



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

**L'accès des femmes cadres à la
sphère de la direction des
entreprises**

**Étude Empirique : L'entreprise
IBRAHIM et Fils**

Réalisé par

Hamchaoui Taklit

Imadalou Daouia

Encadré par :

M^r : Ameer. S

Année universitaire 2017/2018

Remerciement

On tient à la fin de ce travail à remercier Dieu le miséricordieux de nous avoir donné la patience et la santé pour réaliser ce travail.

On tient à remercier notre promoteur Monsieur Ameer pour sa disponibilité et ces précieux conseils et qui nous a aidé jusqu'à la fin de ce travail.

Nos sincères remerciements au président et aux membres de Jury pour avoir accepté de corriger et Juger notre travail.

Nos sincères remerciements s'adressent également à l'équipe du service personnel de l'entreprise Ibrahim et Fils qui nous a permis de réaliser notre enquête de recherche au sein de leur organisme

On tient à remercier toutes les femmes cadres interviewées dans l'entreprise Ibrahim et Fils pour leur participations d'avoir nous confié leur renseignement.

Nos vifs remerciements s'adressent à tous ce qui ont contribué de près ou de loins à l'enrichissement de ce travail.

Dédicaces

Je dédie ce présent mémoire en bien modeste témoignage de ma gratitude et ma profonde affectation à :

- ❖ Ma très chère mère pour tout l'amour et bien qu'elle ma témoigné pour son soutien moral qu'elle ma prodiguer et les sacrifices ce qu'elle a fait durant mes études.*
- ❖ A mes très chères sœurs : Sabrina, Mlliha, Warda, Samira*
- ❖ A mes très chers frères : Rdouine et Toufik*
- ❖ A ma très chère binôme et copine : Daouia et toutr sa famille.*
- ❖ A mes très chers ami(e) : Fahima, Dyhia, Lydia, Chichi.*
- ❖ Je remercie chaleureusement mon promoteur M^r Ameer pour ses conseils et aides.*
- ❖ A tout la promotion de sociologie du travail et des ressources humaines 2017/2018.*

Taklit

Dédicaces

C'est avec un cœur plein de joie que je dédie ce modeste travail :

- ❖ *A ma très chère mère qui a attendu, et espérer ma réussite a qui je témoigne ma profonde gratitude et beaucoup de reconnaissance pour tout ce qu'elle a fait pour moi, Maman merci pour que je sois un exemple.*
- ❖ *Amon très cher père qui ma ouvert les portes de la réussite par sa compréhension et soutien.*
- ❖ *A mes très chers frères : Hakim et Idir*
- ❖ *A ma très chère sœur : Katia*
- ❖ *A ma très chère binôme et copine : Lyly pour sa patience et sa pertinence, toute sa familles.*
- ❖ *A ma très chère copine : Souhila et pour toute sa famille*
- ❖ *Je remercie chaleureusement mon promoteur M^e Ameer pour ses conseils et aides.*
- ❖ *A tout la promotion de sociologie de travail et des ressources humaines 2017/2018.*

Daouia

Sommaire

La liste des tableaux

Introduction

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

Section 1 : détermination de sujet de l'étude

1-Les raisons du choix du thème.....	04
2-Les objectifs de la recherche.....	04
3-Les études antérieures.....	05
4-La problématique.....	10
5-Les hypothèses.....	12
6-Les concepts : La définition des concepts clés.....	12

Section 2 : la méthode et la technique utilisée

7- La pré-enquête.....	16
8- ..Méthodes et technique utilisées.....	17
9- Le guide d'entretien.....	17
10- La population d'enquête.....	18
11- Les difficultés rencontrées.....	20

Chapitre II : cadre théorique

Section 01 : Les données générales sur la femme et l'emploi en Algérie

1-La femme algérienne dans la famille traditionnelle.....	21
2-Histoire du travail des femmes en Algérie.....	23

3-L'évolution du statut des femmes algériennes	24
3.1-La scolarisation des filles.....	24
3.2-La situation des femmes en Algérie.....	25
3.3-L'accès de la femme au travail salarié.....	25
3.4-Le taux d'activité féminine en Algérie.....	26
3.5-Les mouvements féministes en algerie.....	27

Section 02 : Conciliation entre la vie familiale et professionnelle

1- La femme face à double activité familiale et professionnel.....	28
2- Le travail professionnel et le travail domestique des femmes.....	29
2.1- le travail domestique.....	30
2.2- Le travail professionnel.....	31
3- La féminisation du problème de la conciliation famille-emploi :.....	32

Section 03 : l'accès des femmes aux postes de décisions

1- L'accès des femmes aux postes de décisions.....	34
2- Accès des femmes aux postes de décision au niveau des entreprises économiques.....	35
3- Femmes aux postes de décision : au-delà des contraintes, des opportunités.....	36
4- Les obstacles aux quelles les femmes se heurtes.....	37
4.1-Les obstacles socioculturels.....	37
4.2-Les contraintes familiales.....	38

4.3-Les obstacles sur le lieu de travail.....	39
---	----

Chapitre III : Présentation du terrain et des résultats de l'enquête

Section 01 : présentation de l'organisme Ibrahim et fils

1-Historique de la SARL IFRI.....	40
2- Mission et activités.....	41
3- Les objectifs de l'entreprise IBRAHIM et fils.....	42
4- les différentes filières de la « SARL, Ibrahim IFRI ».....	42
5- Gramme de produits de la SARL IBRAHIM et IFRI	43
6-IFRI sur le marché national et international	44
7-Présentation des différents services.....	45
8-Les taches de service personnel.....	48
9-L'organigramme de la direction des ressources humaines.....	50

Section 2 : Analyse et interprétation des résultats d'enquête

1- Analyse des données.....	51
2- Vérification des hypothèses.....	73

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes

Liste des abréviations

La bréviations	Significations
APN	L'Assemblée populaire National
ATS	L'Acronyme pour applicant cracking system
BNA	Banque National Algérie
CNAS	Le Comité National d'Action social
CRASC	Centre Recherche en Anthropologie et Culturel
D.E.S	Diplôme D'étude supérieur
D.E.A	Diplôme D'étude Approfondies
DRT	Les Dérivés Ré iniques Et Terpénique
ONS	Office National Des Statique
PET	Polyéthylène Téréphtalate
PEHD	Polyéthylène haute densité
T.S	Technicien Supérieur
INS	Institut National De La Statistique
SARL	Société à Responsabilité Limitée



INTRODUCTION

Introduction

Chacun sait que la place des femmes dans le monde du travail n'a été reconnue qu'après un long combat, elles étaient encore invisible, cantonnées à leurs images de femme idéal, identifiée comme maitrise de maison et épouse.

Au paravant, la situation a commencé à s'améliorer, garce à la progression de la société, ou les familles algériennes aujourd'hui encouragent bien la scolarisation de leurs filles et misent tous les moyens pour arriver à les former, leur à donner les mêmes chances que les garçons, puisque la fille auparavant ne doit pas sortir de la maison.

« L'accès des femmes à l'éducation leur permettent d'accéder à l'emploi d'évoluer dans leurs carrières et atteindre des postes important d'une manière égalitaire et équilibrée »¹.

Donc, la femme aujourd'hui occupe une place de plus en plus importante au sein des milieux professionnels, même ceux qui ne sont pas traditionnellement féminin, telle que le secteur industriel, nous pouvons également parler des femmes cadre qui ont su s'imposer dans leurs discipline et gravir les échelons de la hiérarchie, cela leur permis d'avoir un même statut que l'homme et être concurrente par excellence à occuper un poste de décision.

Le travail des femmes permis de se libérer et d'apparaître au sein de sa société par ces capacités, sa volonté, son diplôme et sa participation à la vie sociale, et économique. Cela mis l'accent sur l'apparition d'un statut de la femme cadre, qui cherche la reconnaissance à l'intérieur et à l'extérieur de son foyer.

Dans cet ordre d'idée, nous voulons effectuer une recherche sur comment les femmes cadres accèdent-telle au poste de responsabilité, et les facteurs qui

¹ Bouzguenda Karima, femme diplômé du magrebe :de l'accé a l'emploi a l'exercice de la responsabilité , revu publier par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, N° 47, 2005.p11

Introduction

favorisent l'accès des femmes cadres à occuper un poste de responsabilité au sein de l'entreprise IBRAHIM et Fils. Pour éclairer certains points relatifs à l'objet de notre recherche, nous avons divisé notre travail en trois parties : « méthodologique », « théorique » et « pratique ».

La partie méthodologique se décompose en deux sections, dans le cadre méthodologique de la recherche on parle dans la première section sur les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés et les études antérieures. Dans la deuxième section on parle sur la pré-enquête, la méthode et la technique utilisée, le guide d'entretien, la population d'enquête et les difficultés rencontrées.

En suite nous avons abordé le deuxième chapitre qui est théorique, qui se compose de trois sections, il contient des données théoriques sur le thème dans ce qui suit, nous parlons dans la première section sur les données générales sur les femmes et l'emploi en Algérie, dans la deuxième section nous aborderons sur la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, et la troisième section sur l'accès des femmes aux postes de décision.

Le troisième chapitre est consacré à la présentation du terrain et les résultats de l'enquête, ce chapitre est composé de deux sections ; dans la première nous allons présenter l'organigramme d'accueil de l'entreprise IBRAHIM et Fils, et dans la seconde, nous allons procéder à l'analyse des questions et la vérification des hypothèses.



Chapitre I

Cadre méthodologique de recherche

Préambule

Dans ce présent chapitre, nous exposerons ce qui justifié le choix de ce thème, et les objectifs de la recherche. Ensuite nous aborderons la problématique, aussi que les hypothèses de la recherche, suivies des définitions des concepts clés, la méthode et la technique utilisé, et enfin on termine par les études effectuées en Algérie.

1. Les raisons du choix du thème

Notre thème est nouveau, notre sujet touche trois concepts primordiaux qui sont : la femme, la famille et le travail. Nous allons tenter d'étudier l'émergence de la femme sur le marché du travail, bien que la place de la femme dans la société traditionnel et moderne.

La fonction de la sociologie du travail, m'achottée à traiter la problématique du travail des femmes au sein de notre société algérienne, à savoir l'accès des femmes cadres à la sphère de la direction des entreprises algériennes.

Ce thème nous a motivé au tant que femme qui désire rentrer au monde du travail, pour faire une carrière professionnelle brillante.

2. Les objectifs de la recherche

- Savoir quels sont les obstacles que les femmes cadres rencontrent, au sein des milieux professionnels.
- Découvrir les stratégies quelles développent, pour faire face à ses obstacle.
- Savoir comment les femmes cadres partagent les responsabilités professionnelles et familiales.
- Présenter les facteurs qui défavorisent l'accès des femmes cadres à la sphère de la direction des entreprises.

3. Les études antérieures

La femme comme sujet de recherche demande beaucoup d'importance d'analyse, car c'est le pilier de la famille et même de la société a vécue dans des situations, ce qui a provoqué la motivation de plusieurs chercheurs à traiter ce sujet de plusieurs façons.

1^{er} étude- A comme Algérie : Souad Khodja

Khodja souad explique l'ignorance de la femme par toute une société, d'un problème fondamental, qui la sape quotidiennement dans ses fondements, d'obliger à poser les problèmes qui concernent la femme, de lever le voile sur l'inconscient collectif pour susciter un débat général qui a un sens et afin que la société algérienne sache ce dont souffrent, aussi de préciser la nature en question le fait on décide de remettre en question le fait que l'homme est le maître incontestable de tout depuis son existence. Elle parle évidemment des femmes qui ont généralement suivie un cursus scolaire et exercent parfois des activités qui leurs permettent de ne plus dépendre de quelqu'un d'autre et de faire comprendre la place occupée dans la société algérienne par le travail féminin et les femmes qui luttent pour leurs droit et la compréhension de ces origines. Et que la femme n'est plus que l'image déformée que s'en fait l'homme¹.

2^{ème} étude : Khodja Souad « les algériennes du quotidien »²

Dans son ouvrage S. Khodja, a évoqué le problème rencontré par les femmes salariées, l'enquête s'était déroulée durant les années 1984- 1985, dans les grandes villes algériennes, où les possibilités de travail des femmes sont les plus aisées et les plus nombreuses. On interroge quelques femmes salariées, l'auteur a déduit que :

¹ Khoudja Souad, A comme Algérie, GNAL, Alger, 1991, p : 8-9

² KHODJA Souad, les algériennes du quotidien, ENAL, Alger. 1985. P : 43

Les femmes salariées se trouvent en face d'un grand problème, c'est comment avoir un temps suffisant pour leur travail et leur famille.

L'absence de l'aide du marié dans le travail domestique, dans le cas où un homme aide sa femme « *le milieu dans lequel il vit verrait aide avec mépris* », toutes les femmes réclament un manque de temps.

Pour mieux comprendre cette situation, on reprend l'exemple exposé par S. Khodja, de cette femme salariée que raconte comment elle passe sa journée :

Elle se lève à 5h43 min, elle fait tôt le ménage, elle prend son bébé chez la nourrice, et vers 8h45min elle se rend au lieu de travail. A 12h, elle rentre et prépare le déjeuner et le dîner au même temps. A 14h, elle retourne au travail jusqu'à 17h30, elle récupère son bébé, sert à manger, elle avoue qu'à 21h « *j'étais complètement épuisée* ».

Donc le travail salarié des femmes provoque le problème du manque de temps soit pour leurs enfants, ou pour l'exécution des tâches ménagères, pour leurs enfants, parce que ce qu'elles reçoivent rarement l'aide de la part de leur mariés ; chose qui les pousse à se retrouver face à une double journée de travail.

3^{ème} étude : « l'intégration socio-économique des femmes »

Il s'agit d'une étude exploratoire qui a été réalisée en 2005 par le centre de recherche en Anthropologie et culturelle (CRASC) auprès d'un échantillon de 419 femmes travailleuses répartie selon le facteur d'activité ainsi que leur niveau d'instruction, afin de faire le point sur la question de l'intégration socio-économique des femmes³⁴.

Les résultats de cette enquête montrent que :

³ Etude nationale exploratoire sur : le travail féminin en algérie, N°7, 2005, p : 6.13

- Plus le niveau d'instruction des enquêtées est élevé plus ont un parcours professionnel longitudinal.
- Le niveau d'instruction joue un rôle différencié dans les modalités et le temps d'accès au travail ; 60.3% des enquêtées de niveau d'instruction supérieur ont intégré le travail grâce a une demande ou a un concours contre 25% des femmes sans instruction.

La part des sans instruction qui ont accédé au travail grâce à une connaissance est de 65% par contre elle est 24% chez celle de niveau d'instruction supérieur. En ce qui concerne la durée de recherche du travail selon le niveau d'instruction 62% des travailleuses de niveau supérieur ont cherché du travail durant moins d'une année, contrairement au 45% des sans instructions. En ce qui concerne l'égalité des conditions d'accès à la responsabilité pour les femmes et pour les hommes. Les avis sont partagés : 54.3% on dit oui contre 45.7% ont dit non.

