, sa scolarisation la prolongation de ses études dans les universités et son entrée sur le marché du travail ont déstabilisé les frontières traditionnelles entre homme et femme. F. Benattia 1986, M. Rebzani 1997, C. Lacoste, Djardin 1986, S. Garnerio 1982

affirment à travers leurs études que la scolarisation des filles et le travail rémunéré des femmes induisent de profondes modifications au sein des familles qui ont abouti, à une transformation des rôles féminins. [BENALI, R, 2009, P92].

2.2 L'amélioration de la scolarisation des femmes et l'accès à des formations supérieures :

Les femmes ont considéré pendant longtemps comme l'apanage des hommes, la catégorie sociale et professionnelle des « cadres diplômés du supérieure » est de plus en plus investie par les femmes en raison de progrès de la scolarisation féminine. La figure de la femme cadre diplômé et active dans la fonction publique s'est progressivement affirmé au cours de plusieurs décennies d'après l'indépendance en tant que figure de réussite scolaire et social grâce au certificat et aux diplômes, une proportion de femme et jeune fille ont pu accéder à l'emploi et au fonctionnariat [MELAKH, K, 2005, P91].

Sans aucun doute améliorer cet engagement, mais le processus reste trop lent, l'autre préoccupation est celle du désengagement des femmes souvent diplômé de l'enseignement supérieure, d'une activité au moment du changement de son statut matrimonial.

Le nombre de filles inscrit est légèrement inférieure à 50% du taux d'enfant inscrit, alors que le taux de filles scolarisé après avoir évolué dans la deuxième moitié de la décennie 90 semble légèrement régresser, au même titre que les garçons, vers la fin de la décennie, malgré cette évolution on retiendra que le nombre de filles inscrite est scolarisées demeurent sensiblement inférieure à celui des garçons. Si nous comparons ces taux avec ceux d'autres pays du Maghreb et d'Afrique de façon générale, nous relevons que le taux de scolarisation en Algérie est l'un des plus important, selon les sources du MEN, il dépasserait 90% pour les tranche d'âge allant jusqu'à 15 ans. [MERABTINE, D, C, 2004, P62].

La scolarisation est un facteur très important pour le développement du travail et sa maîtrise surtout pour ce qui concerne les femmes on peut dire que l'instruction est le seul moyen pour sa vraie libération.

3 L'accès des femmes au marché du travail

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail tire ses raisons de l'élévation du niveau d'éducation, facteur du recul de l'âge au mariage, de la progression du chômage et de la pauvreté et de l'élargissement du secteur informel. Cette série de conquêtes, indicateurs des plus pertinents de la promotion de la femme et de la transformation de la société, fournit un argumentaire des plus objectifs et des plus solides pour contrecarrer et lutter contre l'infantilisme sexiste et le féminisme extrémiste encore prégnants chez certains. Ce processus de conquêtes qui mérite des études approfondies, met en relief un des déterminants fondamentaux de l'émergence de la femme, à savoir les transformations des valeurs et des perceptions du poids des traditions entraînant de nouvelles règles sociales dans les comportements collectifs et individuels. [MAROUANI, M, 2003, P27].

La féminisation sur le marché du travail ne peut se comprendre que si l'on regarde ce qui s'est passé dans le système scolaire constituant en elle-même, un événement marquant de la fin de XX^e siècle mais c'est également l'un des éléments déterminants, un de ceux qui expliquent le plus certainement la percée des femmes sur le marché du travail. [MAROUANI, M, 2003, P27].

Toutes choses étant par ailleurs, le taux d'activité hommes /femmes est à peu près égale, la durée de carrière est identique, pourtant les femmes sont souvent mieux formées et plus diplômées mais quelle que soit leurs formations, le taux de chômage est plus élevé que celui des hommes. [BOUTELIER, S, 2004, P81].

Le travail agricole féminin en Algérie est devenu brusquement invisible aux enquêteurs. Dans la plupart des pays en voie de développement, les taux d'activité féminin résultent surtout de la prise en compte du travail des femmes dans l'agriculture. Ceci est le cas, par exemple, en Tunisie et au Maroc qui ont le même substrat culturel que l'Algérie et globalement les mêmes réactions et comportements sociaux. La même myopie concerne l'ensemble des autres activités féminines qui ne se traduisent pas par un emploi salarié permanent. Ce dernier devient un véritable paradigme. Paradigme tellement dominant qu'il empêchera longtemps de voir et de saisir toutes les formes d'activités informelles qui se développent massivement. De plus, en Algérie, les statisticiens semblaient avoir intériorisé, de façon tellement forte, le statut de « femmes au foyer » que, à contre-courant de toutes les recommandations internationales, ils ont continué pendant longtemps à ne produire que la catégorie femmes partiellement occupées et non celle de travailleuses à domicile. Ce blocage intellectuel et psychologique commence à être levé et la mesure de l'activité économique féminine à titre principal enregistre quelques progrès. Mais elle reste bien en deçà des efforts effectués dans d'autres pays. [CNES, 2005, P10].

4 Analyse des facteurs explicatifs de la faible participation des femmes à l'activité économique en Algérie :

4.1 Les facteurs économiques de mobilité

Souvent les conditions de mobilité, principalement le transport et la sécurité sont généralement des obstacles pour l'engagement des femmes dans une activité hors foyer, les femmes rurales sont encore plus contraintes par ces facteurs. Les conditions de mobilité ont toujours constitué des obstacles à l'accès à l'emploi.

En Algérie la population est fortement concentré sur le littorale, dans des villes de plus en plus grandes et qu'attirent les activités économiques, certains emplois deviennent inaccessibles pour certaine catégorie de la population en raison de l'éloignement, devant ces contraintes se sont généralement les plus démunis qui ne peuvent y faire face, surtout lorsque l'emploi n'est pas suffisamment rémunéré pour couvrir les charges. [BELMIHOUB, C, 2016, P24-26].

« Ces décompositions sont particulièrement nettes et fréquentes dans les grandes villes, où les possibilités de travail de la femme sont les plus aisés et les plus nombreux, il faut noter que les villes représentent le milieu le plus pathogène compte tenue lié :

- La difficulté d'être une femme vécue émancipé par les autres.
- Aux difficultés dues à l'éloignement très fréquent entre le lieu de travail et l'habitat.
- aux contradictions entre la nécessité d'aller travailler et celle d'assumer son rôle de mère d'une famille souvent nombreuse.
- aux aléas propres au type de travail qu'elle assure.
- aux différentes stresse d'une vie moderne trépidante, à quelle elle n'a, dans la plupart des cas, pas été préparé.

Ces éléments pathogènes sont majorés par l'absence, ou l'insuffisance de structure sociales, destinées à aider la femme qui travaille ». [KHODJA, S, 1991, P115].

4.2 Les facteurs socioculturels

Nous ne disposons pas de données ou d'analyses sur l'importance des facteurs socioculturels dans le retrait des femmes dans l'activité extra domestique, toutefois, dans les débats organisé ici et là, des déclarations de

responsable d'association de défense des droits des femmes même des élues témoignent de l'importance de contrôle sociale exercé par la société tout entière ou par la communauté proche, par la famille stricto sensu (frère, mère, père) et par le mari ou la belle famille.

Généralement, les femmes se présentent beaucoup plus dans les secteurs d'éducation, de la santé et services sociaux

4.3 Insuffisance d'information des femmes sur leurs droits et sur les démarches à suivre en cas de discrimination

Les femmes rurales sont très mal informées sur leurs droits en générale et sur les dispositifs, mis à leurs dispositions pour accéder soit au marché du travail, soit à l'auto emploi ou, encore, à l'entreprenariat.

Le mouvement associatif fait des efforts pour informer les femmes sur leurs droits et vulgariser les dispositifs de soutiens ,cependant ,ni les support ,ni la méthodologie ,ni encore moins la pédagogie ne sont appropriées pour toucher les femmes rurales ou sans niveau général d'instruction est acceptable ,dans les zones rurale ,le niveau d'instruction des femmes est encore faible ,voire même des situation d'analphabétisme pour celles plus âgées , alors l'information sur les droits et sur les opportunités d'insertion économique et extrêmes difficiles.

La seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes. Pour une femme travailler c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ces taches ennuyeuse et monotones, échanger son travail qui le valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale. [KHODJA, S, 1991, P117-118].

5 Le statut professionnel de la femme

Le statut professionnel de la femme était l'un des déterminants les plus significatifs de l'interaction conjugale, le travail professionnel constitue pour la femme une variable ressource qui lui permet d'améliorer son statut dans le couple d'une façon notable, bien que d'autres variables, comme l'attente des rôles puissent interférer pour renforcer ou au contraire atténuer son importance dans l'interaction conjugale. [ANDRE, M, 1972, P41].

Le fait que, la femme en Algérie sorte de sa sphère sacrée et acquière un revenu ou fasse des études atteste d'un changement dans la structure et probablement dans les représentations qui ont toujours indiqué que le lieu naturel de la femme est l'espace domestique dont elle ne doit pas sortir aujourd'hui de voire l'amplification de la présence féminine à l'extérieure pour pouvoir dire que la société algérienne a subi une véritable mutation en quelques années. [BENALI, R, 2009, P92]

La permanence des mécanismes de concentration et de ségrégation ne saurait cependant amener à un constat d'immobilisme. Certes la progression de l'activité et des scolarités féminines s'est traduite, sur le marché du travail par la féminisation massive des métiers féminine peu valorisés socialement. Mais elle a également débouché sur l'accès d'un certain nombre de femme dans des professions qui demeurent prestigieuse (magistrat, avocat, journaliste, médecin, etc. ...) est là pour signifier que la dévalorisation n'est pas destinée de tout métier qui se finisse. [MAROUANI, M, 2003, P238].

5.1 Le statut de la femme algérienne dans la famille traditionnelle

La culture patriarcale limite la vie sociale féminine à l'espace domestique et interdit à la femme d'en sortir et de se mêler aux hommes. Cette culture est aujourd'hui contrariée par la présence de femmes prenant aux

activités économique et administrative, notamment dans les villes .il serait opportun de s'arrêter sur les éléments culturels défavorables au travail féminin et de montrer dans quel aspect cette culture a subi des changements. [ADDI, L, 1999, P127-128].

5.2 Les mouvements féministes de l'évolution du statut des femmes en Algérie

1979 : Début de la première manifestation de la femme devant l'assemblée populaire nationale (APN) contre l'adoption du projet de code de la famille

Le 08/03/1979 : constitution de la première association indépendante des femmes, le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.

Décembre 1981 : publication du premier manifeste des femmes.

En 1989 : création 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 1993 : création du collectif Maghreb Égalité, résultats de la conférence mondiale, des femmes à Pékin, adaptation de 100 mesures et disposition pour codification Maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.

En 1995 : participation à Pékin au parlement symbolique des femmes, adaptation de 100 mesures en faveur des femmes. Son objectif est la séparation entre la religion et la politique.

En 1996 : rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.

En 2000 : le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et invisible. [KHODJA, S, 2002, P205.].

6 Le travail féminin en Algérie

La charte nationale de 1976 définit la nécessité du travail féminin comme un impératif économique majeure et un endroit dicté par le choix idéologique du socialisme : droit au travail pour tous donc pour les femmes aussi, mais référence à l'autonomie dans la recherche universitaire, sur cette question de la valeur émancipatrice du travail (et plus particulièrement du salariat puisque c'est cette forme qui se développe massivement après l'indépendance). [HADDAD, Z, 1999, P11].

Selon KHODJA Souad, le travail de la femme est devenu aujourd'hui incontestablement, une réalité vivante, doit s'accompagner de règles strictes destinées à assurer la protection de la maternité à garantir la sécurité de la femme et à mettre en place les conditions nécessaires à l'élargissement du travail féminin. [KHODJA, S, 1991, P21]. Rajoute KHODJA. S, pour une femme travailler c'est également s'épanouir sortir du monde clos de la maison et de ses ennuyeuse et monotone, échanger son travail contre un salaire qui le valorise participer l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale. [KHODJA, S, 1991, P115].

7 Le travail féminin rémunéré

L'activité féminin rémunérée est désormais acceptée dans le sens où une femme qui sort de l'espace domestique au motif du travail ou de l'école a une raison légitime et n'a pas transgressé une norme sociale .Que la femme en Algérie sorte de la sphère domestique et acquière un revenu ou fasse des études atteste d'un changement dans les structures et, probablement ,dans les représentations qui ont toujours indiqué que le lieu naturel de la femme est l'espace domestique du quel elle ne doit pas sortir .Au vu donc de ces milliers de femmes qui, dans les grandes villes, aux heures de pointe ,se rendent à pied

ou en bus vers les lieux de travail ,on peut dire que la société algérienne a subi une véritable mutation en quelques années .[ADDI ,L, 1999,P128].

Section 02 : L'accès de la femme au poste d'encadrement

1 La femme cadre et sa position dans l'encadrement

La femme autant que cadre professionnelle elle joue un rôle important dans les organisations, elle est identifiée particulièrement par sa profession et par sa mission de responsable d'équipe, l'activité d'un cadre supérieur demande extrêmement des qualifications, des compétences et des responsabilités supérieures qui doit prendre en charge dans la prise de décision et pour garantir la direction, la gestion et le contrôle d'une organisation ou un groupe professionnel.

La proportion des femmes cadres et cadres supérieures s'élève à plus de 40% de l'effectif féminin occupé. Concernant l'administration, l'encadrement féminin représente environ 32% et la maîtrise 36,6% ces pourcentages sont significatifs de la forte féminisation de certaines professions à haute qualification. La forte qualification des femmes travailleuses ne s'est pas traduite dans les mêmes proportions au niveau des postes de décision au plan économique, politique et administratif. [KOUADRI, A, 2006].

L'investissement massif des jeunes femmes dans l'enseignement supérieur, s'il a conduit à une évolution de la place des femmes au sein de la catégorie des cadres et des professions supérieures, n'a pas fait disparaître les inégalités entre hommes et femmes dans l'accès aux sommets des hiérarchies professionnelles et organisationnelles. Ce constat s'applique à tous les pays, à des degrés divers, et à toutes les organisations. [LAVOISIER, 2004, P117].

1.1 La fonction de la femme cadre

Les femmes cadres exercent leurs responsabilités de manière autonome mais avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieure hiérarchique, le cadre doit être capable de

mettre en œuvre les stratégies définies avec les dirigeants afin de réaliser les objectifs déterminés par la direction supérieure ou par son établissement.

C'est toute personne qui reçoit de son employeur une délégation d'autorité pour planifier, diriger et coordonner une partie de l'entreprise ou d'une organisation et ce avec la compétence correspondante, le personnel de direction auquel une compétence étendue a été déléguée, appartient également au personnel de cadre, mais sera plutôt comme direction qui centralise et délègue l'autorité sous motionnée. [SZTUM, P, 1988, P03].

2 La femme cadre face aux difficultés rencontrées

Les obstacles les plus souvent qui empêchent les femmes d'accéder aux hautes fonctions des entreprises sont liés à la disponibilité et la mobilité, souvent elles sont contraintes de faire des choix, soit elle abandonne toute perspective de carrière et s'exclue elle-même des postes de décision, soit elle s'abandonne sa vie familiale ou bien elle cumule les charges et effectue la double journée du travail.

La similitude des problèmes que les femmes cadres ont eu à résoudre pour être reconnue comme travailleurs à part entière doit être mise en relation avec leurs personnalités qui présentent de nombreux traits communs. Doté d'une volonté tenace alliée à une forte dose de persévérance, elles font figure de battante, qui évoluent dans un univers professionnel souvent agressif et hostile, elles se définissent comme plus psychologue et plus attirées vers les relations humaines que leurs collègues, généralement individualistes, elles ne tiennent pas à ce qu'on les différencie des cadres masculins. [SZTUM, P, 1988, P26].

2.1 Les femmes dans les postes de responsabilité et la double journée du travail

L'image de la femme au travail avant tout mère de famille et pour qui le travail constitue une source de revenu d'appoint est encore largement véhiculée

dans notre société et conditionne les réflexes de nombreux employeurs qui hésitent ou refusent de nommer des femmes à des niveaux de responsabilité plus élevé. [SZTUM, P, 1988, P25].

Les femmes sont représentées au niveau de tous les postes de responsabilités statutaires, certes, la participation des femmes aux postes de responsabilité reste limitée par rapport à celle des hommes, mais elle est en progression continue. Cette progression est significative au niveau de tous les postes de responsabilités statutaires. En prenant comme exemple les postes de chef de service, on constate une évolution positive assez importante du taux de féminisation de ces postes.

L'accès des femmes à des postes à responsabilités remet en cause les rôles traditionnels qui associent la femme à la famille et l'homme au travail. A l'heure actuelle, la tendance semble être que les femmes choisissent une certaine forme d'emploi pour pouvoir fonder une famille et n'optent plus, soit pour la carrière, soit pour les enfants.

2.2 Conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

En plus d'être considéré comme des valeurs et des éléments constitutifs de l'identité des personnes, la famille et le travail sont également perçus comme deux activités aux exigences concurrentielles et consommatrices de temps, entre lesquelles il est nécessaire de pouvoir arbitrer particulièrement pour le public féminin.

En effet, l'équilibre travail/famille devient l'affaire de l'entreprise et non seulement celle de la femme ou encore de couple marié. L'avenir de l'entreprise, est corrélé à la situation familiale de l'employé et du degré d'équilibre entre son travail et sa famille.

Conclusion du chapitre

La femme, plus elle est instruite, plus elle se rend compte de la place qu'elle s'occupe dans sa famille et dans la société, et même elle est plus

consciente de ses devoirs à l'égard de sa famille, et son pays. Donc, Le travail est considéré comme le moyen favorable pour valoriser le statut qu'elle occupe, dans les deux formes sociales.



PARTIE PRATIQUE

CHAPITRE IV

PRESENTATION DE L'ORGANISME D'ACCUEIL ET LES CARACTERISTIQUES SOCIOPROFESSIONNELLES DES FEMMES CADRES

Préambule :

Ce présent chapitre, sera consacré à la présentation de l'organisme d'accueil, DANONE Djurdjura, et aussi à cordonner et organiser dans des tableaux les différentes caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres.

Section 01 : Présentation de la SPA DANONE :

1 Historique :

- **Groupe DANONE :**

Les origines du groupe DANONE ci-après également le groupe ou DANONE remontent à 1966, lors que la fusion de deux sociétés verrières française, glaces de Boussois et verrerie Souchon Neuvesel, a donné naissance à la société Boussois Souchon Neuvesel (BSN).

En 1967, le groupe BSN réalisait un chiffre d'affaire d'environ 150 millions d'euros dans le verre plat et le verre d'emballage.