L'aspiration à progresser dans leur carrière révèle chez les femmes travailleuses une dimension nouvelle en rupture avec celle qui était dominante auparavant c'est-à-dire par rapport au schéma de pensée traditionnel. Parmi les activités des femmes durant le temps hors de travail, la garde des enfants semble de plus en plus revenir à un mode non traditionnel, puisqu'elle relève d'une transaction financière que cela soit pour les enfants dans une crèche, chez une nourrisse à domicile. Toute fois 04 heures par jours aux enfants et 32.45% des femmes consacrent 01 à 02 heures par jours.

a- Temps de récupération

Le temps généralement consacré ne dépasse pas 02 heures par jours pour 54.9% des enquêtées. Tandis que les autres ne prennent de repos que durant la nuit (sommeil).

b- Répartition du salaire ou de revenu de la femme travailleuse :**b-1- dépenses personnelle :**

Elles constituent 26% à 50% des revenus soit 2.77% des enquêtées dont 20% célibataires et 12.2% mariées.

b.2- Autre dépense :

53.25% consacrent une partie de leurs revenus aux charges (électricité et téléphone), 16.6% à l'épargne, dont une majorité est constituée des femmes entrepreneurs, et 13% pour l'échât ou la construction d'un logement.

c- Femmes et problème majeurs :

Les problèmes majeurs perçus par les enquêtes sont le transport, les horaires du travail, le statut juridique, l'absence de promotion dans le travail, l'indisponibilité des crèches, le harcèlement et la discrimination... etc. ces deux dernier problèmes ont été beaucoup plus soulevés chez les femmes entrepreneurs s'ajoute à eux les charges d'impôts. Le manque de personnel qualifié, quelqu'une parlent d'une difficulté à caractère économique (la concurrence) et le manque d'encouragement.

4^{ème} étude : étude de BOUTEFNOUCHETE « la famille algérienne, évolution et caractéristique récente » :

Cette étude est faite par BM, dans les 03 grandes villes algériennes : Alger, Annaba, Oran en 1976, afin de saisir les principaux aspects de l'évolution des structures familiales de l'Algérie.

Concernant l'évolution du statut de la femme Boutefnouchet, souligne que : le statut de la femme au sein de la famille est un élément important de

l'évolution des structures familiales, sa présence à l'intérieur de foyer de femme salariée exerçant métier dans le monde du travail. Donne toute autre image de la responsabilité familiale que le statut de la femme au foyer, le franchissant de seuil de sa maison que pour des raisons précises et ponctuelles⁵.

La population d'enquête comporte 69 familles dans lesquelles la femme occupe un métier salariée, et 47 familles où aucune femme n'est salariée. Ou la majorité (57%) des familles comptent des femmes ayant un travail salarié, cela donne une nouvelle image de la femme algérienne.

Dans cette enquête effectuée à Alger, Annaba, Oran sur les caractéristiques de l'évolution familiale en lieu urbains. B.M à évoquer la situation de la femme par sa situation de la femme dans la famille traditionnelle, « nous connaissons le monde des femmes dans la structure familiale par sa situation d'effacement par rapport au monde des hommes et par condition féminine de réservée et de modeste qu'elle devait prendre vis-à-vis de l'homme et particulièrement de l'homme étranger à la famille »⁶.

Dans la structure traditionnelle, la femme ou la mère joue le double rôle de procréatrice et d'éducatrice.

Pour B.M, il existe deux facteurs qui contribuent au changement de la situation féminine en Algérie :

- L'enseignement de la fille qui est une étape noble.
- Le travail qui permet à la femme d'avoir un statut⁷.

4. La problématique

⁵ Boutfnouchete, M, la famille Algérienne, évolution et caractéristique récente, 11^{ème} édition, Alger, 1982.

P :118

⁶ IBID, p :240

⁷ ibid. p :244

Pour parler sur le travail des femmes dans la société Algérienne, tout d'abord, il faut dire que les femmes ont toujours travaillé au sein de leur foyer, comme on peut dire qu'elles ont des capacités, et des habitudes pour travailler hors de chez elles. Depuis l'indépendance, l'Algérie a connu des changements et des mutations dans tous les secteurs socioéconomiques, politique et des structures administratives et organisationnelles⁸, ces changements ont permis aux femmes, de bénéficier de certains acquis, tel que la scolarisation à travers l'alphabétisation, chose qui leur a permis d'établir une relation avec le réel et de sortir de son isolement social. ajoutant à ça. la présence des femmes en dehors du foyer conditionne même le fonctionnement de la famille, alors elles se retrouvent *leurs engagements professionnels*. cumuler deux emplois à savoir le rôle traditionnel des femmes au foyer, des épouses et des mères d'enfants, et celui de salariées, la résultante d'un jeu complexe de différentes logiques, pouvant entrer en conflits directs⁹ « *de ce fait l'équilibre travail/famille demeure encore aujourd'hui le plus important défi que doivent relever les femmes car elles doivent assumer leurs obligations familiales* »¹⁰

La société actuelle est caractérisée par la présence de la femme, dans les activités professionnelles, elle est une partie importante de la population active. Ou on trouve la participation des femmes dans le marché du travail, quel que soit leur statut de différentes fonctions de direction, d'exécution, de production et service.

En outre, Khoudja Souad rajouté que le travail de la femme est devenu aujourd'hui incontestablement une réalité vivante, doit s'accompagner des règles strictes à assumer la protection de la maternité, à garantir la sécurité de la femme et à mettre en place les conditions nécessaires à l'élargissement du

⁸ Battagliola François, *histoire du travail des femmes*, édition la découverte et Syros, 2000, p : 37

⁹ Tremblay Diane Gabrielle, *le difficiles articulations des temps sociaux, concilier la vie familiale et vie professionnelle*, UQAM, Paris, 2003, p : 58

travail féminin à ce titre le travail des femmes considéré comme source de richesse¹¹.

A cet effet, les données formés par L. O. N. S dénote que le travail de la femme en Algérie est en plein progression depuis la guerre de libération nationale à l'heure actuelle. La scolarisation et la formation sont les facteurs qui ont favorisé leur évolution. En Algérie le taux de la main d'œuvre féminine active en 1966 était de 3% puis il est passé respectivement à 7.7% en 1977, 11.6% en 1992 à 14.1% en 2001 et à 17.5% en 2004 à 18% en 2009, à 18.5% en 2012 et les données enregistré en 2013 et arrivé à 29.1% actuellement indiquant une évolution de taux d'emploi¹². Les femmes qui occupant des postes dans les des secteurs féminins sont confrontées à une autre réalité de de travail, la présence des femmes est liée à quelque secteurs comme l'enseignement, la santé, la justice et l'administration moins dans d'autre est une absence dans quelques activités économique¹³.

Les changements qu'ont connus les femmes Algériennes, ont toujours suscité l'interrogation de plusieurs sociologues, BENATIA Farouk qui a mener une recherche sur le travail féminin en Algérie, d'après lui : « *En Algérie l'occupation des femmes à des postes de décisions et devenu une réalité malgré le manque des données, nous savons que les femmes ont de plus en plus accès à ces postes de responsabilité et commencent à former une catégorie socioprofessionnelle distincte que celle des femmes cadres* »¹⁴, de plus, l'accès des femmes diplômées à l'instruction moderne à longue temps été considérée comme un éléments de progrès social, et même l'accès au savoir à donné une image positive d'elle-même est une identité personnelle et lui a donné la possibilité de s'ouvrir sur le nouveau, vient afin d'accomplie des activités

¹¹ Khoudja souad, Nous les algérienne, les grandes solitudes, édition casbah, Alger, 2002, p :105-115

¹² Enquête de L.O.N.S, tous sur le travail et l'emplir en algérie, publier pas Soudj abdelaziz, 16 janvier, 2016

¹³ Allia khoudja, femme diplômées et secteur d'activité, in cahier du cread, Benaurna mohand ventre de recherche en économie appliquée pour le développement, N°47, 2005, p :16

¹⁴ Benatia farouk , le travail féminin en Algérie , SNED, Alger, p :109

salariales, ce qui nous a amené à s'intéresser à l'entreprise IFRI qui emploie un nombre assez important des femmes, plus de 73 occupant des postes administratifs. Ces femmes cadres ont démontré qu'elles sont capables d'accéder aux postes supérieurs et d'assurer les responsabilités des grandes entreprises par leur statut professionnel. Ce qui nous a amené à poser les questions suivantes :

- 1- Comment les femmes cadres accèdent-elles aux postes de responsabilités ?
- 2- Quelles sont les facteurs qui encouragent les femmes cadres à aspirer aux postes de responsabilité ?

5. Les hypothèses

- 1- Le niveau d'instruction permet aux femmes cadres d'accéder aux postes de responsabilités
- 2- Le soutien familial est l'un des facteurs qui encourage les femmes d'accéder aux postes de décision.

6. Les concepts : La définition des concepts clés

6.1. Cadre :

Pour donner une définition générale, le cadre est un salarié exerçant une fonction de direction, de conception ou de contrôle, de type administratif ou commercial dans une organisation, les cadres occupent des postes du travail placés à la haute position hiérarchique dans l'organisation d'une organisation.

En effet, la notion de cadre est polysémique, elle se prête à de nombreuses interprétations : historique, sociologique, psychologique.

En sociologie, « *la notion administrative des cadres se définit en premier lieu par les fonctions exercées, les cadres sont considérés tels les membres des organisations entreprises et administrations exerçant des fonctions d'encadrement s'y ajoutent les titulaires des postes de travail exigeant une marge d'initiative et de responsabilité, ainsi que les postes supposant des qualifications s'élèvent les*

critères des définitions ont donc une marge d'indétermination et font régulièrement l'objet de contestation malgré ces incertitudes ».

De son côté GRAWITZ M définit le cadre comme suite « *il désigne un salarié (e) par délégation ou de responsabilité exigeant compétence et pour assurer l'organisation, le contrôle ou même l'exécution technicité* »¹⁵.

Cette définition nous éclaire que les fonctions exercées par cette catégorie comportent souvent une composante d'encadrement du personne. Elles peuvent aussi ne présenter qu'un caractère de haute technicité, soit en matière administrative générale (domaine juridique, personnel, comptable, financière...), soit en matière commerciale, soit encore dans quelques domaines spécifiques retenus dans la catégorie (banque, assurance, hôtellerie et restauration). Les salariés faisant partie de l'état-major du chef entreprise et dont l'activité n'est exclusivement technique sont classés dans la catégorie des cadres, ils y sont isolés pour le cas des entreprises de 500 salariés et plus.¹⁶

6.2. Définition du dictionnaire de la langue

L'entreprise :

« L'entreprise est une unité économique de production des bien et des services, on peut distinguer des entreprises agricole, industrielle, minière, entreprise commerciale, financière, entreprise privé coopérative, public ».

« L'entreprise est une organisation ou une unité institutionnelle mue par projet décliné en stratégie en politiques et en plan d'action dont le but est de produire et fournir des bien ou des services à destination d'un ensemble de client

¹⁵ Grwitz madeline, *lexique des sciences sociales*, 7^{ème} éd, DALLOZ, paris, 2000, p :48

¹⁶ Site : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?Page=menenclature/pcs/n3-37.htm>. Consulté le 02/02/2018 ,a 15h 30

ou d'usagers, en réalisant un équilibre de ces comptes de charge et de produits »¹⁷.

6.7. Le travail

Le travail se définit au sens sociologique comme suite :

Le travail occupe dans l'univers des sociologues « les œuvres de Georges Fridman ou Pierre Nevilk »¹⁸ une place prépondérante facteurs de production, il mobilise des savoir-faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses, les revenus qui lui sont associés constituent une composante essentielle de la demande des ménages et donnent accès à la consommation de bien et des services.¹⁹

6.8. Travail féminin

Nous entendons par travail toute activité qui a une dimension productive et joue un rôle économique, c'est-à-dire le travail rémunéré dans les usines par exemples, mais aussi le travail aux champs (puisque les denrées produites pourront ensuite être vendues ou consommées). Et ainsi exclut tout ce qui est travail ménage. Le travail domestique d'une femme chez elle, qui n'est pas directement productif et qui est lui reconnu depuis longtemps aux femmes.²⁰

La place des femmes dans le monde du travail n'est pas été reconnue avant longtemps. Ainsi à l'aube de la période de révolution industrielle. Elles étaient encore invisibles, cantonnées à leur image femme idéal, identifiée à la métrisse de maison, mère et éducatrice des femmes « *la femme assure toujours*

¹⁷ Niobey georges, Dictionnaire analogique , Larousse imprimerie mame.

¹⁸ Rudoleb renne mann, L'économie d'entreprise . Ed dunod, paris, 2001. P :226

¹⁹ Ferreol gille, Opcit, p : 26

²⁰ Kelkoul, souad, participation de la femme au développement économique et social , éd Cneap- enuap, Alger, 2001,P :77

*le rôle féminin au foyer dans la gestion domestique, et elle occupe un statut de femme compétent, même lorsqu'elle possède un salaire professionnel ».*²¹

Les femmes traversent les deux sphères privée et professionnelle, et l'application de ces dernières n'est pas la même pour les deux sexes, car l'identité des femmes au travail professionnel ne se construit pas sans intégrer les exigences familiales, contrairement à l'homme, c'est pourquoi le travail domestique se pratique par les femmes quel que soit leur niveau de responsabilité.

Selon M. GUILBERT « *la différence entre le travail féminin et le travail masculin dans l'industrie existe, elle évoque ce qui soutient la négation de la qualification féminine car ses compétences (la rapidité, la capacité d'effectuer plusieurs tâches) sont acquises dans le milieu familial, dans le travail domestique* »²². C'est pour cette raison qu'on préfère puisque elles réalisent un rendement supérieur, et ces pouvoirs qu'ont les femmes de faire plusieurs choses à la fois dont des qualités particulières qui montrent leur rapidité au travail, les femmes occupent majoritairement des emplois dans le secteur tertiaire.

6.9. Niveau d'instruction

Degré intellectuel d'une personne obtenu, depuis son jeune âge, par le biais des études et de formation qui lui permet de s'intégrer dans tous les domaines et s'évoluer dans sa vie professionnelle.

6.9. Poste supérieur

²¹ Kelkoul souad, Opcit, p: 81

²² CNRS, [http:// www.google-books.it](http://www.google-books.it), le harchement sexuel, , France. 13 janvier 2006 consulté le 14/03/2018, 10 :32

Il peut être défini précisément comme suite : « *titre d'une personne ayant un poste lui permettant d'exercer une autorité sur d'autres employés* »²³.

C'est un poste qui permet à son occupant de gérer un ensemble de personnes pour atteindre un objectif commun, de participer à la prise des décisions dans la limite de ses responsabilités et de donner son avis, ayant un pouvoir d'exercer certaines autorités sur d'autres travailleurs.

6.10. La conciliation

Le concept de conciliation est d'origine biologique, est fait allusion aux mécanismes d'adaptation à un système social quel que soit sa taille allant de la famille.

Selon la théorie structuro-fonctionnaliste le processus d'adaptation est l'un des moyens dont dépend chaque ordre social, afin d'affronter les conflits fonctionnels liés à la persistance partielle ou totale de l'ordre social²⁴

7. La pré-enquête

Le but de mener la pré-enquête est de recueillir plus d'informations et de préciser la problématique de l'enquête et fixer les hypothèses, voir les questions, la méthode et la technique les plus adéquates à notre recherche ainsi que l'organisation de notre entretien.

« La pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont le but essentiel est d'aider à constituer une problématique plus précise est surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées et justifiées. »

²³ Shinon(L), Dolan (L) et autre, psychologie de travail social et comportement organisationnel, 2^{ème}, Goétan Morin, Canada, 2002, p : 407

²⁴ Peretti Jean Marie, Dictionnaire des ressources humaines, 2^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2001, P :39

De même la pré-enquête permet de fixer une meilleure connaissance de causes, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses »²⁵.