A partir de 1970, le groupe BSN a engagé une stratégie de diversification dans l'alimentaire et successivement rachète, les Brasserie Kronenbourg, la société européenne de Brasserie et la société des eaux minérales d'Evian qui, à l'époque, étaient des clients importants de l'activité de verre de l'emballage du groupe BSN. A la suite de ces acquisitions, le groupe BSN est devenu le leader français de la Bière, des eaux minérales, et de l'alimentation infantile.

En 1973, BSN et Gervais Danone, un groupe alimentaire français, réalisent un chiffre d'affaire important dans les produits laitiers et les pâtes, ont fusionné devenant ainsi le premier groupe alimentaire français.

Au cours des années 70-80, le groupe BSN, après avoir cède son activité de verre plat, a concentré son développement sur l'alimentation en Europe occidentale. Il a ainsi acquis des Brasseries en Belgique, en Espagne, et en Italie, DANONE le premier producteur de Yoghourts au États-Unis Générale Biscuits, une Holding française détenant LU et d'autres marques de Biscuits en Europe, les

filiales Biscuits de Nabisco Inc. En Royaume-Uni et en Asie, et Galbani, le premier fabricant de fromage en Italie.

En 1989, le groupe BSN était alors le troisième groupe agroalimentaire diversifié européen, et le premier en France, en Italie et en Espagne.

Au début des années 90, le groupe BSN a adopté une stratégie de consolidation des positions, acquises au cours des années précédentes, BSN a acquis Volvic en France de renforcés sa position dans les activités d'eau en bouteille.

Pour affirmer son statut de groupe international l'agroalimentaire et des boissons et pour renforcer sa notoriété, le groupe BSN a décidé, en 1994, de se rebaptiser Groupe DANONE (BSN, société mère du groupe a, à cette occasion, également rebaptisée Groupe DANONE, ci-après également la société).

En 1997, le groupe a engagé un important programme de recentrage sur trois métiers prioritaires à vocation mondiale (produits laitiers frais, Boisson et Biscuits, Snacks céréaliers) qui représentent 77% du chiffre d'affaire, le groupe DANONE est le premier producteur mondial de produits frais, le second producteur mondial de Biscuits et Snacks céréalier et le premier producteur d'eau conditionnée.

En Algérie au terme des accords, le groupe Danone a également conclu un accord de partenariat avec laiterie DJURDJURA, leader du marché des produits laitiers frais (PLF) en prenant une participation de 51% dans la société DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA(DDA).

- **Laiterie Djurdjura :**

Limitée à la fabrication de produits laitiers DJURDJURA est une véritable épopée menée de bout par le groupe Batouche et cette unité est l'une des cinq (05) filiales du groupe Batouche.

C'est en 1984, que mûrit dans l'esprit du groupe Batouche, l'idée de création d'une petite unité de fabrication de Yaourt dans la région d'Ighzer

Amokrane avec des moyens très limites, l'unité n'a démarré qu'avec une remplisseuse de pots préforme d'une capacité de 1000 pots/heure.

Afin de parvenir à supplanter ces rivaux, et de faire face aux exigences de l'heure, aussi bien en quantité qu'en qualité le Groupe Batouche a modéré l'équipement de l'unité et il a fait entrer une équation simple, ceux qui ne travaillent pas n'ont pas d'ambitions, donc pas d'avenir dans l'entreprise, avec des efforts et un travail acharné, l'unité a réussi à acquérir en 1986 une conditionneuse thermo formeuse d'une capacité de 4000/heure.

En 1988, comme le dit si bien le proverbe « à cœur ne veillant rien d'impossible », l'entreprise se voit dotée d'un atelier de fabrication de fromage fondu et de camembert.

En 1991, ce fut l'acquisition d'une ligne de production de crème dessert

En 1993, une nouvelle conditionneuse est arrivée avec une capacité de production de 9000pots/heure.

En 1995, l'entreprise DJURDJURA sort carrément de son adolescence, par l'acquisition de deux (02) conditionneuses 12000 et 9000 pots/heure et une remplisseuse de 7000 pots/heure.

En 1996, profitant de la création de la zone d'activité industrielle d'Akbou, le Groupe Batouche inaugure sa nouvelle unité.

En 1999, construction d'une deuxième usine de fabrication des produits laitiers (fromage fondu, en portions 08 et 16 portion, fromage à pâte pressé, camembert).

En octobre 2001, signature de l'accord de partenariat avec le Groupe DANONE.

• **Laiterie DANONE Djurdjura Algérie SPA :**

En octobre 2001, le leader mondial des produits laitiers frais Groupe DANONE a conclu un accord de partenariat avec la laiterie DJURDJURA, leader

du marché Algérien des produits laitiers frais (PLF) en prenant une participation de 51% dans la société DANONE. JURDJURA ALGERIE SPA (DDA).

Après l'année 2002 consacrée à rénover le site d'Akbou et à mettre en place des outils industriels nécessaires à l'expansion future, la marque DANONE a été lancée en août 2002.

• **Situation géographique :**

DANONE DJURDJURA ALGERIE est implantée :

- Dans une zone industrielle TAHARCHT véritable carrefour économique de Bejaia, de quelques 50 unités de productions agroalimentaires et en cours d'expansion.
- A deux (02) Km d'une grande agglomération (Akbou).
- A quelques dizaines de mètres de la voie ferrée.
- A 60 Km de Bejaia, chef-lieu wilaya et pôle économique important en Algérie dotée d'un port à fort trafic et un aéroport international reliant divers destination (Pris, Marseille, Lyon, St Etienne et Charleroi).
- A 170Km à l'ouest de la capitale Alger.
- Par ailleurs on trouve des acteurs économiques importants tel que : CANDIA, SOUMMAM, IFRI...etc.

• **Identification de l'entreprise (DDA) :**

➤ **Avant le partenariat :**

- Le Groupe DANONE : la dénomination sociale de la société est GROUPE DANONE.
- Laiterie DJURDJURA : la dénomination sociale est Laiterie DJURDJURA.

➤ **Après le partenariat :**

- La dénomination des deux sociétés après le partenariat est DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA.

• **LE SIEGE SOCIAL :**

➤ **Avant le partenariat :**

-Le Groupe DANONE : Le siège social de la société est au 07, rue de Téhéran, 75008 Paris.

- Laiterie DJURDJURA : Le siège social de la société est situé à la zone industrielle d'Akbou (W) Bejaia Algérie.

➤ **Après le partenariat :**

- Le siège social de la société DANONE DJURDJURA ALGERIE SPA est situé à la zone industrielle d'Akbou (W) Bejaia Algérie.

• **FORME JURIDIQUE :**

➤ **Avant le partenariat :**

-**Le Groupe DANONE** : la société de Forme Anonyme à conseil d'administration est soumise à la disposition du livre II du code du commerce et au décret N° 67236 du 23 Mars 1967 sur les sociétés commerciales Françaises, et le Groupe DANONE a été constitué le 02 Février 1899, l'Assemblée Générale Extraordinaire du 13 décembre 1941a propager la durée de société au 13 décembre 2040.

-**Laiterie DJURDJURA** : est une société à responsabilité limitée de nature juridique mixte, elle est constitué selon l'article 564 du code de commerce algérien entre les associés de la famille de BATOUCHE (Société Familiale).

➤ **Après le partenariat :**

- Société par action à la capitale de 2 700 000 000 DA

- Téléphone : 213(034) 35 86 70-(034) 35 73 72

- Téléfax : 213(034) 35 90 29- (034) 35 86 71

- Responsable actuels : Mr BATOUCHE Boussaâd (Directeur Générale),
Claude JOLY (Directeur Adjoint).

• **DANONE actuellement :**

-En 2006 exactement en mois de juillet DANONE DJURDJURA est devenu SPA DANONE avec 95%

- Les 5% restantes pour la famille Batouche.

• La production et les différents produits :

-L'Unité DANONE DJURDJURA Algérie produit 350 à 400 tonnes/jour.

Ses différents produits sont :

- Yaourt ferme traditionnel.
- Seven bénéfiques.
- Bioactivia aromatisé.
- Bioactivia aux fruits.
- Crème dessert (DANETTE).
- Yaourt fruité (fruits).
- Yaourt à boire (Dan'up).
- Jus (Danao).
- Petit Gervais nature.

Section 02 : Les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtés.**2 Les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres de l'entreprise DANONE**

En effet, à ce niveau nous allons présenter les caractéristiques de notre échantillon d'étude et ce ; selon l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfant et l'expérience professionnelle dans l'entreprise DANONE.

Tableau N°02 : la répartition des enquêtées selon la catégorie d'âge.

La catégorie d'âge	L'effectif
[25 – 32ans]	02
[33 – 40ans]	05
[41 – 48ans]	01
Total	08

D'après ce tableau ci-dessus reparti en quatre catégories, l'âge de la population de notre échantillon varie entre 25 et 48 ans dont la moyenne d'âge et de 33 ans.

A propos de la première catégorie d'âge qui répartie les [25- 32] au celle-ci représente 02 femmes cadres de la population de notre échantillon, suivi par la catégorie des [33- 40] ans avec un effectif de 05. Et enfin, la dernière catégorie répartie entre [41- 48] ans, qui représente une minorité avec un effectif de 01 par rapport à la totalité.

Tableau N°03 : répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale.

La situation matrimoniale	L'effectif
mariée	06
célibataire	02
Total	08

La situation matrimoniale des femmes cadres mariées semble être d'après nos chiffres la plus élevée, avec un effectif de (06) femmes cadres, par ailleurs la catégorie des célibataires est tellement faible avec un effectif de (02).

Tableau N°04 : le nombre d'enfant des femmes cadres.