Donc la pré-enquête est une étape indispensable dans toute recherche scientifique. Nous avons effectué une pré-enquête qui a porté sur les femmes cadres dans l'entreprise « IBRAHIM et Fils ». qui s'est déroulée pendant 45 jours « 04 février 2018 au 13 mars 2018 » après avoir l'autorisation de la direction de l'entreprise. On pu poser quelques questions auprès de quelques femmes cadres afin de bien voir les aspects à prendre en compte durant notre recherche sur le terrain.

Nous avons effectués une pré-enquête qui a porté sur les femmes cadres.

Lorsque nous avons récolté toutes les données nécessaires sur notre thème de recherche, et après avoir observés nos enquêtées sur le terrain, la pré-enquête nous a permis :

- De déterminer la technique la plus adéquate à utiliser.
- D'avoir une idée sur notre terrain d'enquête, cela nous a permis de savoir s'il est accessible ou pas.
- Cerner la population d'enquête.
- Avoir une idée sur la façon dont on va structurer les questions de notre entretien.

8. Méthodes et technique utilisées

Grawitz Madeleine conçoit la méthode comme : « un ensemble de normes permettant de sélectionner et de coordonner les techniques.

Elles constituent de façon plus ou moins abstraite ou concrète, précise ou vague, un plan de travail en fonction d'un but »²⁶.

²⁵ Aktouf omar, Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations, édition Québec, 1987, p :90

8.1. La méthode utilisée

Le choix de la méthode qualitative comme méthodologie de recherche n'a pas été fait au hasard, car le contenu de cette méthode à notre avis cadre bien avec l'objectif de la recherche et qui consiste à l'enrichissement et l'approfondissement de l'étude sur les facteurs qui encouragent les femmes cadres à accéder aux poste de responsabilité, ainsi que lors de notre pré-enquête on a remarqué que ce thème doit être approfondi pour recueillir un maximum d'information fiable.

La méthode qualitative renvoie à une méthode de recherche intéressée par le sens et elle nous permet de contacte réel avec l'échantillon de notre enquête, c'est la méthode la plus appropriée afin de confirmer ou d'infirmer les hypothèses de notre problématique.

8.2. La technique utilisée

L'entretien semi- directif compte tenu de la diversité des informations recueillies, nous avons opté pour la technique de l'entretien semi-directif qui nous a permet recueillir le témoignage verbal des enquêtées et « *d'obtenir les réactions des enquêtées* »²⁷.

Les données en science sociales renvoient à des informations et des mesures brutes que les chercheures peuvent recueillir avant de passer aux traitements et aux interprétations des réponses aux préoccupations de départ. Dans la mesure où on veut chercher à comprendre comment les femmes cadres accèdent elle aux postes de réponsesabilités et quel est le facteur qui encourage des femmes cadres à accéder au poste de responsabilité.

9. Le guide d'entretien

²⁶ Grawitz madeline, Méthode des sciences sociales, 11^{eme} éd, Dalloz, Paris, 2001, p :352

²⁷ Ibid. P :354

Avant de confronter à notre terrain d'étude, nous avons pu préparer un guide d'entretien qui contient des questions établies sur notre thématique de la recherche. Ce guide est composé d'une série de questions essentiellement ouvert. Nous avons réalisé notre entretien qui contient les thèmes suivantes :

concerne les données personnelles.

Thème 1: les données concernant le parcours professionnel.

Thème 2 : les données concernant le milieu de travail.

Thème 3 : les données concernant le contexte familial.

Thème 4 : les points perspectives

10. La population d'enquête

Pour concrétiser notre étude sur le terrain, on doit déterminer la population qui va être le sujet de cette investigation autrement dit, on procède à un échantillonnage qui est « *un ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon* »²⁸.

On a recueilli les données de notre étude, auprès des femmes cadres qui constitue le cadre démographique de notre recherche, ce qui justifie notre choix de la technique d'investigation qui est en adéquation avec notre thème de recherche, dont on touchera l'ensemble des femmes cadres d'IBRAHIM et Fils.

Notre échantillon est délimité à 10 femmes cadres par le fait de la redondance des données, autrement dit la saturation d'information.

Il s'agit d'un échantillon non probabiliste axidental « procédé non probabiliste d'échantillonnage aidé d'un premier noyau d'individu de la

²⁸ Grawitz madeline, *ibid*,p:362

population qui nous conduisent à d'autres éléments qui font de même et ainsi de suite »²⁹.

Constitue de manière spontanée lorsque on demande aux personnes interrogées d'indiquer d'autres demandes leur sera adressées et ainsi de suite.

11. Les difficultés rencontrées

Toute recherche scientifique se heurte à des difficultés tant sur le plan théorique, que pratique quand aux difficultés que nous avons rencontrées, on peut les résumer dans les points suivants :

- Le non disponibilité des ouvrages sur le contexte Algérien au niveau de notre bibliothèque qui traite notre sujet.
- La période de stage est très courte pour réaliser ce genre de recherche.
- Le non disponibilité des femmes cadres à cause des missions effectuées à l'extérieure de l'entreprise.
- Pas assez des femmes responsables.

²⁹ Maurice Angers, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd Casbah, 1997, p :58



Chapitre II

Cadre

théorique

Section 01 : Les données général sur la femme et l'emploi en Algérie

1-La femme algérienne dans la famille traditionnelle

La famille traditionnelle est celle qui a une logique spécifique caractérisé par la domination de sexe masculin, elle s'appuyait sur une stricte répartition des rôles entre hommes et femmes. Depuis toujours, la famille algérienne est déterminée par une structure d'ordre patriarcal. BENNOUNE Mahfoud à travers son projet mené dans les années 90 a tenté de décrire la société algérienne, il souligne que « *cette société vie une tradition ou l'homme domine dans son foyer, la mère joue un rôle secondaire par rapport à son mari, mais cela n'exclu pas son importance au foyer, elle gère la distribution des taches ménagères et s'occupe de toutes les décisions en absence de son conjoint.* »¹

Traditionnellement les femmes ont des rôles différents dans la plupart des cultures. Dans la société africaine, les femmes assurent les travaux ménagers, la cuisine en plus la reproduction et l'éducation des enfants. De ce fait, la femme dans la société traditionnelle a une responsabilité limitée. A cause des conditions liées à leurs rôles sociaux, les femmes ont des comportements maternels. L'identité de l'homme dans la société traditionnelle se constitue autour de sa capacité de prendre en charge économiquement sa famille « *Dans ce contexte, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en termes de contrôles et de droit de commander* »². Dans le système traditionnel aucun pouvoir de prise de décision n'est accordé pour la femme, parce que l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité et par conséquent toutes les décisions lui sont conférées au sein de la famille. Ajoutons aussi que

¹ Bennoune mahfoud, Les Algériennes victimes de la société néo-patriarcale . éd Marinoor Algérie, 199 9, p :13

² Camiller carmel, Transfert de représentation et besoins ,Un peuple méditerranéen. Fin du national, N°35-36, 1986, p : 337

l'autorité de l'époux était imposée³. donc le rôle de la femme est limité, elle se met au service de la famille, GANIRID FATIMA MILOUD rajoute que : « *Pour gérer tout le ménage et veiller à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein d'un foyer qui compte un nombre considérable d'individu* »⁴. On peut ajouter que la société domestique, l'espace féminin traditionnel se définit par des caractéristiques déterminées par la première fonction dévolue aux femmes, le pouvoir d'enfanter. « La femme n'a alors de sens qu'en fonction :

- D'abord de ses potentialités de procréatrice
- Puis de ses possibilités d'enfanter ;
- Et enfin des enfants males devenus grands »⁵.

En Algérie « *la discrimination vis-à-vis de la fille a été présente pendant la toute première éducation, qui est poursuivie dans la même sens que le contexte de la naissance.*

Citant par exemple que durant la période d'allaitement, pour la fille dure moins longtemps que le garçon et dans le cas où la mère donne naissance à des jumeaux de sexe différents, le garçon est toujours allaité en première »⁶ et en avançant en âge, et en ayant un grand nombre d'enfants, la femme fait l'objet d'un respect et d'une vénération prestigieux.

L'éducation que la fille algérienne hérite de sa mère est très identique. La mère apprend à sa fille à être docile et obéissante et de résister par la patience à toutes les lacunes de la vie sociale et cela dès son jeune âge, pour avoir l'habitude pour l'avenir qui devra s'effectuer dans une mais étrangère.

³ Addi lahouari, les mutations de la société Algérienne, 2^e édition la découverte, Paris 1999, p : 158

⁴ Ziani rid fatima milloud, et all. la famille Algérienne entre tradition et modernité, (article sans date), p :5

⁵ Chelling nadia, l'espace féminin en Algérie, Une journée d'étude, sur femme, famille et société en Algérie, Université d'Oran 2-3-4 juin 1987, p : 64 et 69

⁶ Lacoste-dujardin camille, des mères contre les femmes, maternité et patriarcal au Maghreb, éd Bouchene, Alger, 1990, p :36

On peut donc dire que le régime traditionnel comme le témoigne SEGALEN Martin sur la société méditerranéenne : *«est fin d'expliquer d'un code culturel qui accordait une place première à l'homme familiale »*⁷.

2-Histoire du travail des femmes en Algérie

La femme dans la société algérienne traditionnelle était caractérisée par l'effacement, la réservation, la discrétion par rapport à l'homme qui est plus dominant et plus puissant. Dans cette société traditionnelle, la femme est valorisée seulement par les autres femmes et dans sa famille d'origine « La femme a un rôle très précis à jouer, c'est-à-dire doit préserver toute son intégrité physique et moral, doit s'occuper de tout le travail domestique et assurer le bon entretien de la maison, doit jouer un rôle très important qui est celui de la mère par la transmission d'une bonne éducation pour ses enfant »⁸.

La place de la femme à changer a travers les siècles contrairement aux préjugés qu'on peut avoir, le travail féminin n'est pas nouveau en Algérie, nos grands-mères partagent le travail agricole avec le reste de la famille, la petite fille, la jeune fille avaient déjà un rôle économique au sein de la famille élargie, pour revenir à l'histoire plus récente. Nous distinguons trois périodes, la première qui a suivi l'indépendance, où la fille avait un accès limité à cause notamment du poids de la tradition de la religion mais surtout des conditions matérielles de scolarisation, en effet beaucoup de parents empêchent leurs filles d'aller à l'école.⁹

⁷ Segalen martime, *Sociologie de la famille*, éd Armand colin, 1981, p :81

⁸ Boutefnouchete Mustifa, *la société Algérienne en tradition*, édition OPU, Alger 2004, p :71

⁹ Boutefnouchete Mustifa, *La famille Algérienne : évolution et caractéristique*, éd SNED, Alger, 1980, p :76
Ibid, P :79

3-L'évolution du statut des femmes algériennes

Après avoir prouvé son courage et sa résistance, par sa participation dans les champs de bataille à côté de l'homme à la guerre de libération, la femme algérienne a pu changer et affirmer son statut au sein de sa famille et sortir de son isolement social.

Plusieurs facteurs ont contribué à cela :

3.1-La scolarisation des filles

Bien avant l'indépendance, les fillettes algériennes, n'avaient pas le droit de fréquenter les écoles, et la minorité scolarisée n'avait pas eu de la chance de continuer ses études, car dès qu'elles atteignent l'âge de puberté, le père arrête leur scolarisation.

Après l'indépendance, l'alphabétisation des filles a pris un chemin ascendant et d'après « BOUTEFNOUCHET3 », cette augmentation du taux de la scolarisation des filles est due à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs enfants, notamment pour leurs filles, ce qui fait que l'éducation de ces dernières est devenue un droit et un devoir pour les parents, l'instruction des filles est devenue comme un facteur de développement de la femme en particulier, en participant aux activités d'instruction de la conscience de son statut et de rôle qu'elle va jouer une fois au travail et de la société en général.

De ce fait la scolarisation a bien aidé la femme à être consciente de ses droits et sa position en tant qu'acteur socio-économique à part entière et à s'imposer au sein de sa famille et dans la société¹⁰.

¹⁰ Bennoune mahfoud, les Algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, éd Marinoor, Alger, 1999, p :86

3.2-La situation des femmes en Algérie

« Nous connaissons de transformation gigantesque après l'indépendance de l'Algérie, il y a eu une généralisation de l'éducation pour toutes les filles. Aujourd'hui, on compte 65% de femme parmi les diplômés, 42% des magistrats sont des femmes ! Nous ne sommes plus dans la situation des années 1960 et 1970, où les mariages arrangés étaient généralisés, où les femmes n'allaient à l'école que pour apprendre à lire et écrire, il y a eu une émergence spectaculaire des femmes, notamment dans la sphère professionnelle, qui n'a pas pu être entravée, même pendant la décennie noire. Les femmes progressent partout. Nous avons aujourd'hui besoin de lois justes et égalitaires. Mais aussi de politiques pour changer les pratiques et les mentalités et donner aux femmes les possibilités de leur épanouissement. Il y a plus de femme dans les partis politiques, à l'assemblée, mais nous ne sommes toujours que 17% à travailler, 9% à avoir un poste de responsabilité, or n'est pas le fait de la loi qui prévoit bien l'égalité ». ¹¹

3.3-L'accès de la femme au travail salarié

Suite aux changements qu'a connus la société algérienne après l'indépendance telle que l'urbanisation, la croissance démographique et économique. Les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié, où on trouve le nombre de femme occupé a pris une évolution remarquable. Et d'après « BENNOUNE » cette évolution « *est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation de processus de développement* » ¹².

Face à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariées on les trouve dans l'administration, l'éducation et la santé...etc.

¹¹ En algérie, il reste beaucoup à faire, pour l'égalité des femmes, <http://www.lemonde.fr/afrique/article/13/03/2015/en-algerie>. Consulté 01/05/2018, à 19h30

¹² Ibid, p :87

malgré la tradition en lui interdit l'exercice d'une activité rémunérée. La communauté, la reconnaît.

A l'égard de cette nouvelle condition des femmes marquée par leur accès au travail rémunère. Ce dernier est devenu une nécessité pour qu'elle puisse satisfaire leur besoins économiques, en aident financièrement leurs parents ou leurs maris, et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité social¹³.

3.4-Le taux d'activité féminine en Algérie

Tableau N°01 : progression de taux d'activité féminine de 1977 jusqu'au 2008 en %

Année	1977	1987	1996	2006	2007	2008
Taux d'activité féminine	3.5	7	11.94	25.0	25.3	25.3

Source : institut National de la statistique (INS) recensement 2008.

3.5-Les mouvements féministes résultat en Algérie¹⁴

1979 : début des premières manifestations de la femme devant l'assemblée populaire nationale (APN) contre l'adaptation du projet de code de la femme.

Le 08 mars 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.

¹³ Khoudja souad, nous les Algérienne la grand solitude, éd castah, Alger, 2002, p :205-206

¹⁴ Ibid, p :87

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 1990: a partir de cette date plus de 15 association de femmes ont été créés.

En 1993 : création du collectif Maghreb égalité, résultat de la conférence mondiale des femmes à pékin, adaptation de 100 mesures et disposition pour une codification maghrébine égalitaire su statut personnel et du droit de la famille.

En 1995 : participation à pékin au parlement symbolique des femmes. Adaptation de 100 mesures en faveurs des femmes, son objectif est la séparation entre les religieux et la politique.

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

En l'année 2000 : le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et indivisible.¹⁵

¹⁵ Ibid, p :206

Section 02 : Conciliation entre la vie familiale et professionnelle

1- La femme face à double activité familiale et professionnelle

Avec l'arrivée massive des femmes sur le marché de l'emploi, et l'apparition de nouvelle structure familiale (familles monoparentales, famille recomposée), la question de la conciliation famille travail est devenue un enjeu autant personnel, professionnel, économique, que politique, cette préoccupation concerne encore majoritairement les femmes qui sont tenues de répondre aux exigences organisationnelles en même temps que satisfaire des dépendances familiales et sociales, chose qui s'avère de plus en plus contradictoire, la garde des enfants et autre responsabilité familiales restent pour elle un véritable défi.

Cependant la femme à un double rôle a joué celui de la femme salaire d'une part et la femme au foyer d'une autre part malgré son insertion au monde de travail car les membres de la famille souffrent de son absence surtout les enfants qui exigent une prise en charge. Une surveillance continue au fait même si elle exerce une activité professionnelle, cela n'a aucun effet négatif sur l'image de bon époux interdise à leur femmes de travailler pour ne pas être déséquilibrer entre ces deux rôles (familiale et professionnelle)¹⁶.

Donc, notre société la sortie de la femme au travail n'a pas apporté un grand changement car la fonction est fixée sur le travail domestique. Cela veut dire qu'il n'y avait pas une répartition du travail à l'intérieur du foyer, pas de partage de tâches entre les deux sexes, c'est la femme qui fait tout.

L'extérieur est réservé à l'homme, certainement la femme fonctionnaire rencontre des difficultés dans la conciliation de sa vie familiale et sa vie

¹⁶ Agnes adja-magbo, activité professionnelle et familiales, La double vie de la femme à cotonon. <http://adjagbo@irdr.Rf>, consulté 04/04/2018 à 15h

professionnelle ce n'est pas facile d'être femme et mère dans le milieu industriel et bien qu'elles sont engagées dans le monde professionnel tâches ménagères.

2- Le travail professionnel et le travail domestique des femmes

Le travail professionnel et le travail domestique, ont le plus souvent été analysé par les femmes, et principalement femmes mariés, c'est deux secteurs de l'activité féminines relèvent traditionnellement le mode d'approche et de discipline distincts : le travail salarié est d'un coté, et le travail domestique est de l'autre coté.

Les relations entre activité professionnel et travail domestique étaient profondément dépendent du mode de prise en charge du travail domestique au sein de la famille, il apparait en effet que le partage des taches domestique, c'est dans le milieu domestique le plus favorable à l'épanouissement de ses tendances les plus profondes que la femme joue son rôle le plus marquant. C'est dans la vie familiale qu'on doit observer pour mieux définir la place attribué à la femme dans la hiérarchie familiale et le rôle qu'elle occupe à tous les âges de sa vie et dans toutes les situations.

La femme algérienne dans sa famille était pendant longtemps cachée derrière son père, son frère, ou son époux, donc sa place était effacée mais avec son accès au travail, la ou la famille est affrontée à un nouveau phénomène, celui de l'absence de la famille dans la maison pour exercer.

Les doubles journées de la femme sont toujours d'actualité, elles sont un phénomène social qui découle de l'entrée des femmes dans le marché du travail, elle fait la référence au travail domestique et au travail salarié¹⁷.

¹⁷ Hamadou(D) et Hamidi(R), les femmes infirmières et leurs obligatoire familiales , mémoire de master, université Bejaia,2016-2017, p :36

Par conséquence, la femme est mise en déséquilibre psychique et même physique à cause de toute cette pression, ce qui engendre chez elle la fatigue, l'absentéisme et les retards répétés au travail, ainsi les difficultés dans la conciliation de sa vie privée et sa vie professionnelle, elle vit un cumul fonctionnel puisqu'elle se charge en parallèle des deux tâches d'être une travailleuse et une mère de famille.

2.1- le travail domestique

A part le travail salarié de la femme qui est considéré toujours supplémentaire, celle-ci à son propre travail qui est obligatoire est nécessaire à être exercé qui est le travail domestique, ce travail consiste comme étant le premier lieu telle une modalité essentielle à l'existence féminine au foyer.

Le travail domestique est un travail signifie qu'il s'agit d'une activité ou d'un ensemble d'activités qui sont nécessaires à l'accomplissement d'une tâche, le terme tâche indique qu'il s'agit d'une obligation d'une mission d'un devoir imposé par la société, la culture ambiante et aussi éventuellement par un individu en particulier (parent, conjoint) ce travail est indispensable, il ne peut pas être accompli.

On déduit que le travail domestique est un ensemble d'activités qui se réalise dans le cercle familial, afin d'assurer la survie de ses membres dans les organisations et d'hygiène. Il concerne en premier lieu des tâches ménagères, ensuite les soins et l'éducation des enfants et par la prise en charge des personnes âgées. Cela montre clairement que la famille est un lieu exclusif de travail domestique.

Selon BATTAGOLIOLA. F le travail domestique sert les jeunes notamment les filles qui contribuent à des pratiques anciennes, qui ne réalisent

dans le cycle familiale, et la nature des tâches concerne en premier lieu les tâches ménagers en suite les soins et l'éducation des enfants... etc.¹⁸

Dans notre société, la tradition fait que la place des femmes est à la maison et leur rôle c'était de s'occuper de leur familles et tout le travail domestique, et malgré certaines modifications et changements dans la société algérienne et l'évolution du statut de la femme, c'est toujours sur elle que repose toutes les charges et l'entretien de la maison, pourtant le travail domestique n'a jamais été valorisé « Le travail domestique est donc un travail qui socialement n'existe pas, car seul est reconnu comme travail humain (comparable aux autres travaux), celui qui est produit pour le marché ». ¹⁹

Autrement dit, la femme a une double fonction, l'une est reconnue rémunérée par un salaire et l'autre considérée comme un travail supplémentaire sans valeur, gratuit et qui n'est pas reconnu par la société.

2.2- Le travail professionnel

Le mode de travail est actuellement à la pleine mutation, nouvelle logique de marché mondialisation accrue ou l'aspect professionnel et par moins « *II permet à la femme de se situer par son travail salarié dans un contexte socio-économique qui a de nombreux prolongements pour les femmes* ». ²⁰

La femme vient-elle à vouloir participer à l'activité rémunérée est un moyen d'affirmation de la femme par rapport à la société, ainsi que le rôle de la femme travailleuse étant un rôle nouveau en se comportant comme un homme à travers l'activité salariée, et le choix de ce métier est l'indice d'une personnalité naissante (personnalité de la femme algérienne), est le travail de la femme n'est

¹⁸ Battagliola francois, Ibid, p :37

¹⁹ Khoudja souad, Ibid, p :41

²⁰ Liliane mébarka graine, être une femme en Algérie , <http://www.DESKETOP/information/> , consulter 06/04/2018 à 18h35.

pas une honte pour l'Algérie, car elle ont participé hier à la guerre de libération national.

Donc les femmes travaillent également pour s'épanouir, sortir des modes clos à la maison et ses taches ennuyeuses échanger son travail contre un salaire qui le valorise pour participer au développement de la société et de ne pas rester marginales, un nombre important de femmes commerçant à exercer une activité salarial rompant ainsi avec l'ancienne division de travail entre homme et femme.

A travers l'activité salariale, la femme aura un salaire qui valorise son travail et pour la première fois de sa vie, sa sueur est recomposée et tout ça une conséquence très importante dans l'évolution psychoaffective de la femme algérienne.

D'après Boutafnouchet M, il existe trois niveaux pour l'introduction de la femme à la vie professionnelle :

- La nécessité vitale : la femme travaille pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille.
- Par soucis d'amélioration du terrain de vie d'une famille moyenne.
- Par besoins d'indépendance financière par rapport au budget familiale.²¹

3- La féminisation du problème de la conciliation famille-emploi :

Le problème de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle concerne essentiellement les femmes : longtemps confinée au rôle de la femme au foyer, celles-ci ont désormais accès à des responsabilités professionnelles et à des postes qui demandent un fort engagement, la conciliation, pour elle sera d'autant plus difficile qu'elles seront confrontées à un manque de structure de garde, d'encadrement des enfants, aussi qu'aux inégalités réelles dans le monde

²¹ Boutafnouchet. mostifa, la famille Algérienne, évolution et caractéristique récente , 2^{ème} édition, société nationale et de diffusion, Alger, 1982, p :254

de travail (au plan salarial notamment, qui les incite trop souvent à sortir du monde du travail pour gérer leur famille).

Dans la majorité des pays, les femmes continuent d'être définies comme femmes de foyer, comme épouses et mères, par conséquent, avoir un emploi, et plus précisément un poste de responsabilité, ne manque pas d'avoir un impact sur les tâches de l'épouse et de la mère tels que patriarcalement rattachées à la femme.

D'où la nécessité pour la femme active, à la différence de l'homme actif de concilier entre famille et activité professionnelle. La difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle est un obstacle majeur à l'accès des femmes aux postes de responsabilité. Cette nécessité de concilier entre des deux est uniquement rattachée aux femmes. Elle leur est imposée par le système social pour la majorité des femmes, le cumul des tâches productives, reproductives et domestiques est vécu comme une surcharge, un débordement, une pression et aussi un stress.

Cela est dû au fait que les obligations familiales des fonctionnaires constituent toujours une préoccupation externe à l'administration, surtout dans les pays en voie de développement.

HADJJI Chérifa qui a mené une étude « Femme, familles, société et état : les femmes algériennes entre la sphère privée et la sphère publique » à la gestion de l'espace et ses conséquences sur la quête d'espace par la femme. Tout en conciliant sa vie de famille et sa vie professionnelle. Elle indique que le système urbain n'arrive plus à répondre aux besoins des familles et particulièrement les femmes.

Ainsi, celles-ci, quand elles travaillent « sont souvent confrontées à la gestion du temps, aux problèmes conciliation, de compromis d'équilibre et d'arbitrage entre une vie familiale et une vie professionnelle. Le problème se pose en termes

d'articulation entre deux moments, deux espaces, deux identités de la vie d'une femme »²².

Section 03 : l'accès des femmes aux postes de décisions

1- L'accès des femmes aux postes de décisions

Malgré une évolution positive, le taux d'activité des femmes en Algérie reste faible :

-1996 : 13.2%

-2000 : 18% et actuellement il est d'environ 20%, cette constatation est cependant à nuancer du fait du manque de visibilité de la participation des femmes à l'activité économique. En effet, les statistiques ne saisissent pas une grande partie des femmes travailleuses non qualifiées notamment les travailleuses agricoles. Les aides familiales, les travailleuses à domicile et celle qui sont dans l'informel, aussi, l'emploi et le chômage féminin sont sous estimés. Le volume de l'emploi féminin s'élève à 1.333.000. L'emploi féminin est passé de 11.6% des effectifs globaux en 1992 à plus de 20% en 2000, il est majoritairement urbain et salarié. Les femmes salariées permanents représentent en 2003 environ 52% contre 69.6% en 1996²³.

La catégorie employeuses et indépendantes et par contre passée de 12% en 1996 à 26% en 2003 soit un gain de 14 point. La question est de savoir il s'agit d'une restructuration de l'emploi féminin en faveur de l'entrepreneuriat féminin et donc d'une plus grande participation des femmes aux directions d'entreprise et aux professions libérales ou au contraire s'il s'agit de femmes

²² Hadjij chérifa, *Femmes et citoyenneté*, éd NADQ, Alger, 2006, p :167

²³ Kouadri aicha, *l'accès des femmes aux poste de décision*, (<http://www.mediterranee.org>), consulté le 31/03/2018 à 18 :20h (sans page).

activant à domicile ou dans le secteur informel et se déclarant indépendantes. Dans ce cas, on assiste à une plus grande précarisation de l'emploi féminin.

Le secteur de l'administration reste le secteur privilégié de l'emploi féminin (1996 : 61.3% des travailleuses étaient occupées dans l'administration. En 2003, elle n'était plus que 48.4%). Le taux de féminisation du secteur s'est cependant stabilisé autour de 26%.

La structure des qualifications de l'emploi féminin notamment dans l'administration est très positive. Plus de 50% des femmes qui travaillent.

En 2003 ont un niveau d'instruction secondaire que 30.03% et supérieure (24%).

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 telles que l'enseignement (49% environ). La santé (70% médical et paramédical). Magistrature (35%). Cette percée des femmes dans les professions nécessitant une haute qualification ne doit pas masquer la faiblesse de leur présence dans les postes de décision politique, économique ou dans les fonctions supérieures de l'état laissées à la discrétion du gouvernement.

2- Accès des femmes aux postes de décision au niveau des entreprises économiques

Il existe très peu de données concernant l'encadrement féminin au niveau du secteur économique. Concernant les postes de directions, on ne dispose que de données générales concernant les indépendantes et les employeuses qui représentent 26% de l'emploi féminin.²⁴

²⁴ Kouadri aicha, l'accès des femmes aux poste de décision, (<http://www.mediterranee.org>), consulté le 31/03/2018 à 18 :20h (sans page)

Concernant le secteur économique public, les données sont également quasi-inexistantes, on peut cependant à titre d'exemple citer le secteur financier et bancaire où des femmes cadres marquent de plus leur présence. En 2001 une journée d'études sur la présence des femmes dans le secteur des finances a fait ressortir que :

- Le taux de féminisation du Ministère des finances d'élevait à 18%.
- Malgré un niveau scolaire élevé (31% ont un niveau universitaire et 39.5% un niveau secondaire), très peu ont accès aux postes d'encadrement (4.5% sont chef de bureau et chargées d'étude) ou à des fonctions supérieures. (elle représente 6.9% soit 10 sur 260).

Au niveau des banques, on prendra la banque nationale Algérienne comme exemple car il s'agit de la banque qui dispose d'un réseau important et d'un portefeuille également important, la BNA emploie 1900 femmes environ dont 417 soit 22% sont cadres. Les agents de maîtrise représentent 19%. Le nombre de femmes dans les postes d'encadrement s'élève à 65% soit 3.7% il y a lieu de dire que le secteur bancaire a commencé d'ouvrir à l'encadrement féminin à partir de la fin des années 1990 seulement²⁵.

3- Femmes aux postes de décision : au-delà des contraintes, des opportunités

« Bien qu'ayant occupé une place importante dans la lutte de libération et dans la construction postcoloniale du pays, les algériennes, si elles sont reconnues dans les discours sont toute fois reléguées au second plan quant à la participation aux décisions et dans les textes de loi régissant les statuts personnels ».

²⁵ Deramchi salima, Féministe et laïque : comment concilier égalité des droits et loi inspirées de la charia en Algérie ? Sur Sisyphe, le 15 Avril 2009.

Le dispositif juridique mis en place par l'Algérie indépendante ne réforme pas de lois discrimination à l'égard des femmes. C'est ce qui se dégage de la constitution algérienne qui a connu plusieurs amendements, et des divers textes de lois algériennes.

Ce que fait les femmes sont représentées au niveau de tous les postes de responsabilités statutaires, certes la participation des femmes aux postes de responsabilités 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 chefs de services, on constate une évolution positive assez importante du taux de féminisation de ces postes.

4- Les obstacles aux quelles les femmes se heurtent

L'emploi des femmes fait toujours débat en Algérie, comme dans beaucoup de pays du monde.