Le nombre d'enfant	L'effectif
[01-02]	03
[03-04]	01
Sans enfants	04
Total	08

De ce tableau on déduit que, la catégorie la plus fréquente est la troisième catégorie, se sont des femmes qui n'ayant pas d'enfant, avec un effectif de (04). Suivi par la deuxième catégorie, qui varie entre un et deux enfants, avec un effectif de (03).

En troisième catégorie, les femmes ayant un nombre d'enfant qui varie entre trois et quatre, représenter par un effectif de (01).

Tableau N°05 : répartition des enquêtées selon l'expérience professionnelle dans l'entreprise DANONE.

L'expérience professionnelle	L'effectif
[02 - 07 ans]	03
[08 - 13 ans]	04
[14 - 19 ans]	01
Total	08

En fonction des résultats de ce tableau, suite à la question posée aux femmes cadres sur leurs expériences professionnelles dans l'entreprise DANONE, on retient que les enquêtées qu'on a interrogées ayant à leurs actifs une expérience de [08-13ans] sont représentés par un effectif de (04).

Revenant à la seconde catégorie, elle indique trois de nos interrogées qui ont une expérience de [02-07 ans], enfin pour la dernière catégorie, elle représente seulement une enquêtée qui a une expérience de 18 ans.

Conclusion du chapitre :

Dans ce présent chapitre, nous avons présenté l'organisme d'accueil, son historique, ses différents produits, sa situation géographique et sa forme juridique, ainsi, les différentes caractéristiques socioprofessionnelles de nos enquêtées, tel que l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants et leurs expériences professionnelles.

CHAPITRE V

**LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE
L'IDENTITE PROFESSIONNELLE ET
LES STRATEGIES UTILISEES PAR
LES FEMMES CADRES DANS LE
MAINTIEN DE LEURS STATUTS**

Préambule :

Dans ce présent chapitre, nous allons présenter les différents éléments constitutifs de l'identité professionnelle des femmes cadres de l'entreprise DANONE, à savoir la formation, la capacité d'occuper des différents postes ou un poste supérieur, par la suite c'est l'influence de niveau d'instruction sur l'exécution des tâches, le vécu professionnel des femmes cadres, l'existence d'une communication entre les collègues et enfin le climat social au milieu du travail.

Section 01 : les éléments constitutifs de l'identité professionnelle des femmes cadres.

1 La formation comme élément de la construction de l'identité :

La femme cadre construit son identité à base des formations pour montrer son utilité pour elle-même et pour les autres, cette interaction est liée à la relation et à la fonction majeur de l'identité des uns aux autres au tour d'une collectivité, à fin d'améliorer son attitude au travail. Cela est justifié par SAINSAULIEU « la reconnaissance de soi par le biais du regard des autres ». [SAINSAULIEU, R, 1997, P318]. Donc l'identité est à la fois une identité pour soi et identité pour autrui. Tel que nous a témoigné l'une de nos enquêtées : *« ce sont des formations bénéfiques, ça m'a aidé beaucoup à m'améliorer dans mon poste, où on a appris beaucoup de chose, du coup ce qu'on a appris de la formation on le met en pratique, c'est pour ça qu'on pourra avoir de bon résultat »*. **R.R.D, âgée de 25 ans, diplômé en sciences alimentaires.**

Selon les réponses obtenues auprès des femmes cadres, nous pouvons retenir que l'entreprise DANONE fournis des formations à ses employées, sur le plan management, technique et administratif, pour faire face aux différentes mutations que l'entreprise subit. On constate donc, que l'entreprise est un lieu de socialisation et d'apprentissage pour les employées, à fin d'acquérir plus de connaissance et de compétence qui seront par la suite une source de pouvoir et d'expertise. Tel que nous a révélé l'une des cadres : *« oui, par exemple la*

formation de résolution de problème et des risques est une formation très bénéfique, parce que ça m'a contribué dans mon quotidien à anticiper sur des problèmes, si on a un problème on essaye de le résoudre pour qu'il ne se reproduise pas ». **Cadre âgée de 33 ans, avec un niveau d'instruction universitaire (bac+5), occupe le poste de responsable qualité et fournisseur de la matière première.**

Donc la formation permet à la femme cadre de s'évoluer sur le plan professionnel, d'actualiser ses compétences et aussi d'être motivée

De là nous retenons que, la formation est le moyen qui aide à la construction de l'identité professionnelle pour soi (ce que je me vois faire). Donc le choix d'une formation professionnelle représente le centre d'intérêt de l'individu au début de sa carrière et dans ses projets d'avenir. Ainsi l'identité de la personne n'est pas innée, n'est jamais donnée, elle est toujours construite et reconstruite.

2 La capacité des femmes cadres d'occuper un poste supérieur :

La capacité des femmes d'occuper un poste supérieur revient aux hautes qualifications liées ; aux diplômes obtenus, aux connaissances et aux compétences acquises, ce processus est résumé par un degré de potentiel humain hautement qualifié, qui démontre que ces femmes cadres peuvent être promues au poste plus élevé, car elles disposent d'une expérience professionnelle, un savoir-faire et le savoir être nécessaire. On rajoute que ces femmes cadres détiennent des connaissances théoriques acquise à l'université. En effet, elles leurs offres le savoir et la maîtrise nécessaire à leur poste de travail, pour effectuer les tâches assignées par l'entreprise. Tel qu'elle nous a révélé l'une de nos enquêtées : « *oui je suis prêt à occuper un poste supérieur que celui actuel, il y a beaucoup d'opportunités je suis prête à évoluer dans mon poste si non dans d'autres structures, donc d'occuper un poste supérieur c'est mon ambition* ». **Responsable qualité et sécurité alimentaire, bac +5, ingénieur écologie environnemental.**

Nous constatons que, la trajectoire scolaire et la formation suivie par les femmes cadres, permettaient leur socialisation et contribue à former une part de leurs identités.

Nous déduisons que, la trajectoire scolaire est un vécu social caractérisé par des expériences, des interactions, des conflits qui effacent des anciennes représentations et construisent de nouvelles qui feront partie du processus biographique de la socialisation, par-là, les individus se forment une identité héritée et vécue.

Certains femmes cadres affirment qu'elles sont incapables, inaptes d'assumer la responsabilité du poste plus supérieur à celui qu'elles occupent actuellement par ce que leurs vies privées les empêchent d'assumer les responsabilités liées à des postes supérieurs, car elles ont d'autres occupations externes (famille). Ce qui a été confirmé par l'une de nos enquêtées : *« pour le moment non, je viens d'avoir un enfant et je n'ai pas assez de temps pour le changement, d'occuper un poste supérieur ou différents postes c'est un peu difficile »* **marié, âgé de 33 ans**

Nous constatons que, la femme cadre cherche à trouver une forme d'emploi qui sera susceptible pour avoir un équilibre entre sa vie privée et professionnelle.

3 L'influence de niveau d'instruction sur l'exécution des tâches :

Le niveau d'instruction permet aux femmes cadres, l'adaptation aux différentes exigences du poste, grâce aux connaissances et aux notions de base qu'elles ont acquises durant leurs parcours universitaires ce qui facilite à ces dernières la gestion des différentes situations imprévues. Tel que nous à affirmer la responsable qualité et sécurité alimentaire : *« oui je pense que l'esprit d'analyse et de synthèse est important, le niveau d'instruction m'a beaucoup aidé, le faite que je suis passé par l'université avec les difficultés auxquelles on a eu à faire face, mais en ce qui concerne le monde du travail c'est chaque jour une*

soutenance, de se présenter devant les chefs, les directeurs, les étrangers et les gens qui dépassent ton niveau, tu vas faire une présentation sur tous ce que vous avez fait et tous ce que vous n'avez pas fait, après ils vont te poser des questions ».

Femme âgée de 34ans, avec un niveau d'instruction de bac +5.

Les femmes cadres de l'entreprise Danone, sont bien instruites du fait qu'elles disposent d'un diplôme universitaire (bac+5). Ce niveau qu'elles disposent leur a servi d'occuper des postes de responsabilité qui contribue dans la construction d'une forte identité et d'être reconnue aux seins de cette entreprise. Tel que nous à révéler l'une des cadres : *« bien sûr, c'est claire quelqu'un qui est instruit bien-sûr, il a un certain niveau d'instruction, on apprend beaucoup de chose à l'école et en les mets en pratique ici à DANONE, c'est-à-dire les connaissances qu'on a acquis à l'université en les mets en pratique, donc ça demande beaucoup de réflexion, d'intelligence pour arriver à occuper ce poste de responsabilité ».*

Responsable méthode processe, bac+5 diplômée en droit des finances.

De là on retient que, les femmes cadres de l'entreprise DANONE SPA, sont censés être valorisées et reconnues par les autres, donc la reconnaissance joue un rôle de premier plan dans l'élaboration de l'identité de l'employé et la valeur donnée à son travail.

4 Le vécu professionnel des femmes cadres dans l'entreprise DANONE :

D'après l'ensemble des réponses obtenues auprès des femmes cadre de l'entreprise DANONE SPA sur leurs vécus professionnels ; cela nous montre que ses femmes cadres ont acquis à travers cette expérience des compétences et des connaissances qualifiées au sein de l'entreprise, qui vont leur permettre par la suite de se positionner dans l'entreprise et d'évoluer dans le poste afin de s'adapter aux différentes mutations.