4.1-Les obstacles socioculturels

Le comportement humain est dans une large mesure influencé et même déterminer par les modèles culturels développés au sein de la société en relation avec un contexte socio-économique et historique. Ces modèles peuvent être transmis à travers le discours explicite (par prêche ou d'un discours politique), mais également de façon coutumière à travers les actes des acteurs sociaux (tolérer, interdire, féliciter, punir), et à travers des discours implicites qui ne traitent pas directement du rôle ou du statut de la femme. Mais qui banalisent des conceptions et des représentations sociales à traves des contes, films, pièces de théâtre, chansons...²⁶

²⁶ Aklil(I),aklil(M), comment de définir la réussite professionnelle chez les femmes cadres dans l'entreprise industrielle, son compromettre ,leur vie familiale, mémoire de master, l'université de Bejaia,2017,p :34

En Algérie, se présentent de façon différenciée selon les régions, dans certains régions on tolère le travail agricole de la femme, alors que, dans d'autres les femmes n'ont même pas le droit de sortir hors de la maison, ces modèles évoluant avec les exigences de la vie, rendent difficile leur traitement, de façon général au niveau de la société Algérienne traditionnelle, des constantes culturelles liées à l'organisation du travail dans le monde rural, aux effets de la colonisation et la tradition musulman, sont, cependant observées, la maison constitue alors le monde dans lequel évolue la femme et conformément à la répartition social du travail, la femme est chargée des enfants et des taches ménagères.

4.2-Les contraintes familiales

Il est évident que pour la majorité des familles algériennes, ces facilités n'existent pas, les taches ménagères et la pris en charge des enfants occupent toujours une place importante dans l'emploi du temps de ma femme et présent lourdement sur son bien être, son épanouissement professionnel et sa carrière. Le problème de partage des taches et des responsabilités entres les conjoints et le maintien de modèles de relations et de conduite devenus inadaptés, et au cours des contraintes familiales.²⁷

Se façon général, le niveau d'exigence du mari de la famille et de l'ensemble de la société à l'égard de la femme qui occupe un emploi et le même qu'à l'égard de la femme au foyer. Les défaillances de la femme mère de la famille sont de ce fait souvent source d'insatisfaction et de conflits.

Compte tenue de cette charge familiales, les causes qui peuvent dissuades la femme mariée et mère de famille de cherche du travail ou l'amener à abandonner son emploi ou ne pas chercher de promotion et de poste de responsabilité sont nombreuses, l'éloignement du lieu de travail, les horaires de


²⁷ Ibid, p :35

travail, les réunions tardives, les missions et déplacement, le pénible ou stérassent.

4.3-Les obstacles sur le lieu de travail

La femme dans le cadre de travail, subie des obstacles au sein de lieu de son travail, parmi ces obstacles on trouve en première lieu, la violence physique ou sexuelle ressortissent principalement du phénomène de l'harcèlement et selon MARYSE Jaspard « les femmes célibataires ou divorcées sont les plus touchées par cet harcèlement que les femmes mariées, ainsi que ces atteintes et agressions sexuelles augmentent pour les femmes astreintes à un travail de nuit et celle aux quelles une tenu de travail imposée »²⁸. Donc, on trouve que la femme au travail est obligée de se soumettre à l'autorité des ses chefs hiérarchiques et ces dernières abusent de leur pouvoir sur ces femmes. Alors malgré le principe de sa discrimination à l'égard des femmes, mais jusqu'à nos jours on peut observer quelque comportement qui favorisent la femme est passe en priorité les hommes et cela se voit dans les salaires et les promotions car les femmes accèdent rarement aux postes du haut niveau. La femme active n'arrête pas de lutter contre les mentalités et essaye toujours de prouver ses capacités et son devoir faire et être égale à l'homme.

²⁸ Jaspard maryse, Violence contres les femmes, éd la découvert, paris, 2005, p :66



Chapitre III
Présentation du
terrain et des
résultats de l'enquête

Section 01 : présentation de l'organisme Ibrahim et fils

Préambule

En Algérie, le marché des eaux minérales et des jus caractérisé par une forte concurrence, ce qui rend le client plus exigeant et difficile à convaincre. Pour cela une bonne mise en place de la force de vente s'avère nécessaire. Toutes fois notre étude port sur l'analyse de la participation féminin au sein d'IFRI.

1. Historique de la SARL IFRI

L'Entreprise IFRI est situé à IGHZER AMOKRANE. Chef lieu de commune et de daïra (sous-préfecture) d'IFRI- OZLAGUEN, dans la wilaya de Bejaia, dans le nord de l'Algérie.

Elle est implantée à l'entrée de la vallée de la SOUMMAME, en contrebas du massif montagneux du Djurdjura qui constitue son réservoir naturel d'eau. Pionnier dans l'utilisation de PET (polyéthylène téréphtalate) au niveau national. IFRI inaugure son premier atelier d'embouteillage le 20 juillet 1996.

A cette date plus de 20 millions de bouteille sont commercialisées sur l'ensemble du territoire national. Ce chiffre atteint 48 millions unités en 1999 puis 252 millions de litres en 2004 avant de franchir le cap de 500 million de litres en 2005 (emballage PET et verre). Un succès qui s'explique aussi par la qualité naturel de l'eau qui allie pureté et légèreté que par une démarche méthodologique. Scientifique et rigoureuse dans les techniques de production, ce succès s'explique par l'expérience acquise dans le domaine des boissons gazeuses, car les établissements (SARL, Ibrahim IFRI) sont producteur de limonades diverses et de sirop depuis 1986.

Après un long parcours l'eau IFRI est directement pompée de la mappe phréatique vers le centre de filtration sans subir de traitement chimique préalable

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

et sans passer par la phase d'ébullition. Ainsi, elle conserve toute sa pureté et sa légèreté.

Par ailleurs, le site de production d'IFRI est situé sur un plateau argilo-calcaire. Ce qui explique la nature bicarbonate de son eau.

« La SARL Ibrahim et fils » travail 24/24 heures avec des lignes de production automatisées et équipées des systèmes de contrôle de qualité de la dernière génération. Dans toutes nos unités et à toutes les étapes de la production, nous veillons au respect des normes d'hygiène, de sécurité et environnementales les plus strictes.

2. Mission et activités

Après un long parcours souterrains, a partir des hautes montagnes du Djurjura, l'eau « IFRI » est directement pompée de la nappe phréatique vers le centre de filtration.

Le SARL travail vingt- quatre sur vingt-quatre heures (24/24h) avec des lignes de production automatisées et équipées de système de contrôle de qualité. En 2010 la production de l'entreprise à franchi les 536 millions de bouteilles l'équivalent de 503 millions de litres.

La SARL est dotée de son propre laboratoire d'analyse, équipée d'un matériel performant, ou on s'assure de la conformité des produits. Elle veille au respect des normes d'hygiène de sécurité et environnementales les plus strictes afin de diversifier sa gamme de production à savoir :

1. L'eau minérale naturelle.
2. L'eau minérale gazéifiée.
3. Les sodas.
4. Les boissons fruitées.
5. Les boissons fruitées au lait.
6. L'huile d'olive « numidia ».

3. Les objectifs de l'entreprise IBRAHIM et fils

- ✓ Maintenir et conquérir des nouvelles parts de marchés tant nationaux qu'internationaux tout en fidélisant notre clientèle ;
 - Se maintenir et figurer parmi les meilleures entreprises de son secteur d'activité et améliorer son ancrage et son attractivité dans le contexte national et international.
 - Anticiper et concevoir les profils des produits tels que souhaités par nos clients. Avec des rapports qualité/ prix compétitif.
- ✓ S'assurer que tous les produits livrés sur le marché soient conformes en termes de sécurité alimentaire, de caractéristiques analytiques et au point de vue de l'habillage.
 - Mettre en place les dispositifs de contrôle appropriés pour conserver la qualité de nos boissons lors de la mise en bouteille et livrer à nos clients un produit irréprochable.
- ✓ Améliorer l'efficacité dans le travail par la rigueur et le respect des procédures tout en menant des actions soutenues en matière de formation et de communication interne.

4. les différentes filières de la « SARL, Ibrahim IFRI »

La « SARL IBRAHIM et IFRI » a diversifié ses filières comme suite :

- 1- IFRI : eaux minérales plates et gazéifiées soda et boissons fruités avec actuellement près de 80 références.
- 2- Général PLAST : préformes en PET et bouchons en PEHD en col 38 mm avec différents grammages.
- 3- BEJAIA logistique : extension du parc roulant.
- 4- SARL Numidia Huileries d'OUZELLAGHEN : activités agricoles, transformation (trituration) d'olives et mise en bouteille d'huile d'olive extra vierge.

5. Gamme de produits de la SARL IBRAHIM et IFRI

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

La société IFRI dispose d'une gamme de production assez riche et qui se présente comme suite :

A. L'eau minérale naturelle : on dispose deux types :

- 1- Eau minérale naturelle non gazeuse.
- 2- Eau minérale gazéifiée

Cette catégorie est disponible en deux emballage et à plusieurs volumes :

- 1- Emballage PET à des volumes de 150 CI, 50 CI et 33 CL.
- 2- Emballage en verre à des volumes de 100 CL et 2 CI.

B. L'eau minérale naturelle au bouchon sport : ce produit est conditionné uniquement en P.E.T car il est destiné aux sportifs, il existe à deux volumes de 50 CI et 33CI.

A-L'eau minérale naturelle gazéifiée aromatisée : on dispose de trois types de produit :

- 1- Boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait naturel de citron.
- 2- Boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée a l'extrait d'orange.
- 3- Boissons à l'eau minérale naturelle gazéifiée à l'extrait de menthe.

Dans cette catégorie, il existe plusieurs volumes et deux types d'emballage :

- 1- Emballage en PET à des volumes de 125 CI et 33CI.
- 2- Emballage de verre à des volumes de 100 CI et 33CI.

C. Les sodas : dans cette catégorie IFRI à développé à coté des sodas normaux. Les sodas light.

- 1- Sodas, orange, pomme, citron, fraise, cola et soda bitter.
- 2- Sodas light ; orange, citron, pomme et pomme verte.

Les différentes emballages et volumes de cette catégorie sont :

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

1- Emballage PET à des volumes de 200 CI, 100 CI, 33 CI.

2- Emballage en verre à des volumes de 100 Ci, 25 CI.

A- Les eaux fruitées : plusieurs types sont disponibles dans cette catégorie :

1- Eau fruitée au fruit mangue au lait.

2- Eau fruitée à la pomme, fraise au lait.

3- Eau fruitée à l'orange.

4- Eau fruitée au raisin mure.

5- Eau fruitée à l'orange, carotte, citron.

Ce produit en PET à des volumes suivants :

1- Emballage en PET à des volumes de 200 CI, 100 CI, 33 CI.

2- Emballage en verre à des volumes de 100 CI, 25 CI

A-Boissons gazeifiées au jus d'orange : ce produit est disponible à plusieurs volumes de 200 CI, 100 CI, 33 CI.

6-IFRI sur le marché national et international

A. IFRI sur le marché national

Aujourd'hui Grâce aux moyens humains, matériels et financiers que la société IFRI a mis au premier plan de sa stratégie pour répondre aux exigences des différents segments de clientèle (dépositaire, grossiste, institution, consommateurs, etc...).

La gamme de produit IFRI a pu être présente pratiquement sur l'ensemble du territoire nationale par la mise en place d'un accompagnement de communication et par qualité de ses produits.

B. IFRI sur le marché international :

Parmi les objectifs stratégiques de la marque IFRI serait de conquérir aussi les marchés potentiels à l'étranger afin de faire face aux exigences de ces dernières, la société IFRI a mis des moyens financiers, humains et matériels.

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Aujourd'hui IFRI présent dans plusieurs pays de l'Europe, l'Amérique du nord et moyen orient au nombre de 20 :

- La France
- La Belgique
- L'Angleterre
- Espagne
- Soudan
- Le mali
- La Mauritanie
- Les Emirats Arabes Unis ...etc.

Par ailleurs, plusieurs contrats en place d'être finalisée avec les partenaires sont soucieux d'acquérir les produits de la SARL Ibrahim et fils, l'objectif primaire est l'élargissement de son réseau d'exportation vers d'autres pays.

7-Présentation des différents services

7.1-Direction général

1. Dirigé par un directeur général, qui assure et applique les décisions dans les différents conseils d'administration.
2. Coordonner les travaux entre les différents services.

7.2-Service qualité

- ✓ Mise en place des procédures de travail de chaque structure
- ✓ Assure que le processus nécessaire au système de management de la qualité sont établis, mis en œuvre et entretenus
- ✓ Représenter l'organigramme de la qualité

7.3-Secrétariat

- ✓ Réception

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

- ✓ Enregistrement des courriers (archives et départ).

7.4-Service informatique

- ✓ Développer et réaliser des projets informatiques
- ✓ Introduction de nouvelle technologie
- ✓ Maintenance de système informatique
- ✓ Administration du réseau
- ✓ Formation du personnel dans les techniques informatiques
- ✓ Sauvegarder et archiver des données de la société.

7.5-Service commerciales

- ✓ Etablir les formats et les ordres de versement pour les clients
- ✓ Recevoir les bons de commandes du client
- ✓ Etablir et viser les facteurs et les bons de livraison
- ✓ On y trouve la section vente qui s'occupe de tout les ventes

7.6-Service approvisionnement

- ✓ Prendre en charge la gestion des achats
- ✓ Assure la survie des commandes jusqu'à leurs satisfaction en assurant les délais comptables avec l'urgence des besoins et à moindre cout.

7.7-Service finance et comptabilité

- ✓ Assurer la confronté des opérations comptable
- ✓ Planifier les financements et les investissements
- ✓ Gestion des recettes et dépens

7.8-Service du personnel

- ✓ Veille à la bonne tenue des stocks
- ✓ Coordonne les activités des magasiniers
- ✓ Les différents documents relatifs aux entrées et sortes de marchandise des divers magasiniers.

7.9-Service gestion des stocks

- ✓ Veille la prévention en matière de sécurité
- ✓ Intervenir en cas d'incendie ou d'accident
- ✓ Assure le maintien de l'équipement de protection individuelle

7.10-Service hygiène et sécurité

- ✓ Veille la prévention en matière de sécurité
- ✓ Intervenir en cas d'incendie ou d'accident
- ✓ Assure le maintien de l'équipement de protection individuelle

7.11-Service technique

- ✓ Veille au bon fonctionnement des équipements de production
- ✓ Régler les machines
- ✓ Assurer la maintenance des machines
- ✓ Assurer la maintenance et l'entretien des véhicules

7.12-Service production

- ✓ Contrôle et suite la satisfaction de la production
- ✓ Changé de la gestion du carnet de bord de la production
- ✓ Responsable du personnel de la production

7.13-La direction des ressources humaines

Ses fonctions sont : paie, suivi de carrière, formation, ce service en plus du règlement des problèmes sociaux du personnel, de la bonne tenue de ses dossiers et du suivi de ses mouvement et carrières, élaborer également les paies.