Nous pouvons dire donc que, les formations fournies par cette entreprise encouragent la motivation et le développement des compétences chez les femmes

cadres. Comme affirme la responsable du contrôle de qualité : « *oui, 18 ans d'expérience à l'entreprise DANONE, c'est comme une école qui nous a appris beaucoup de choses, je travaille ici comme agent de maîtrise, dans le laboratoire comme technicienne, donc voilà mon expérience vient étape par étape* ». **Cadre âgée de 45 ans, 18 ans d'expérience.**

À cet effet, nous constatons que l'entreprise DANONE est considérée comme un lieu de socialisation et de formation pour ces salariées, de sorte qu'elle participe à la construction de l'identité professionnelle.

Donc l'ancienneté au travail interprète d'une manière générale la qualité de compétence des femmes qui évoluent et acquièrent plus d'expériences dans leurs domaines professionnels, qui les mettent dans une position bien distinguée. Tel que nous a témoigné l'une des cadres : « *pour moi c'est une expérience très riche, où je me vois toujours au début de l'histoire, au début de l'aventure, même si j'ai appris beaucoup de chose ce n'est que le début et je peux encore apprendre davantage* ». **Responsable qualité et sécurité alimentaire, 9 ans d'expérience.**

L'autre nous confirme que : « *dès mon embauche j'étais une simple salariée, du coup j'ai aimé la stratégie et les méthodes de travail chez DANONE, ça me permet de grimper, j'ai tellement aimé le travail ici, comme c'est une entreprise multinationale elle nous a appris beaucoup de chose petit à petit j'ai occupé ce poste où je suis satisfaite, donc j'essaye de donner le meilleur* ». **Responsable méthode processe, 10 ans d'expériences.**

De là, nous retenons que l'expérience professionnelle n'est pas acquise spontanément, elle est le produit d'une réflexion du sujet sur sa situation professionnelle et sur sa trajectoire.

5 L'existence de la communication entre les collègues au milieu de travail :

L'harmonie et l'efficacité du milieu du travail reposent avant tout sur l'aptitude à pouvoir communiquer, elles permettent aux gens de mieux recevoir

et de partager l'information, de définir et comprendre les objectifs tracés par l'entreprise, et même d'éviter les effets néfastes du conflit et de la confusion.

Ainsi, la bonne communication peut favoriser l'intégration du travailleur dans un collectif de travail, qui passe par l'acte de socialisation.

A propos des réponses obtenus auprès de nos enquêtées, on retient que le travail en groupe contribue à la bonne communication au milieu professionnel, cette dernière permet la transmission de l'information et le partage des connaissances. D'après ce que nous a témoigné la R.R.D : *« oui, il y'a une bonne communication, généralement en travail en groupe car je ne peux pas effectuer un travail seul, donc c'est le relationnel au quotidien, exemple je suis responsable recherche et développement, je suis obligée de travailler avec la responsable marketing car c'est elle qui fait des études sur le marché »*. **Cadre âgée de 25 ans, diplômée en sciences alimentaires.**

Tout ceci est justifié par MERTON « groupe d'appartenance et groupe de référence », cette collaboration des collègues au travail est un processus de socialisation et de construction de l'identité des femmes cadres à l'intérieur du milieu auquel elles appartiennent. Ce qui signifie que le besoin des femmes cadre d'appartenir à un groupe professionnel, et d'avoir une bonne communication avec leurs collègues est la raison essentielle qui contribue à la construction de leurs identités professionnelles.

Donc la communication apparait nécessaire dans toute entreprise, car elle permet une meilleur interaction et grâce à cette dernière que les employées créent un esprit de groupe et construisent une forte identité professionnelle.

Nous déduisons que les femmes cadres partagent un type d'identité affinitaire avec leurs collègues de travail qui s'explique par le degré de la cohésion entre eux dans le milieu du travail.

6 Le climat social dans le milieu du travail :

D'après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées sur le climat social au sein du milieu professionnel, on retient que le bon climat social joue un rôle très important au sein de l'entreprise DANONE, à savoir la motivation, le relationnel et le bon fonctionnement de l'entreprise. C'est ce que l'une de nos enquêtées nous a révélée : *« oui, bien sûr c'est une chose qui nous motive c'est un très bon climat social, quand je rentre je trouve les collègues bien on communique, en s'échange des informations à propos du travail ce qui me facilite beaucoup plus l'exécution de mes tâches, donc c'est un climat stable, et c'est ce qui garantit le bon fonctionnement au sein de l'entreprise »*. **Responsable RH âgée de 35 ans.**

De là, nous retenons que, la qualité du climat social est un facteur qui détermine la qualité de vie au travail et influe sur la productivité de l'entreprise, il permet de travailler en équipe, de développer le sens du partage, de l'entraide et l'échange de savoir.

Ainsi, il offre aux femmes cadre une meilleure construction de l'identité professionnelle.

Nous déduisons que, le climat social est donc, primordial puisqu'il implique à travailler dans des conditions agréables et chaleureuses, aussi engendre la satisfaction du besoin d'estime, d'appartenance et d'épanouissement. Une responsable qualité et fournisseur de la matière première nous a dit : *« le climat social au sein de l'entreprise DANONE est un climat positif, où il n'y a pas de stress, la personne est épanouie, elle travaille plus, donc elle donne un meilleur rendement »*. **Cadre âgée de 33 ans, diplômée en sciences alimentaires.**

En outre, une dégradation du climat social entrainera des effets négatifs, non seulement parce qu'il influe sur la construction de l'identité mais aussi sur le rendement de l'entreprise. Ce qui a été démontré par l'une des cadres : *« oui bien sûr, quand tu viens à l'usine et tu seras toujours dégoûté, toujours stressé et*

démotivé ce n'est pas un bon climat de travail, même en terme de rendement ça va pas, donc il faut qu'il soit un climat stable qui facilite l'exécution des taches ».

Responsable qualité et fournisseur de la matière première.

Section02 : les stratégies utilisées par les femmes cadres dans le maintien de leurs statuts

1 Les stratégies utilisées par les femmes cadres pour prouver leurs savoirs faire :

Le sujet cherche à identifier, affirmer et à se défendre pour faire reconnaître une certaine identité, à ses propres yeux et à celles d'autrui. Une telle stratégie s'étale dans un contexte interactif où la conscience de soi est constamment influencée par le regard de l'autre, par la recherche de reconnaissance, de valorisation et d'intégration.

Cependant, pour que les femmes cadre réussissent à prouver leurs savoir-faire, il est nécessaire d'avoir plus d'intelligence et de compétences pour faire face aux situations imprévues et celles-là s'appuie nécessairement sur des connaissances acquises. Dont l'une de nos enquêtées a dit : *« j'ai acquis dans l'entreprise DANONE beaucoup de chose, j'ai fait pas mal de formation sur le plan technique et sur le plan d'action et même aussi le travail d'équipe facilite la transmission de l'information »*. **Responsable contrôle de qualité, âgée de 45 ans diplômée, master en contrôle de qualité.**

Une autre ajoute : *« j'essaye d'anticiper les choses, d'être à jour, la force de proposition, généralement c'est le relationnel et la bonne communication qui nous réunis ici à DANONE »*. **Cadre âgée de 27 ans avec un diplôme d'ingénieur en technologie alimentaire.**

Pour réussir une tâche ou un travail, il faut suivre une stratégie or, certaines femmes cadres de l'entreprise DANONE n'adoptent pas de stratégies pour réussir leurs travaux, mais plutôt elles l'exercent spontanément, elles préconisent plutôt la conscience professionnelle et c'est cela qui leurs permettent d'être reconnues au sein de cette entreprise. Tel qu'elle déclare l'une de nos enquêtées : *« en fait il*

n'y a pas de stratégie, quand on aime ce qu'on fait, on le fait spontanément on a pas besoin de stratégie, quelqu'un qui est motivé, il aime son travail, il a une conscience professionnelle je pense que le résultat on le voit vers la fin, le résultat est lié, si tu peux appeler ça stratégie, donc c'est une stratégie mais à part ça je ne suis pas stratège ». **Responsable méthode processe, âgée de 36 ans.**

Une autre confirme : « *il n'y a pas vraiment une stratégie, c'est plus un travail bien fait, disponibilité de la personne, être honnête, transparente et aussi être à jour* ». **Responsable qualité et fournisseur de la matière première, âgée de 33 ans.**

Nous déduisons que, ces femmes cadres accordent une grande importance à leur travail qui joue un rôle primordial dans la construction de l'identité chez elles.

2 L'adéquation entre le diplôme et le poste occupé :

D'après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées, nous déduisons que la quasi-totalité de nos interrogées avaient un diplôme plus performant au poste occupé, cela s'explique par les différentes notions de base qu'elles avaient acquises durant le parcours d'étude, chose qui les avaient permis d'améliorer leurs connaissances dans le milieu socioprofessionnel et d'harmoniser leurs degrés de qualification pour faire face aux différentes mutations. Et c'est ce que nous a témoigné l'une de nos enquêtées : « *oui, j'ai un diplôme en science alimentaire, je n'ai pas étudié le lait industrie (le yaourt), c'est-à-dire j'ai un diplôme général, mais il y'a une partie que j'ai étudiée sur le produit laitier, maintenant j'occupe le post RRD, il correspond à ce que j'ai fait* ». **R.R.D, diplômée en science alimentaire.**

Une autre femme nous a révélé : « *oui, mon poste se réfère à mon diplôme (contrôle de qualité), donc j'ai aucun soucis* ». **Responsable contrôle de qualité, master en contrôle qualité.**

Donc nous déduisons, que Les diplômes obtenus, permettent aux femmes cadres de se positionner dans des postes de responsabilités plus performants à leurs degrés de qualification.

Par ailleurs certaines de nos interrogées affirment qu'il n'y avait pas une adéquation entre le diplôme obtenu et le poste occupé, mais grâce aux formations acquises durant leurs parcours professionnels dans l'entreprise DDA elles avaient pu s'adapter aux normes et aux valeurs de ces postes de responsabilités sans trouver de difficultés. Et c'est d'ailleurs ce que nous avait déclaré l'une des femmes cadres : « *réellement il n'y a pas une adéquation, mais j'ai fait des formations en management à DANONE, c'est ce qui m'a permis d'accéder à se post* ». **R.R.H, master en informatique.**

Une autre ajoute : « non pas à 100%, *ce n'est pas mon diplôme qui me permet d'occuper ce poste* ». **Responsable coordinatrice performance, master en science administration.**

De ce fait, nous retenons que les diplômes obtenus et le parcours professionnel, favorisent aux femmes cadres de l'entreprise DANONE la construction de leurs carrières et le développement de leurs identités.

3 Les stratégies pour garantir le positionnement au sein de l'entreprise :

Après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées nous avons constaté, que les femmes cadres coopèrent volontairement avec le groupe de travail, collaborent avec les différentes structures pour partager le travail et régler les problèmes rencontrés au sein de l'entreprise. Tel qu'elle avait témoigné une femme cadre : « *le travail d'équipe, je partage toujours mes informations avec mon responsable, je collabore avec les autres structures ; c'est-à-dire je travaille pas uniquement sur des taches que j'ai actuellement, je les aide dans des*

situations difficiles, je partage mes connaissances, de communication, il faut être ouvert, j'assiste toujours aux réunions, c'est une occasion pour régler des problèmes et d'avoir des mises à jour sur des projets. » **R.R.D, âgée de 25 ans.**

Une autre femme cadre ajoute : « *c'est la crédibilité en premier lieu, démontrer l'engagement quotidien, les valeurs de l'entreprise DDA je les concrétise sur le terrain pour moi le relationnel et la communication c'est parmi les premières choses que j'ai apprises à DANONE, ici on est une famille on se fait confiance on se tutoies tout en gardons le respect et la priorité dans l'exécution de l'action* ». **Responsable qualité et sécurité alimentaire, âgé de 34 ans.**

Les femmes cadres de l'entreprise DANONE adhèrent aux valeurs et aux normes de cette dernière, ce qui leurs permet d'avoir le sentiment d'appartenance et de coopération avec leur chefs hiérarchiques et collègues du travail ,donc ces femmes cadres sont considérées comme un membre de valeur pour l'équipe de travail et pour la compagnie .Chose affirmée par l'une de nos enquêtées : «*c'est l'amélioration continue, il faut répondre aux valeurs de DANONE, et adhérer à ses stratégies, avoir un esprit d'appartenance et une bonne communication*». **Responsable qualité et fournisseur de la matière première, marié avec un enfant.**

De ce fait nous déduisons que, la femme cadre est indispensable au regard de son chef hiérarchique et de ces collègues de travail, ce qui lui permet de se positionner au sein de l'entreprise et de construire une forte identité.

4 L'adaptation à la réglementation interne

Après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos interrogées nous constatons que toutes nos enquêtées assurent l'application de la réglementation interne d'entreprise, donc ce qui montre qu'il existe une certaine obéissance de la

part de ces femmes cadres, dans ce sens une femme cadre confirme : « *bien sûr, toutes les normes qu'on suit soit les valeurs lisible, les limites critiques, soit les mesures qu'on fait dans le laboratoire à chaque modification d'un produit ou bien un lancement d'un nouveau produit en prend toujours en compte la partie réglementaire ,d'ailleurs la responsable règlementaire est au courant de toutes modification de toute nouveauté on se réfère toujours à la réglementation nationale, s'il y a un règlement européen au niveau de DANONE plus strict on applique cette dernière tout en gardant les normes nationale qui ne faut pas dépassés* ». **Responsable qualité et sécurité alimentaire, âgée de 34ans.**

Une autre confirme : « *effectivement c'est clair, on a un règlement interne qui faut respecter et faire avec* ». **Coordinatrice performance, âgée de 34 ans.**

Nous déduisons donc que, toutes les femmes cadres au sein de l'entreprise DDA respectent les lois et le règlement interne approprié. Chose qui assigne les responsabilités et les devoirs pour garantir une efficacité au sein du groupe de travail.

5 La satisfaction des femmes cadres au sein de l'entreprise DANONE

La satisfaction au travail des femmes cadres est liée à deux registres ; l'un statutaire et l'autre matériel(salaire).

Statutaire :

Après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées nous avons constaté que ; les femmes cadres sont très attachées à leur travail, elles accordent une bonne considération au statut-cadre, d'ailleurs toutes les femmes cadres ont répondu qu'elles sont satisfaites par leurs statuts. Grâce à leurs volontés ainsi qu'à l'importance accordée au poste qu'elles occupent, l'entreprise DANONE a son tour, leur facilite les conditions de travail. Tel qu'elle nous a témoignée une

interrogée : « *oui, hamdoulah, satisfaite, je travaille ici à DANONE depuis 16ans donc hamdoulah je suis satisfaite* ». **Mariée, avec 3enfants, âgée de 45ans.**

Une autre nous a confirmé : « *oui hamdoulah, je suis satisfaite même si on a des charges de travail et de pression, à 80% on arrive à équilibrer, en plus on n'a pas le choix, c'est ça le travail du manager qui doit gérer bien son temps pour faire bien son travail* ». Une autre ajoute : « *oui, satisfaite de mon travail même si on a des charges de travail on arrive à gérer, et par apport à la région (distance)je suis satisfaite* ». **Responsable méthode et procès, âgée de 36ans.**

Nous déduisons que, la politique organisationnelle joue un rôle d'agent socialisateur des acteurs au sein de l'entreprise, l'intégration des femmes cadres au travail est aujourd'hui plus favorable au vu de cette nouvelle politique de gestion qui opte en faveur de la considération des valeurs humaines. Ainsi, les femmes cadres de l'entreprise DANONE sont satisfaites de leur travail et par le poste qu'elles occupent, choisissent un emploi qui répond à leurs besoins et à leur bien-être au travail.

Matérielle (salaire)

À travers les réponses recueillies auprès de nos enquêtées de l'entreprise DANONE, nous constatons que certaines femmes cadres sont plus au moins satisfaites de leurs salaires, cela revient à l'expérience dans l'entreprise et leurs situation matrimonial qui exige un très bon salaire de base. Tel que nous a témoigné l'une de nos interrogées : « *oui le salaire est suffisant mais je demande plus s'il y a possibilité* ». **Mariée, avec 03 enfants, âgées de 45ans, 18ans d'expériences.** Une autre confirme : « *oui hamdoulah le salaire est suffisant mais espère toujours plus* ». **Mariée avec un enfant, 09ans d'expériences.**

Par ailleurs d'autre femmes cadres sont satisfaites de leurs salaire et cela revient à plusieurs critères tel que les primes, promotions..... ce qui est confirmé

par la Responsable DRH : « *je suis satisfait de mon salaire en 2018 j'attends une prime* ». **Mariée avec deux enfant, âgées de 35ans, 10ans d'expériences.**

Nous déduisons donc que, ces femmes cadres adoptent un style identitaire de retrait ou d'indépendant, SAINSAULIEU 1977 distinguait que l'investissement majeure n'est pas dans le travail, car ce dernier se considère comme moyen de réaliser « une autre vie ». [SAINSAULIEU, R, 1977, P207-208].

6 L'existence du bon fonctionnement au sein de l'entreprise DDA

Après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées nous constatons que, l'entreprise favorise de plus en plus la communication interne pour réaliser ses objectifs organisationnels, cela facilite aux femmes cadres de vivre dans un climat chaleureux au travail, c'est ce qui leur permet de se socialiser et d'adopter une identité sociale et collective qui favorise le bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi on peut rajouter que la collaboration entre les collègues renforce la cohésion du groupe d'appartenance. Tel que nous a déclaré l'une de nos enquêtées : « *je travaille en transversal, avec tout le monde, donc c'est le relationnel et la communication, il faut gagner les gens et si tu arrives, tu vas faciliter toutes actions* ». **Responsable qualité et sécurité alimentaire, âgées de 34ans.**

Une autre confirme : « *on se base sur la persévérance sur le terrain, on veille à la pratique des normes propre à Danone, car elle possède sa propre culture, qui lui procure sa stabilité* ». **Responsable recherche et développement, âgée de 27ans**

Nous déduisons que les femmes cadres de l'entreprise DANONE SPA arrivent à maintenir le bon fonctionnement de l'entreprise, cela revient au degré de la cohésion de groupe et le bon climat de travail.

7 La nature de relation entre les femmes cadres avec les chefs hiérarchiques :

Les relations de travail sont révélatrices de l'atmosphère qui règnent au sein de l'entreprise. Une bonne relation de travail s'assure généralement d'une écoute active des besoins des salariés.

A partir des résultats enregistrés auprès des femmes cadres de l'entreprise DANONE, nous constatons que la quasi-totalité de nos enquêtées ont de bonnes relations avec la hiérarchie, ce qui leur permet de construire une forte identité professionnelle, pour elles la qualité des relations avec les responsables apparaît comme élément clé de toute interaction collaboratrice au sein de l'entreprise. Ce que nous a témoigné une cadre : *« oui, j'ai une bonne relation avec mon responsable, je partage toujours mes informations avec lui, je collabore avec les autres structures, c'est-à-dire que je ne travaille pas uniquement sur des tâches que j'ai actuellement »*. **R.R.D, âgée de 25 ans.**

Nous remarquons que, ces femmes cadres développent une bonne relation avec leurs chefs hiérarchiques et une autonomie dans l'exécution de leurs tâches, ainsi que le partage d'information.