8-Les taches de service personnel

Contient cinq (05) services :

8.1-Recrutement

- ✓ Réceptions des dossiers administratifs
- ✓ Procédé au recrutement du personnel dans l'entreprise
- ✓ Déclarer les nouveaux recrues à la CNAS
- ✓ Etablir les contrats de travail pour les nouveaux recrues et suivi des situations des ouvriers de l'entreprise (contrat, carrière...)
- ✓ Registre légaux
- ✓ Faire la gestion de personnel suivi de la carrière et du besoin de l'ouvrier dans l'entreprise (congé)
- ✓ Déclaration d'un contrat du travail à durée déterminée ou indéterminé
- ✓ Suivi de la carrière de l'agent
- ✓ Etablir des attestations de travail pour les agents en cas de besoins
- ✓ Etablir des certificats de travail pour les agents
- ✓ Evaluation de besoin
- ✓ Rapport d'activité du mois

8.2-Service d'exploitation de la paie

- ✓ Exploitation pointage et paie avant l'établissement des boules de paie procédant aux vérifications de pointage émise par le chef de service
- ✓ Avances et prêt, c'est l'avance de salaire par le service de paie et la direction des ressources humaines
- ✓ Registre légaux, c'est le livre de paie
- ✓ Préparer et suivre les dossiers des salariés
- ✓ Etablissement des relèves des émoluments de la déclaration annuelle de salaire pour avoir un crédit bancaire
- ✓ Rapport d'activité du mois

8.3-Service social

- ✓ Réceptions et constitution des dossiers médicaux et frais (les dossiers d'allocation familiale, carte Chéfa, capital décès...)

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

- ✓ Réception des dossiers de congé de maladies, accident du travail, remboursement, fré-médicaux
- ✓ Etablir des attestations de congé, et les demandes de congés
- ✓ Le dépôt et la correspondance avec la CNAS
- ✓ Textes d'activité du mois (le membre des accidents du travail par mois, les congés de maladies...)

8.4-Service de formation

- ✓ Consolider et formaliser les besoin
- ✓ Constituer une banque des données du domaine de formation
- ✓ Dossier
- ✓ Planning
- ✓ Gestion
- ✓ Relation avec les organisateurs fourniture
- ✓ Statistique et archivage
- ✓ Evaluation des besoins interne et externe et en personnel
- ✓ Rapport d'activité du mois

8.5-Le cadre en gestion des ressources humaines

- ✓ Cordonner et dirige l'activité du service
- ✓ Assure les relations avec les organisations sociales (l'inscription du travail. CNA agence d'emploi naturelle...)
- ✓ Veille sur la mise à jouer des registres légaux
- ✓ Veille à l'application des procédures de gestion des ressources humaines
- ✓ Assure les gestionnaires sur le problème de mise en œuvre des dispositions règlementaires
- ✓ Appliqué le règlement intérieure de l'entreprise
- ✓ Rédigé les rapports d'activité de la structure
- ✓ Assuré la gestion des prêts accordés aux travailleuses

9-L'organigramme de la direction des ressources humaines

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

La direction des ressources humaines de (SARL Ibrahim IFRI) entretient une relation à la fois hiérarchique (car directement elle est attachée à la direction de SARL). Fonctionnelle (par rapport aux directions administratives) et opérationnelle (liée aux activités métiers et à l'environnement de l'entreprise). Elle est représenté par un organigramme qui ressemble ses services, suivant la hiérarchie.

Préambule

Les femmes algériennes qui fréquentent le monde extérieur par l'exercice du travail salarié dans le monde professionnel se trouvent occupées et partagées des postes de responsabilité au même titre que les hommes.

Donc, la question qui se pose nous permet de vérifier les hypothèses émise au départ par l'analyse des réponses au prés des femmes cadres dans le secteur industriel, l'entreprise IBRAHIM et Fils ; il s'agit de trouver comment les femmes cadres arrivent à accéder à un poste de responsabilité, et quels sont les facteurs qui m'encouragent a aspirée au poste de responsabilité.

Afin de concrétiser notre thème, on a réalisé une enquête sur 10 entretiens de type semi-directif, ou notre population ciblé regroupe les femmes cadres qui sont mariées avec et sans enfants.

SECTION 2 : l'analyse des hypothèses et l'interprétation des résultats de l'enquête :

1). Les données personnel :

Tableau N°01 : Répartition de l'effectif selon l'âge

Age	Effectif
[33-43]	09
[43-53[01
Total	10

Le tableau ci-dessus nous dévoile l'âge des enquêtés, il nous indique que la majorité des enquêtés représentent la catégorie d'âge entre [33-43], qui est la plus dominante avec une fréquence de 07, et la catégorie d'âge [43-53[qui est représenté par 01 enquêté

Tableau N°02 : Répartition de l'effectif selon la situation familiale

Situation familiale	Effectif
Mariée	10
Célibataire	00
Total	10

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Les données de ce tableau nous montrent que toutes les femmes enquêtées sont mariées, avec un effectif de 10. Cela est expliqué par leur âge égal au mariage, notre société algérienne oblige la femme de se marier

à certain âge, surtout dans le cas où elle a terminé ses études et elle occupe un poste de travail important.

Tableau N°03 : Répartition de l'effectif selon la nature de diplôme obtenue

La nature du diplôme obtenu	Effectif
Licence en science juridique et administration	01
T.S en comptabilité de gestion	01
D. E. A en informatique	01
D. E. A en biologie	05
D. E. S en chimie	02
Total	10

D'après les données de ce tableau, on constate que les femmes cadres interrogées ont obtenu des diplômes qualifiés qui l'on permis d'assumer des responsabilités et d'exercer des tâches qui ont été destinées uniquement aux hommes, spécialement vers la biologie

Thème 01 : le parcours professionnel :

Tableau N°05 : La répartition de l'effectif selon le niveau d'instruction des femmes cadres

Catégorie de référence		Effectif
Universitaire	Etude supérieurs	7
	Licence	3
Total		10

D'après ce tableau, nous montre que la majorité des femmes interrogées ont un niveau d'instruction élevé avec un effectif de sept (07), femmes qui ont obtenu un diplôme d'étude supérieurs, une de ces enquêtée nous confirme que *« Je suis diplômée comme ingénieure d'état en biologie, donc je peux avoir l'accès au poste supérieur »*. Une autre rajoute : *« mon diplôme c'est la clé de ma réussite à travers mon poste actuelle »*.

Parmi les femmes on trouve que trois (03), qui ont obtenu un diplôme en licence, une de ses femmes déclarent que : *« A base de ma formation universitaire, que je suis qualifiée pour un poste élevé »*. C'est le cas de la directrice de qualité, donc en analysant que la réussite des femmes dans leur trajectoire scolaire constitue un des facteurs de changement dans les rapports de sexe d'une société, ainsi que la présence de la femme dans les postes à responsabilité et sa participation au processus de développement à donner une image positive pour l'entreprise.

Aujourd'hui l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, ces prévisions trouvent leur explication dans l'amélioration du niveau d'instruction

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

par rapport aux générations précédentes, par la fréquentation massive des établissements de formation.

Pour les recherches menées durant les années 1990-2000, les résultats démontrent une avancée dans les attitudes des maris et des familles à l'égard du travail de la femme. La participation des femmes à la prise de décision, son accession aux postes de direction de responsabilité demeurent plutôt faible, notamment dans le secteur de production, son rôle se limite au niveau de l'exécution, elles ne bénéficient pas de possibilité et de promotion professionnelle.¹

Tableau N°06 : Répartition de l'effectif selon les années d'expérience

Les années d'expérience	Effectif
[5-10[05
[11-16]	04
[17-22]	01
Total	10

D'après les résultats de ce tableau, apportés par nos enquêtées, on a bien constaté la divergence de l'effectif qui se devise en trois (03) catégories, a savoir que la première catégorie est le plus élevé avec une fréquence de cinq (05) femmes. Ces dernières ont déjà eu de l'expérience à l'extérieure de l'entreprise et la durée de cette expérience se situe entre 5 ans et 10 ans.

La deuxième catégorie qui représente quatre (04) femmes, et ces dernières ont eu d'expérience qui dépasse les 16 ans à savoir que la limite et entre 11 à 16 ans.

¹ Femme et travail en Algérie, publier le 17/12/2011 à 15 :32

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

La troisième catégorie qui représente une (01) seul femme. Cette dernière à travailler à l'intérieur de l'entreprise pendant 20ans, donc une expérience suffisante pour l'occupation d'un poste élevé.

On constate qu'une majorité de nos enquêtées à savoir six (06) d'entres elles ont eu de l'expérience à l'extérieur de l'entreprise, pour ses femmes qui connaissent bien le milieu professionnelle avant qu'elles travaillent dans l'entreprise, cela leur a permis à ses femmes d'acquérir beaucoup d'informations sur le travail des entreprises. Donc l'expérience professionnelle joue un rôle primordial pour le travail de la femme.

Tableau N°07 : Répartition de l'effectif selon l'accès au poste occupé

Catégorie de réponse	L'effectif	Arguments des effectifs
Diplôme obtenu	02	« je suis recruter ici à base de mon diplôme, rien d'autre »
L'expérience	04	« grâce à l'expérience que j'ai eu en d'hors de cette entreprise »
Connaissance	04	« je travaille ici grâce aux connaissance de mes parents »
Total	10	/

Les données de ce tableau indique que certaines enquêtées avec un effectif de quatre (04) femmes ont occupé un poste grâce à l'expérience, comme le déclare une: « *grâce à l'expérience que j'ai eu en d'hors de cette entreprise..., que je suis recruté ici* ». L'une des enquêtées qui est la directrice de la qualité dit : « *j'ai travaillé en France pendant deux ans... si pour ça je me suis recruté ici sans aucun problème* ». Cela nous montre que les femmes cadres ont acquis à travers cette expérience en dehors de cette entreprise des compétences et des connaissances qualifiées.

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Pour la seconde catégorie, qui ont des connaissances avec un effectif de quatre (04) femmes. On n'enregistre que ces arguments suivants : « ***Je travaille ici grâce aux connaissances de mes parents...*** ».

L'une des enquêtées dit : « ***Je suis retenue au sein de cette entreprise grâce à une connaissance familiale, c'est mon mari qui m'a réservé une place...*** ».

Pour la dernière catégorie c'est des femmes cadres qui ont occupé leur poste par leur diplôme obtenu avec un effectif de deux (02) femmes cadres, une des enquêtées dit : « ***Je suis recruté ici à base de mon diplôme, rien d'autre...*** ».

Ou la réussite des femmes dans leurs études est le facteur qui a bouillé le marché du travail.

Tableau N°08 : Répartition de l'effectif selon l'accès des femmes aux postes de décision

Catégorie de référence	Effectif	Argument de l'effectif
Intéressé à accéder un poste supérieur	8	« Moi, je travaille comme un homme... parce que j'ai confiance en soi ».
N'est pas intéressé	2	« Je m'en fau de la responsabilité, je suis satisfaite de mon poste actuel... ».
Total	10	/

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Durant notre enquête, on a bien observé deux catégories différentes, la première qui représente huit (08) femmes cadres. Ses dernières nous expliquent leur volonté d'accès à un poste de responsabilité, à savoir que la femme vit toujours une amélioration dans son activité, pour cela on a bien compris que la volonté du travail a poussé ses femmes à avoir d'autres visions plus adéquates dans le milieu professionnelle. Comme une de nous enquêtées nos déclare : « *moi je travaille comme un homme, pare ce que j'ai confiance en soi...* ». Une cadre dans le service de l'économie déclare que : « *le poste de responsabilité est un rêve, je veux l'accéder* », et avoir un envie de désir d'aller plus loin dans ses activités professionnelles et atteindre un niveau supérieur et une haute hiérarchie, donc ces derniers ne veulent pas être limités dans le poste cadre, elle veulent atteindre un poste de haute responsabilité.

La deuxième catégorie de deux (02) femmes, ces dernières ne s'intéressent pas aux poste de responsabilité comme l'une de ses femmes nous dit : « *Je n'aime pas la responsabilité pare ce que j'ai une autre responsabilité qui est ma petite famille* ». Une autre dit : « *Je m'en fou de la responsabilité, je suis satisfaite de mon poste actuelle* ».

On a compris que la femme partage deux activités différentes, le travail domestique et le travail de l'entreprise, cela à engendrer une difficulté de conciliation entre deux sphères, en plus on trouve le facteur socioculturel qui empêche le développement du travail de la femme.

Thème 2 : milieu de travail

Tableau N°09 : La relation des femmes cadres avec leurs collègues masculins

Catégorie répons	Effectif	Argument des effectifs
Le cadre de travail	08	« le travail juste qui nous réunit ».
Amitié	02	« on peut être comme une famille, on partage tous ensemble »
Total	10	/

D'après ce tableau, certaines de nos enquêtées ont déclaré que leurs relation aux collègues masculins est une relation dans le cadre du travail avec un effectif de huit (08) femmes cadres ou ses relations sont strictement officielles, dans le cadre de travail seulement. C'est-à-dire des relations basées sur des rapports professionnel, certains enquêtées nous ont dit : « *je garde toujours des limites avec les hommes, pour éviter les conflits...* ». Une cadre juridique voilée déclare : « *je donne aucune occupation à quelle qu'un de me parler... je préfère rester dans mon bureau au lieu de discuter avec eux* ». A travers les réponses de ces enquêtées, on constate que ces femmes gardent toujours des limites avec leurs collègues, et elles sont conservatrices.

Pour la second catégorie, on retient que pour ces femmes cadres tissent des relations d'amitié avec leurs collègues masculins avec un effectif de deux (02) femmes cadres, ou leurs relations sont caractérisées par un respect total entre les deux sexes, et parfois elle dépasse des simples relations du travail et devient amicales et familiales, comme nous enquêtées l'affirment : « *on travaille comme une famille, et n'y a pas de différence entre nous* ».

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Les rapports hommes et femmes au travail sont grandement bouleversés, ils sont camarades de travail et parfois se retrouvent dans un même bureau et partagent des responsabilités professionnelle communes, ce qui introduit des relations de communication et de collaboration professionnelle entre les deux sexes. Selon une enquêtée : « *Je préfère travailler avec les hommes, qu'avec les femmes...* ».

On constate que la femme a pu arracher une place respectueuse à côté de l'homme qui eux estiment bien sa présence et respecte ses compétence.

Tableau N°10 : La répartition de l'effectif selon la relation des femmes cadres avec leurs responsables

Catégorie de référence	effectif	Argument fréquent
Des relations conviviales familiales	8	Très bonne relation avec le responsable
Des relations compétitives	2	Une mauvaise relation « catastrophe »
Total		10

Le tableau ci-dessus nous démontre le rapport des femmes cadres avec les responsables, on note que la majorité a déclaré que le type de relation avec les responsables sont des relations conviviales avec un effectif de huit (08) femmes.

Après l'analyse de l'ensemble des réponses de nos enquêtées on a constaté que le type de relation qui règne entre les femmes cadres et les responsables sont complémentaire, la directrice de la qualité nous a dit : «*Je considère toutes les travailleuses comme mes filles, je n'ai jamais rencontré de problème avec eux, au contraire on s'entraide entre nous tout le temps* ».

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Une autre femme déclare que : « *J'ai des très bonne relations avec les responsables, je les considère comme mes frères à moi* ».

On remarque que ces femmes cadres partagent toutes les bonnes choses avec leurs hiérarchies, ou, elles trouvent aucun problème à exposer leurs vies et leurs soucis affectifs et n'ont aucun complexe. D'après une cadre nous rajoute : « *Cette très bonne relation au travail exercent une influence sur le travail dans le sens positif* ».

Pour la seconde catégorie, et après l'analyse de l'ensemble des réponses, on a constaté que le type de relation qui règne entre les femmes cadres et leur hiérarchies au sein de l'entreprise est une relation compétitive avec un effectif de deux (02) femmes, une cadre dans le service juridique affirme que : « *J'ai des mauvaise relationsc'est la catastrophe, personnellement j'évite d'y avoir une relation avec les responsables, si non jamais des problèmes avec mes collègues féminines...* », Le chef du service juridique nous dit souvent « *il ne rate pas l'occasion de me rabaisser devant mes collègues et parfois sans raison... c'est la chose qui m'énerve tout le temps* ».