A ce propos nous déduisons que, une bonne relation avec la hiérarchie permet à la femme cadre de négocier sa carrière au sein de l'entreprise, son statut et aussi son identité.

Partant du principe que le travail est par essence relationnel, la confiance et la transparence entre les employés et les responsables sont considérés comme une condition favorable de son efficacité et du bien-être de ceux qui le réalise.

La responsable qualité et fournisseur de la matière première confirme : *« une bonne relation de confiance, de respect, une relation de bonne communication pour aide et support »*. **Cadre âgée de 33 ans.**

Une autre cadre nous a confirmé : « *oui parfaitement bien, j'ai mon temps avec mon responsable, où il y'a la transparence et le respect entre moi et lui* ».

Responsable contrôle de qualité, âgée de 45 ans.

Donc ces femmes cadres selon SAINSAULIEU, partagent un type d'identité de négociation qui a comme caractéristique l'aide et le support entre les responsables et les employés.

Pour conclure, nous déduisons que la qualité des relations entre le chef hiérarchique et les employés, permet d'établir une meilleure identité de groupe, de renforcer le sentiment d'appartenance, favorise l'engagement des employés envers l'organisation, aussi créer une grande solidarité et une collaboration entre les membres du groupe.

8 L'impact de la vie privée sur la vie professionnelle :

La famille et le travail sont perçus comme deux activités aux exigences concurrentielles et consommatrices de temps, les femmes cadres cherchent à atteindre un équilibre entre les obligations professionnelles et celles de leurs vies privées.

D'après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées suite à la question posée sur l'impact de la vie privé sur la vie professionnelle, nous constatons que les femmes cadres de l'entreprise DANONE arrivent à gérer leurs temps et à équilibrer entre les deux sphères de vie, malgré les pressions du travail. Tel que nous a affirmé l'une de nos enquêtées : « *ce n'est pas facile d'être au top mais on essaye d'équilibrer, sachant que je suis mère de trois enfants, il y'a beaucoup de responsabilités, j'ai des enfants il faut les gardés et les prendre à l'école et allé travailler en même temps* ». **Responsable contrôle de qualité, âgées de 45 ans, à 3 enfants.**

Nous déduisons à travers les réponses obtenues auprès de nos enquêtées que certaines femmes cadres de cette entreprise ont pu maintenir l'équilibre entre leurs vies professionnelles et leurs vies privées.

En outre, nous constatons qu'il existe d'autres femmes qui font la différence entre ces deux sphères, ce qui a été révélé par l'une de nos enquêtées : « *on arrive à gérer, c'est un équilibre, on essaye de séparer entre vie privée et vie professionnelle, quand je serais au travail, j'oublie totalement ma vie privée j'exécute seulement mes taches, et quand je suis à la maison j'oublie carrément le monde du travail, j'ai beaucoup d'occupations, je pense à ma famille c'est tout* ». **Responsable ressource humain, marié avec deux enfants.**

Une autre ajoute : « *pour moi ma vie privée c'est ma motivation pour être bien au travail, quand je termine mon travail à l'usine et je rentre chez moi, c'est une autre journée qui démarre, il faut juste trouver le bon équilibre et s'organiser des fois* ». **Responsable qualité et sécurité alimentaire, marié avec un enfant.**

Nous retenons d'après la théorie de SAINSAULIEU que, ces femmes cadres partagent un type d'identité de négociation dans la mesure où elles essayent de faire une frontière entre leurs vies privées ainsi que leurs vies professionnelles.

9 Le degré d'attachement des femmes cadres à l'entreprise DDA

La majorité des femmes cadres interrogées déclarent que l'engagement dans les règles de l'entreprise et l'adhésion à cette culture rend l'employé une personne intégrée et plus responsable, ainsi il reste à l'abris des fautes professionnelles et des conflits ce qui confirme que le développement de l'individu se nourrit des normes, règles et repères, afin de construire une identité unique d'un côté et sociale de l'autre côté. Comme a été déclaré par une femmes cadres : « *non, je ne pense pas quitter, c'est une société stable à sa propre culture et pour dire la vérité, j'ai pas d'expérience ailleurs pour comparer, mais je me sens épanoui, je me retrouve aise ici à DANONE* ».

Une autre rajoute : « *pour l'instant autant que je suis aise ici et stable, c'est-à-dire j'ai pas de problèmes donc je vais pas quitter, on quitte si on a des*

problèmes mais pour moi hamdoulah je n'ai aucun soucis ». **R.R. D**, âgée de **25 ans**.

Nous retenons donc, que les femmes cadres démontrent que le capital humain présente l'un des indicateurs d'une culture au sein de l'entreprise DANONE SPA par la diversité de profil de ces salariés et leurs loyautés.

Conclusion du chapitre :

Nous déduisons à travers l'ensemble d'informations obtenues auprès de nos enquêtées de l'entreprise DANONE, que la femme arrive à construire son identité professionnelle grâce à son parcours professionnel, ses expériences, au sein de cette entreprise ainsi que les différentes formations mises à sa disposition ce qui lui permet d'acquérir de nouvelles compétences, connaissances, un esprit d'analyse et de qualification afin d'occuper un poste de responsabilité supérieure.

Cependant, la femme cadre négocie son statut au sein de cette entreprise à travers le maintien de bonnes relations interpersonnelles avec les employés et les responsables de cette compagnie.

Discussion des hypothèses

Discussion des résultats de la première hypothèse :

Notre première hypothèse porte sur « l'identité professionnelle des femmes cadres peut être constituée par leurs parcours professionnel ». A partir de l'analyse des résultats obtenues auprès des femmes cadres sur leurs parcours professionnels qui traite les éléments constitutifs de l'identité, nous soulignons les résultats suivants :

La formation joue un rôle très important dans la construction de l'identité professionnel pour soi où le choix d'une formation professionnel représente le centre d'intérêt de l'individu au début de sa trajectoire et de sa projection dans l'avenir.

Ainsi, le niveau d'instruction permet aux femmes cadres, l'adaptation aux différentes exigences de son poste grâce aux connaissances et aux notions de bases qu'elles ont acquises durant leurs parcours universitaires. De là, nous retenons que l'expérience professionnelle n'est pas acquise spontanément, elle est le produit d'une réflexion du sujet sur sa situation professionnelle et sur sa trajectoire.

Enfin, L'identité de la femme cadre est en évolution continuelle dans la mesure où elle cherche toujours à développer ses compétences au fil de son parcours professionnel.

Donc, ce qu'on peut retenir par notre première hypothèse qui est le parcours professionnel comme élément de la construction de l'identité professionnel des femmes cadres de l'entreprise DDA, est confirmé.

Discussion des résultats de la deuxième hypothèse :

Notre deuxième hypothèse qui porte sur « les relations interpersonnelles ont un impact sur la construction de l'identité professionnelle de la femme cadre ». De ce fait à partir de l'analyse des résultats obtenus auprès des femmes cadres sur leurs relations interpersonnelles qui traite les stratégies que les femmes cadres utilisent pour le maintien de leurs statuts afin de construire une identité propre à eux ont conduit aux résultats suivant :

Les femmes cadres de l'entreprise DANONE, accordent une grande importance à leur travail, elles sont indispensables au regard de leurs chefs hiérarchiques et de leurs collègues de travail ce qui leurs permet à ces dernières de se positionner au sein de l'entreprise afin de construire une forte identité.

De ce fait, ces femmes cadres selon SAINSAULIEU, partagent un type d'identité de négociation et des affinités qui ont comme caractéristique l'aide et le support entre les responsables et les employés. Ainsi ce type de négociation revient à la mesure où elles essayent de mettre une frontière entre leurs vies privées ainsi que leurs vies professionnelles.

Enfin, les femmes cadres de l'entreprise DANONE SPA arrivent à maintenir le bon fonctionnement de l'entreprise, cela revient au degré de la cohésion de groupe et le bon climat de travail.

Donc notre deuxième hypothèse est confirmée par l'argument que les bonnes relations interpersonnelles ont un impact positif sur la construction de l'identité professionnelle des femmes cadres aux sein de l'entreprise DANONE DJURDJURA ALGERIE.

CONCLUSION

Conclusion

A la lumière de l'étude sociologique menée auprès des femmes cadres de l'entreprise DANONE DJURDJURA ALGERIE et les résultats obtenus, on a pu représenter notre problématique de recherche tout en vérifiant et analysant les résultats de nos hypothèses suggérées.

Vu la nature de notre objectif qui a été de d'écrire et comprendre les éléments essentiels de la construction de l'identité professionnelle chez les femmes cadres de cette entreprise, nous pouvons répondre par l'affirmative à notre interrogation centrale.

La construction identitaire des femmes cadres au sein de la sphère professionnel est considéré comme le fruit de leurs parcours professionnels, ce processus est déterminé par les différentes expériences, les formations acquises. Ainsi les relations interpersonnelles que l'individu rencontre durant son existence professionnelle.

En effet, les femmes cadres interrogées au sein de l'entreprise DANONE valorisent le travail de groupe, elles ont de bonnes relations socioprofessionnelles avec leurs groupes de travail et de bons liens avec leurs supérieurs hiérarchiques, donc les femmes cadres de cette entreprise confirment que ce genre de relations interpersonnelles est très important pour assurer une rentabilité et un bon rendement.