On retient que ses femmes limitent leurs connaissances au travail avec leur responsable, et préfèrent de ne pas avoir une relation.

Tableau N°11 : Répartition de l'effectif selon les obstacles rencontrés par les femmes cadres

Catégorie de référence	Effectif	Argument de l'effectif
Difficulté au travail	06	« la routine, le déplacement au mission, la routine... »
Difficultés psychologique	04	« le stress au travail me tue »
Total	10	/

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

D'après le tableau ci-dessous, nous montre avec un effectif de six (06) femmes cadres ont de difficulté au travail, ou ces obstacles rencontrés sont : la routine, de déplacement à la mission, la charge du travail, plus de la responsabilité, l'une de ces femmes déclare que : « *je souffre dans mon travail et il y a beaucoup d'obstacles que je souhaiterais éliminer* ».

Aussi que on trouve les difficultés psychologiques avec un effectif de quatre (04) femmes ou l'une de nos enquêtées déclare que : « *le stress au travail me tue...* ».

Ainsi que le principal obstacle au poste de direction chez la femme responsable interrogé est la difficulté à concilier entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et le fait d'être une femme a constitué un obstacle dans l'accès à la fonction, là où la question ne se pose même pas chez les hommes.

Les difficultés rencontrées une fois en poste diffèrent également entre les femmes et les hommes, les femmes dirigeantes sont plus sensibles à la pression et au stress que les hommes. Une autre rajoute : « *la routine me rend malheureuse dans mon poste au temps que directrice de qualité pendant 22 ans vraiment fatigant sur le plan morale ou bien psychologique.* ».

*D'après les travaux de NEIZSON et QUICK indiquent que « les femmes sont beaucoup stressées par rapport aux hommes, car elles sont plus fragiles en terme psychologique et physiologique ».*²

Ajoutant à ça, ces femmes cadres interrogées dans le cadre de cette enquête mettent aussi en avant le problème de l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle qui se qualifie souvent comme cause de stress. L'une de nos enquêtées dit : « *je n'arrive même pas à prendre un souffle au travail et même à la maison* », à partir de là, on remarque que, en plus de leur travail, les femmes cadres assument toujours des tâches domestiques et ce qui relève du

² SAINSAULIEU Renault, *sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement*, 2^e édition, press des sciences PO et DALLOZ, 1995. P:166

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

quotidien des enfants comme les repas, les devoirs des enfants... c'est la se double la journée. Et la perte de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle fragilise les femmes et augmentant leur sentiments de la culpabilité à l'égard de leur famille et leur travail.

SZINOVACZ confirme dans son étude « *la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est parmi les difficultés que rencontre la femme durant sa carrière.*

Vu les exigences de travail et les conditions du temps plein insérées par les organisations de travail, les femmes cadres auront un espace de temps restreint pour leur repos, ce qui engendre en effet un état de stress. »³

Tableau N°12 : Répartition de l'affectif selon les moyens qui favorise les femmes cadre à accéder aux postes de responsabilité

Catégorie de référence	Effectif	Argument de l'effectif
Expérience	07	« ...que les années de travail dur au sein de cette entreprise qui ma permit d'être à ce poste... »
Compétence	03	« la femme a prouvé sa compétence dans des différents services ».
Total	10	/

La majorité de nos enquêtées femmes avec un effectif de sept (07) femmes cadres déclarent que les moyens qui favorisent l'accès des femmes cadres aux postes de responsabilité c'est bien les efforts fournis durant toutes les années du travail au sein de 'entreprise, ou l'entreprise comme recompose et motivations pour son personnel, elle préfère bien sûr mettre les plus anciens

³ Ibid.p:167

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

dans des postes de responsabilité vue la connaissance de ces cadres de cette entreprise.

La directrice de la qualité déclare que : « *...que les années de travail dur au sein de cette entreprise qui m'ont permis d'être à ce poste* », ou l'entreprise ne doute pas des compétences de ces femmes et leurs connaissances, et savoir par la suite leur savoir-faire, ou trois (03) femmes cadres qui confirment que la compétence acquise donne à l'entreprise confiance de recruter des femmes pour les postes supérieurs, comme elle dit une de nos enquêtées : « *la femme a prouvé sa compétence dans des différents services... , toute ces femmes cadres déclarent que le diplôme obtenue parmi les facteurs qui leur favorise à accéder à des postes de responsabilité, l'une des enquêtées dit : « le diplôme est la clé pour l'occupation d'un poste de responsabilité* ».

Ou l'occupation de tels poste de responsabilité et les mettent comme exigence pour l'arriver au statut supérieur dans l'entreprise.

Thème 03 : le contexte familiale

Tableau N° 13 : Répartition de 'effectif selon le niveau d'instruction des époux des femmes cadres

Catégorie de référence	Effectif
Secondaire	3
Universitaire	7
Total	10

D'après notre enquête avec les femmes cadres interrogées on a constaté que la majorité de ces femmes leurs mari ont un niveau d'instruction élevé avec un effectif de sept (07) femmes, on a remarqué que le niveau d'instruction élevé des maris de ces femmes explique le soutien qu'elle ont eu de leur part, malgré

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

que la moitié de ces femmes occupent les postes supérieurs et plus qualifié, ainsi qu'une cadre nous a confirmé : « *Mon mari, qui m'a fait mon choix d'étude et de m'inscrire dans la branche scientifique quand j'étais au lycée pour devenir une ingénieure en biologie, c'est le cas d'aujourd'hui* », une autre mentionne : « *malgré les difficultés rencontrées, mais mon mari m'accompagnait pendant mon cursus universitaire, vraiment il m'a pas laissé seul, ce qui m'a encouragé d'occuper un poste en temps que chef de service personnel* ». A ce titre on peut dire que les époux de ces femmes est le 1^{er} soutien, et qui ont donné une grande importance et l'estime aux femmes comme ont enregistré trois (03) femmes leur époux ont un niveau moyen et qui sont pour le travail de leur femme car leur situation financière nécessite l'aide de leur femme pour satisfaire leur besoins et d'éduquer leurs enfants dans de bonnes conditions.

Ses femmes nous rajoute : « *Mon mari est un simple ouvrier, son salaire de base est de 30mille dinars, donc on n'est pas satisfait, on est donc obligé de travailler* »

On trouve que la situation financière pousse les femmes à entrer dans le monde de travail pour avoir une situation financière élevé, et être apte à gérer sa famille et aider son époux, donc le travail de deux conjoint ,a contribué à la satisfaction de leur besoins familiale et avoir une certaine facilité pour garantir *leur* mode de vie.

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

Tableau N°14 : Répartition de l'effectif selon le type de famille

Catégorie de référence	Effectif	Argument des effectifs
Famille élargie	02	« ma belle-famille me disait, tu travailles alors assume toi »
Famille nucléaire	08	« Durant toute la semaine je prépare à manger et le week-end c'est le grand ménage »
Total	10	/

D'après ce tableau, on retient que la plupart de nos enquêtées sont de famille malaise, on analysant la première catégorie, on retient que la cohabitation de nos enquêtées au sein d'une famille malaise avec un effectif de huit (08) petite famille tranquillement, autre déclare : « *Je n'ai pas de problème avec ma belle-famille, mais je préfère être indépendant d'eux, et en se voit que dans des occasions...* ».

Ces femmes cadres so

nt généralement celle qui détient des postes comme cadres supérieure, ou elle se consacre beaucoup plus sur l'asphère familial, d'ailleurs nous disent : « *Ma famille avant tout...* ».

Pour la seconde catégorie ou ces femmes vivaient avec (les beaux, belle-sœur, beaux frères...) à un point de plus en plus important sur l'articulation entre la vie familiale et le travail.

On constate que ces femmes vivaient dans des familles conservatrices, ou ces familles gardent toujours leur prestige traditionnel, ou ces femmes se trouvent soumises à leur autorité et elles doivent prendre en charge les membres de leur familles et assumer leur responsabilité, c'est le cas d'une enquêtée dans le

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

service de l'économie elle nous a dit « *ma belle-famille me disait, tu travailles, alors assume toi...* » Et « *...je trouve beaucoup de difficultés dans l'éducation de mes enfants.., et je dois toujours honorer mon marié devant ces parent...* ».

REBZANI ADAGE dit que : « *la règle dicte encore que la jeune mariée n'appartient plus à sa propre famille mais à celle de son marié qui exige d'elle d'être fidèle et soumise à son époux, passive et humble devant ces beaux parents et respectueuse envers tous les membres de toute sa famille* ».⁴

D'après l'étude de Khodja Souad sur la vie familial des femmes algériennes salariées, adage que « *les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail, ce processus qui n'est qu'a son lignes générales de l'évolution de la famille algérienne, passent des formes collectives et agricoles de production et de vie, aux formes industrielles. La société algérienne adapte de plus en plus souvent, la famille réduit, continuée par le couple et ces enfants directs* »⁵.

Tableau N° 15 : Répartition de l'effectif selon la garde des enfants

Catégorie de référence	Effectif
La famille	7
Les nourrices	3
Total	10

Les données de ce tableau nous montre la majorité des femmes cadres qui gardent leur enfants chez leur belle-mère avec un effectif de sept (07) femmes cadre, elle nous disant que : « *c'est nous belle-mère qui gardent nos enfants* ».

Heureusement que c'est le cas, si non nous mariés n'avons pas nous laisser travailler, car ils sont contre la nourrice et les crèches, ils ne font pas

⁴ Rebzani mohamed, *la vie familiale des femmes algériennes salariées*, éd. le harmattan, paris, 1997. P:31

⁵ Khoudja souad, *A comme algérienne*, éd ENAL. Alger. P :112

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

confiances à leurs manière d'éduqués nos enfants ». Une autre nous rajoute que « *je garde mes deux enfants chez ma belle-sœur, au temps qu'elle n'ait pas marié et une femme au foyer, alors elle éduque mes enfants, moi aussi je la paye au lieu de rester son travail* ».

Et en deuxième lieu, on trouve trois (03) femmes cadres qui laisse leurs enfants chez la nourrice pendant que leur mères sont au travail, ces femmes interrogées on rajoute que : « *on garde nous enfants chez des nourrices, on n'a pas d'autre choix, sont des femmes de confiance bien instruite* ». Une autre nous a dit que « *je garde ma fille chez la nourrice pare ce que je n'ai pas de choix, ma mère est malade, c'est pour ça je préfère mieux de partir chez une nourrice, pour les garder* ».

Donc la contribution de la famille (généralement la mère, la belle-mère ou les sœurs) dans la garde des enfants devenue comme une solution désirant a accomplir leur carrière professionnelle.

Le taux des femmes mariées occupées à connu une augmentation massive depuis la dernière décennie même celles qui ont des enfants. Tandis qu'avant plusieurs femmes quittent leurs travaux dès l'arrivée du premier enfant, ce qui a entravé leur parcours professionnel pendant plusieurs années. Aujourd'hui la femme a plusieurs chefs devant elle qui lui permet de poursuivre leur travail malgré sa situation familiale.

Tableau N°16 : Répartition de l'effectif selon les difficultés de la conciliation entre la vie familiale et la vie privé

Code	Catégorie	Contenu	F
1	obstacle	L'éducation des enfants	5
		La fatigue	3
		L'éloignement entre le lieu du travail et le lieu de résidence	2
Total			10

Selon la population d'étude, on a constaté une seule catégorie, dans plusieurs réponses.

D'après la totalité de nos enquêtées, s'appuyant clairement sur les difficultés de conciliation entre la vie familiale et vie professionnelle, on a constaté que toutes les femmes cadres rencontrent les difficultés, mais selon les degrés différentes, pour celles qui sont mariées sans enfants, le cas de la directrice, elle nous a dit : « *toujours je rentre du travail saturée et fatiguée, mais comme je n'ai pas d'enfant je fais tout tranquillement...* ».

Bien que ces activités principales en dehors du travail sont la famille et les loisirs en raison de l'absence des enfants, « *je fais de l'aérobic chaque week-end, c'est pour prendre soin de ma taille* », et pour les femmes qui ont des enfants, s'occupent en majeure partie des tâches ménagères en dehors du travail puisqu'elle déclare que leur activité principale sont la famille et l'éducation des enfants, une femme déclare que : « *c'est vraiment difficile, travailler, s'occuper des enfants, ma fille me prend tout mon temps, je me lève chaque jour à 6h* ».

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

du matin pour les préparer et la déposé chez la nourrice et quand je sors à 16h30, j'aller directement pour la récupérer ».

D'après une responsable de la matière première nous à confirme que : *« comme j'ai ma belle-mère qui vit avec nous, elle s'occupe de tout, elle me traite comme sa fille, elle me laisse pas faire les grand travaux ».*

Dans un autre cas de figure, la participation du conjoint n'est pas régulière et se limite parfois au week-end seulement. D'ailleurs une de nos enquêtées nous déclare : *« les week-ends, je m'occupe de ma maison mon marié fait les courses, l'après-midi c'est de rendre la visite aux parents et le soir c'est l'aide des enfants au devoir scolaire ».* Où ces femmes la trouvent vraiment des difficultés même à la distance au lieu de travail qui est très loin.

on enregistrent que ces femmes cadres souffrent du manque de temps accordé a leur vie privé, et vivent des obstacles dans l'éducation de leur enfants, cela est due l'éloignement entre lieu de résidence et le lieu de travail, une cadre dit : *« si je trouve un travail pris de moi, je quitte le poste actuelle... pour que je serais à coté de mes enfants puisque actuellement j'habite à 20 km de mon travail, c'est trop loin surtout pour une femme et spécifiquement pour une maman ».*

On observe d'après notre terrain d'enquête que l'éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence est une difficulté pour les femmes cadres à concilier entre les deux sphères. Cela confirme l'étude de FAGHANI Jeanne : *« la longueur des temps de trajet quotidiens entre domicile et le lieu de travail accentue les difficultés que rencontrent les mères salariées. »*⁶.

⁶ Faghani Jeannen la durée des trajets quotidiennes: un en jeu pour les mère coactive”, N°:1, vol105, paris, 1986. P:48

Thème 04 : les points perspectifs

Tableau N° 17 : répartition de l'effectif selon la responsabilité qui rend la femme plus forte et plus confiante

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Cadre	08	« ont à une forte personnalité... »
Agent de maîtrise	02	« manque de confiance au soi »
Total	10	

Le tableau ci-dessous nous montre que la majorité des femmes cadres avec un effectif de 8, déclarent que « *ont a une forte personnalité...donc en est forte et confiante.* », une de ses dernière nous a dit « *je peux assumer, ma carrière, ma vie, et l'éducation de mes enfants, mais ce n'est pas quelque chose facile, ca nécessite d'être forte même si je ne veux pas.* » Et une rajoute : « *travailler au milieu des hommes, la pressions de ce milieu m'oblige d'être forte et confiante pour faire face a toute éventuellement critique et pressions.* ».

Donc, ont analysant, que ces femmes sont courageuse et forte, et chacune d'eux en besoin d'effort et de la patience, parce que le travail demande la concentration et le respect du temps. et parmi les facteurs qui leur favorise c'est la confiance en soi, la volonté, et le courage. Aujourd'hui les femmes occupent des postes élevé et plus qualifié par rapport aux hommes. Donc la domination de sexe féminine dans le marché de travail a donné une image positive pour le développement de l'entreprise.