L'identité professionnel n'est jamais statique, elle évolue, elle est façonnée par la reconnaissance et repose sur deux pôles, l'un biographique qui relève de l'ordre individuel. Et l'autre relationnel, qui relève de l'ordre social.

Pour conclure notre travail, il faut reconnaître que le statut de la femme algérienne évolue, elles sont de plus en plus présentes dans l'espace public, elles travaillent dans tous les secteurs d'activités. Et pour certaines, elles sont mêmes promues à des postes de responsabilité.

Dans cet ordre d'idée, nous souhaitons qu'il aura plus de recherche sur le thème de l'identité professionnelle et de creuser davantage sur le processus qui forge le statut de la femme algérienne, afin de mieux savoir comment les femmes algériennes deviennent entrepreneures à travers leurs statuts et leurs identités professionnelles.



LISTE BIBLIOGRAPHIE

Liste bibliographique :

1. ADDI, L. (1999). *Les mutations de la société algérienne dans l'Algérie contemporain*. Paris : Edition La Découverte.
2. AKTOUF, O. (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Une introduction à la démarche classique et une critique. Montréal : les presses de l'Université du Québec.
3. ANDRE, A, ANSART, P. (1999). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : Edition Le Robert.
4. ANDREE, M. (1972). *Sociologie de la famille et du mariage*. Paris : 1^{er} Edition.
5. ANGERS, M. (1997). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Algérie : Edition Casbah.
6. AUTRET, E. *la construction de l'identité professionnelle chez les PLC2*. (N°5), sports et identité.
7. BAUDRY, R et JUCHS, J-Ph. (2007). *Définir l'identité*, (hypothèses, 7 (10). PP 155-167). Paris : Edition La Sorbonne.
8. BELMIHOUB, Ch. (2016). *Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie*. Paris : Consultant.
9. BENALI, R. (2009). *Rôles et statuts dans la famille algérienne contemporaine*. Changements et représentations. Algérie : (université de Batna, N°21-22. PP90-95).
10. BOUDON, R, BESNARD, Ph, CHERKAOUI, M et autres. (2005). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : 1^{re} édition, Larousse.
11. BOUSSAR, V, CRAIPEAU, S, DRAIS, É et autres. (2004). *Le socio-manager*. Sociologie pour une pratique managériale. Paris : Edition Dunod.
12. BOUTILLIER, S, LESTRADE, B. (2004). *Le travail de femme, accès d'émancipation*. Paris : Edition Harmattan.

13. BRUNO, A. (2005). *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*. Paris : Ellipses.
14. CHAUDRON, M et autre. (1999). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : Le Robert seuil. Edition Mame.
15. CNES. (2005).
16. DUBAR C. (2000). *La socialisation, Des identités sociales et professionnelles*. Paris : 3eme Edition. Armand Colin.
17. DUBAR, C. (1991). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Edition Armand Colin.
18. DUBAR, C. (2002). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : 3eme Editions, Edition Armand Colin.
19. ELAKREMI, A, SASSI, N, BOUZIDI, S. (2009). *Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail*. (Département des relations industrielles, N°04, vol 64) Paris.
20. ELHOYEK, S. (2004). *Représentations identitaire et rapport à la formation continue*. (Thèse de doctorat en science de l'éducation). Université Charles de gaule, Lille, U.F.R, des sciences de l'éducation, Paris.
21. ETIENNE, J, BLOESS, F, NORECK, J et autres. (1997). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : Edition Hatier.
22. FERREOL, G, CAUCHEY, Ph, DUPREZ, J-M, et autres. (2009). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : 3^{ème} édition. Armand Colin.
23. FERREOL, G, CAUCHY, Ph, DUPREZ, J-M, et autres. (1991). *Dictionnaire de sociologie*. Paris : 3^{ème} édition. Armand Colin.
24. FISCHER, G-N. (1996). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. Paris : 2^{ème} édition. Edition Dunod.
25. FRAY, A-M, PICOULEAU, S. (2010). *Le diagnostic de l'identité professionnelle : Une dimension essentielle pour la qualité au travail*, (Managent et avenir. 8/ N°38. PP72-88).

26. GENITILI, F. (2005). *Comment définir l'identité professionnelle ?* Edition ERES.
27. GUY, M et THUDEROZ, Ch. (2005). *Travail, entreprise, société*. Paris : PUF.
28. HADEF, A. (2007). *L'enseignement universitaire ; son projet ; son identité et son rapport à la formation*. (Thèse de Doctorat d'état en Science de l'éducation). Université monteur Constantine, Algérie.
29. HALPERNE, C et RUANO-BORBALAN, J-C. (2004). *Identité(s) : l'individu, le groupe, la société*. Paris : Edition Sciences Humaines.
30. KHODJA, S. (1991). *A comme algérienne*. Algérie : Edition ENAL.
31. LALLEMENT, M. (2007). *Le travail, une sociologie contemporaine*. France : Edition Gallimard.
32. MADELINE, G. (2000). *Lexique des sciences sociales*. Paris : 7^{ème} édition. Edition Dalloz.
33. MAGAKIAN, J-L, CHRISTOPF, B, et autres. (2003). *50 fiches pour aborder la gestion stratégique des ressources humaines*. Paris : Edition Bréal.
34. MARGOUMA, M. (2004). *Le locale, étude anthropologique d'un cas (Medrissa ouest Algérien)*. Colloque de groupement des anthropologistes de langue française (GALF), (Antropo, 7, n°3), Algérie.
35. MARUANI, M. (2003). *Travail et emploi des femmes*. Paris : Edition La Découverte.
36. MELLAKH, K. (2005). *Les femmes cadres diplômé dans la fonction publique au Maroc*, (Cahier du CREAD, N°74), Paris.
37. MERABTINE, D-CH. (2004). *Identité social et représentation de soi, Femme et travail*. (Thèse pour le doctorat d'état en psychologie sociale). Faculté des sciences humaines et sociale. Département de psychologie et des sciences de l'éducation. Université d'Alger, Algérie.

38. MUCCHIELLI, A. (2002). *L'identité (que sais-je ?)*. Paris : 5^{ème} édition mise à jour. PUF.
39. PAILLÉ, P, MUCCHIELLI, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Edition Armand Colin.
40. SADKI, N. (2005). *Le nombre des filles augmente dans les écoles Algériennes*. Femme méditerranéennes, (Article 2189).
41. SAIDI, F. (2015). *La femme algérienne, hier et aujourd'hui*. Algérie : MSP. Mouvement de la société pour la paix.
42. SAINSAULIEU, R. (1988). *L'identité au travail, les effets culturels de l'organisation*. Paris : 3^{ème} éditions. Edition presses de la fondation national des sciences politiques.
43. SAINSAULIEU, R. (1995). *Sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement*. Paris : Edition Dalloz.
44. SAINSAULIEU, R. (1997). *Sociologie de l'entreprise : organisation, culture et développement*. France : 2^{ème} édition. Edition Presses de sciences Politiques. Dalloz.
45. SAINSAULIEU, R. (1998). *L'identité au travail*. Paris : Edition Presse de la fondation nationale des sciences politiques.
46. SCHWARTZ, Y. (1993). *Reconnaissance du travail pour une approche ergologique*. Paris : Edition le travail humain.
47. SOUSSI, S. (1998). *Changement technologique et identité au travail*. En vue de l'obtention du grade de philosophie. (Doctorat en sociologie). Université de Montréal.
48. SZTUM, P. (1988). *Les femmes cadres*. Courrier hebdomadaire du CRISP, (N°1189, VOL 04. PP 1-44).
49. TEFIANI, M. (2006). Femmes diplômées et identité professionnelle. *Les diplômés de l'enseignement supérieur : changement familiaux et changements sociaux*, (N°3) Algérie.

50. THOLLEMBECK, J. (2010). *La famille, Une instance de socialisation fondamentale pour l'enfant*, (Analyse UFAPEC, N° 26. 10).



ANNEXES



Annexe01 : Guide d'entretien.

Identification personnelle :

- Age
- Situation matrimoniale
- Quel est le nombre d'enfant
- Poste occupé
- Niveau d'instruction
- L'expérience professionnelle
- Quel est la profession de vos parents, et de votre époux ?

Les éléments constitutifs de l'identité professionnelle

- Quels sont les diplômes et les formations que vous avez acquis pendant votre parcours professionnel ?
- Etes-vous prêt à occuper un poste supérieur que celui actuel ?
- Votre niveau d'instruction a-t-il une influence sur l'exécution de votre tâche ?
- Pouvez-vous nous parlé sur votre expérience à l'entreprise DANONE ?
- Y-a-t-il une communication avec vos collègues du travail ? Quel type de communication ?
- Le climat social au milieu du travail rentre dans vos motivations ?

Les stratégies par les femmes cadres dans le maintien de son statut.

- Quelle est la stratégie utilisé pour prouver votre savoir-faire par apport à votre pair ?
- Y-a-t-il une adéquation entre votre diplôme et le poste que vous occupez ?
- Quelle est la stratégie que vous utilisez pour garantir votre positionnement aux seins de l'entreprise ?

- La réglementation a -t-il une influence sur l'exécution de vos tâches ?
- Êtes-vous satisfaite de votre travail, de votre salaire ? justifié.
- Comment pouvez-vous garantir le bon fonctionnement de l'entreprise ?
- Quel est la nature de votre relation avec la hiérarchie ?
- Quel est l'impact de votre vie privé sur votre vie professionnelle ?
- Pensez-vous quitter l'entreprise DANONE ? justifié.

ORGANIGRAMME DANONE DJURDJURA ALGERIE