Tandis que 02 femmes ont certifié, que : « *pour nous une tel-responsabilité nos rend pas forte et confiante.* » une de ces enquêtées nous a confirmé que : « *malgré mes responsabilités soit vers ma famille ou dans mon*

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

travail, mais toujours j'essaye d'être dans la bonne voix et d'équilibré...mais je ne peux pas gérer tout a la fois. ». Une autre rajoute : « j'ai le manque de confiance en soi, et je n'arrive pas à accomplir mes taches a l'intérieure de l'entreprise...il faut qu'il aura quel qu'un qui va contrôler mon travail. ».

Donc cela veut dire, que ces femmes on un manque de personnalité, mais elles savent comment tracer leurs chemin.

Khodja souad dans son livre a comme algérienne, atteste combien il est difficile en Algérie d'être femmes, mère, travailleuses et citoyenne. Elle traite successivement la place de la femme dans la société algérienne, elle dit a propos de ceci : « *en effet, les hommes étant toujours prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes, le travail féminin est encore une bataille dure, bataille menée par les femmes, et elles contre toute une série de blocage* ». ⁷

Tableau N°18: capable d'accéder a un poste de décision

Catégorie de référence	L'effectif	Argument de l'effectif
Oui	03	« j'aime la responsabilité et d'occuper les postes qui sont réservé aux hommes... »
Non	07	« mes responsabélité familliales ne me permettent pas «
Total	10	/

D'après les réponses des enquêtées .on constate que la majorité des femmes cadres sont capable d'accéder au poste de décision comme nos enquêtés déclarent que : « *j'aime la responsabilité et d'occuper les postes qui sont réservé au hommes.* » parce que, la nature de la femme aime être responsable et

⁷ Khoudja souad, ACOMME ALGERIENNE, édition ENAL, ALGER, 1991, p : 116

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

guider toute une équipe, comme elle aime aussi accroître la participation des travailleurs au décision ce sujet- la directrice de la qualité nous rajoute dans le même sens : « *je peux suivre le travail en détail et de faire deux chose en même temps, et je voie que la femme est plus capable que l'homme...* ».ou les femmes aujourd'hui occupent des poste de décision qui au par avant été réservés Just pour les hommes .de ce fait la femme est considère qu'elle est au même rang que l'homme .elle a les mêmes droits que lui .une des enquêtées nos dit : « *j'ai de confiance au soi...donc je suis capable.* » Désirent d'assumer les responsabilités. Cela approuve leurs confiance en leurs soi et leurs compétences de mener une bonne gestion pour bien gérer ses taches a l'intérieure de l'entreprise pour rendre les voix meilleurs.

Pour la second catégorie ou les femmes sont pas capable d'accéder a un poste élevé avec un effectif de 07 femmes cadres l'une de nos enquêtées déclarent que : « *mes responsabilité familiales ne me permettent pas* ».pour ses derniers voient que les femmes peuvent pas s'évoluer dans la carrière professionnelle. Elles sont complètement convaincues qu'elles ne peuvent l'équilibré. L'une des enquêtées dit : « *les postes de responsabilités consternées pour les célibataires seulement* », ou elles sont plus jeune, alors moins d'embarras pour avancer dans leurs carrière professionnelle puisqu'elles sont compétente et on beaucoup de volonté.

La vérification des hypothèses

Après avoir analysé nos résultats, on a procédé à la vérification de nos hypothèses :

La vérification de la 1^{ère} hypothèse

Le niveau d'instruction permet aux femmes cadres d'accéder aux postes de responsabilité.

L'étude effectuée au prés des femmes cadres de l'entreprise IBRAHIM et Fils, nous a permis de recueillir des informations très patinant sur le thème, comme elles nous a permis de répondre aux questionnements à savoir identifié

Chapitre III Analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête.

les motifs de l'accès des femmes aux postes de décisions et ainsi nous positionner par rapport à leur niveau d'instruction.

Pour confirmé celle-ci, nous avons le tableau N°05 qui explique « le niveau d'instruction des femmes cadre », ou la majorité de ces femmes ont obtenu un diplôme de magister, et une minorité d'entre eux ont un diplôme de licence, qui a leur permis l'accès au poste supérieur. Cela nous montre qu'il existe une relation direct entre leur niveau d'instruction et le poste occupé, a savoir que chaque fois le niveau d'instruction est élevé.

L'attachement au travail chez la femme augmente, mais aussi la réussite des femmes dans leur études est l'un des facteurs a encouragé les femmes à rentré dans le marché de travail. Donc pour eux le poste qui ont été occupé ont une grande importance, ce qui traduit un niveau de conscience élevé, et notamment dans la contribution au développement du pays.

Le dernier rapport publié par l'ONS, datant de fin de l'année 2014, fait mention de l'augmentation des femmes dans le secteur professionnelle, une proportion de 18.1% de la population active, avec les mutations socioéconomique que connaît notre pays, la femme algérienne tante bien que mal de se faire une place sur le marché du travail. Ainsi les femmes représentent 50.9% des diplômés universitaires en 2014, et 32.6% des diplômés de la fonction professionnelle, ceci devrait constituer une raison majeure dans l'accès aux postes décisionnaire. Seulement les directrices cadres ou divergentes représentent 1.6% de l'emploi féminine contre le double pour les hommes⁸.

L'amélioration de l'insertion professionnelle des algériennes est un défi plus qu'important dans notre pays.

⁸ Enquêtes l'ons, rapport2017, « quelle est la place des femmes sur le marché de travail », <http://www.algerie.focus.com/2015...> Publié 16/08/2015 consulté le : 20/05/2018 à 19h30

La vérification de la 2^{ème} hypothèse

L'hypothèse de départ selon laquelle « les soutiens familiale parmi les facteurs qui encourage les femmes d'accéder au poste de décision ». d'après l'enquête qu'on a fait sur le terrain, et les entretiens avec ces femmes, on constate que le soutient familiale joue un rôle très important, comme il est considéré le facteur le plus motivant et qui leur ont permis de progresser malgré les obstacles qu'elle rencontre pour parvenir au plus haute fonction dans la plupart des entreprise, c'est en cela que nous confirmons que les femmes ne pourrons jamais accédés aux postes de décisions, sous le soutient de leurs familles, que se soit leurs parents, ou leurs mariés, ce qui leurs permettrons d'aller plus loin même elle peuvent dépassée les capacités des hommes. Nous voulons monter surtout que tout dépend de mode de vie qui diffère d'une famille à l'autre, vu que les parents aujourd'hui sont plus conscient qu'ils sont les responsables de l'éducation de leurs filles, c'est pour cela on insiste sur le soutien familial qui encourage les femmes par plusieurs façon, d'une part elles ont besoin de la confiance pour commencer ainsi l'esprit ouvert des parents est très important en regardant notre société qui juge trop les femmes qui travaillent. En outre les parents doivent guider leurs filles en leurs assurant les meilleures conditions de réussite.

Enfin, la compréhension des parents est très motivante pour les femmes dont elles ont besoin pour atteindre leurs objectifs et être des cadres dans la société.



CONCLUSION

Conclusion

On guise de conclusion, l'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi en Algérie, est devenue une réalité et une nécessité inéluctable, cette rupture de cette mutation qu'a connu le pays après l'indépendance a permis aux femmes d'assurer leur place dans la société à côté de l'homme, et son accès au travail lui a permis d'avoir une autre place, autre que celle que lui donne la société patriarcale.

Notre société donne la chance aux femmes pour se développer et d'aller loin, soit dans les études, soit dans leurs carrières au sein des entreprises, puisque pour la femme plus qu'elle est instruite et diplômée plus ces chances d'avoir un statut deviennent importantes.

Le statut de la femme cadre est le résultat du diplôme et du soutien familial. Ces derniers qui ont permis de créer une valeur sociale et sociétale.

Les femmes de l'entreprise IBRAHIM et Fils affirment que le statut qu'elles ont est un résultat de leur diplôme et du soutien familial. Ce qui mène à dire que la femme sans diplôme et sans soutien, ne peut pas travailler. Si elle le fait, elle ne peut jamais accéder aux postes supérieurs.

Cela pousse la femme à mieux travailler, sacrifier et concilier entre deux vies, une vie privée, et une autre professionnelle, afin d'arracher ces droits et avoir sa place au sein de notre société.

Afin de conclure, les résultats obtenus dans notre recherche au sein de l'entreprise IBRAHIM et Fils d'Ighzer Amokrane, nous ont permis de décortiquer plusieurs problèmes. Donc il est évident de poser quelques questions problématiques, qui vont aider les chercheurs qui suivent la même perspective de recherche sur :

Conclusion

- Quelles sont les autres facteurs qui encouragent les femmes cadres à aspirer aux postes de responsabilité ?
- Les femmes cadres acceptent-t-elle des postes de responsabilité par nécessité ou opportunité ?.



**Références
bibliographiques**

Ouvrages méthodologiques :

- AKTOUF Omar, « Méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations », édition les presses, Québec, Montréal, 1987.
- ANGERS Maurice Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd Casbah, 1997
- GRAWITZ Madeline, « Méthode des sciences sociales », 11^{ème} édition, Paris, 2001
- GRAWITZ Madeline, « lexique des sciences sociales », 7^{ème} éd, DALLOZ, France, 2000

Les ouvrages théoriques :

- ADDI Lahouari, « les mutations de la société Algérienne ». 2^{ème} édition la découverte, Paris 1999.
- BATTAG Liola François « histoire du travail des femmes », édition la découverte et Syros, 2000
- BENOUNE Mahfoud. « Les Algériennes victimes de la société néo-patriarcale ». 1^{ère} édition. éd Marinoor Algérie, 1999
- BOUTEFNOUCHETE. Mostafa « la famille Algérienne, évolution et caractéristique récente », 11^{ème} édition, Alger, 1982
- BOUTEFNOUCHET Mustafa, « la société Algérienne en tradition », édition OPU, Alger 2004
- HADJII Chérifa, « Femmes et citoyenneté », éd NADQ, Alger, 2006
- JASPARD Maryse, « Violence contres les femmes », éd la découvret, paris, 2005
- KHODJA Souad, « les algériennes du quotidien », ENAL, Alger. 1985
- KHOUDJA Souad, « Nous les algérienne, les grandes solitudes », édition casbah, Alger, 2002

Référence bibliographique

- **KHODJA Souad**, « a comme Algérie », GNAL, Alger, 1991
- **KELKOUL Souad**, « participation de la femme au développement économique et social », éd CNEAP- ENUAP. Alger. 2001.
- **LACOSTE DUJARDIN Camille**, « des mères contre les femmes, maternité et patriarcal au Maghreb », éd Bouchene, Alger, 1990
- **REBZANI Mohamed**, « la vie familiale des femmes algériennes salariés », édition harmattan, paris. 1997
- **RU DOLF B renne Mann**. « L'économie d'entreprise ». Ed DUNOD, paris, 2001
- **SAINSAULIEN Renaut**, « sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement », 2^{ème} édition, presses des sciences po et DALLOZ, 1995.
- **SHIMON (L)**, « Dolan (L) et autre, psychologie de travail social et comportement organisationnel », 2^{ème}. GOETAN MORIN, Canada, 200

- **Journée d'études :**
- **CHELLIG Nadia**, « l'espace féminin en Algérie ». Un journée d'étude, sur SHIMON (L), « Dolan (L) et autre, psychologie de travail social et comportement organisationnel », 2^{ème}. GOETAN MORIN, Canada, femme, famille et société en Algérie, Université d'Oran 2-3-4 juin 1987

- **Les dictionnaires**
- **FERREOL Gille**, « dictionnaire de sociologie rue de Montparnasse », paris, 2009
- **GEORGES Niobey**. « Dictionnaire analogique », Larousse imprimerie MAME.
- **PERETTI Jean Marie**, « Dictionnaire des ressources humaines », 2^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2001

Les articles et revues :

- **ALLIA Khoudja**, « femme diplômées et secteur d'activité », in cahier du cread, BENAUERNA Mohand ventre de recherche en économie appliquée pour le développement, N°47, 2005
- **CAMILLER Carmel**. « Transfert de représentation et besoins ». Un peuple méditerranéen. Fin du national, N°35-36, 1986
- **Ministère délégué aux prés du chef du gouvernement de la famille et de la condition féminin** « Rissalat- El – ouaea » in dossier résultats d'une étude national_exploratoire sur le travail féminin en Algérie, N°7, 2005
- **AGNES, Adja Magbo- agnes**, « activité professionnelle et familiales ». La double vie de la femme à cotonon.[http:// adjagbo@ irdr. Rf](http://adjagbo@irdr.Rf), consulter 04/04/2018 à 15h.
- **DERAMCHI Salima**, « Féministe et laïque », comment concilier égalité des droits et loi inspirées de la charia en Algérie ? Sur sisyphes, le 15 Avril 2009.
- **ZIANI Rid FATIMA MILOUD, et all.** « la famille Algérienne entre tradition et modernité », (article sans date)
- **CHELLIG Nadia**, « l'espace féminin en Algérie », une études sur la femme, la famille et société en Algérie, université d'Oran 2.3.4 juin 19

Mémoires :

- **HAMADOU Dalila et HAMIDI Rima**, « les femmes inermières et obligatoire familiales, mémoire de master, université Bejaia », 2016-2017
- **Aklil lamia et aklil massicilia**, « comment se définir la réussite professionnelle chez les femmes cadres dans l'entreprise industrielle,

sans compromettre leur vie familiale » mémoire master a l'université de bejaia, 2017

- Site d'internet
- CNRS, [http:// www.google-books.it](http://www.google-books.it), le harcèlement sexuel, France. 13 janvier 2006 consulté le 14/03/2018, 10 :32
- <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp>, Page= menenclature/ pcs/n3-37.htm. Consulté le 02/02/2018.
- Liliane Mébarka Graine, « être une femme en Algérie », <http://www.DESKETOP/information/> , consulter 06/04/2018 à 18h35.
- KOUADRI Aicha, « l'accès des femmes aux poste de décision », (<http://www.mediterranée.org>), consulté le 31/03/2018 à 18 :20h (sans page)
- L'enquête ONS rapport 2014 , « quelles est la place des femmes sur le marché du travail », <http://www.algerie.focus.com>, publier le 16/08/2015, consulte le 20/05/2018, a19h30
- Enquête de ONS, « tous sur le travail et l'emploi en Algérie » publié par souad abdlazize, 16/01/2016.



ANNEXES

Annexe N°1

Le guide d'entretien

Les données personnelles

1. L'âge
2. Situation familiale
3. Diplôme obtenu.
4. Niveau d'instruction de l'époux.

1^{er} thème : le parcours professionnels

1. Quel est votre niveau d'instruction ?
2. Combien d'années d'expérience avez-vous ?
3. Comment avez-vous l'accès à ce poste que vous occupez actuellement ?
4. Être vous intéressée d'accéder à un poste de responsabilité ?

2^{ème} thème : le milieu de travail

1. Avez-vous de bonne relation avec vos collègues masculins ?
2. Avez-vous de bonne relation avec vos responsables ?
3. Quels sont les obstacles rencontrés par les femmes cadres qui occupent des postes de la responsabilité ?
4. Quels sont les moyens qui favorisent l'accès des femmes aux postes importantes ?

3^{ème} thème : le parcours familial

1. Le type de famille ?

2. Qui vous garde vos enfants lors du travail ?
3. A ce que vous arrivée a concilié entre la vie professionnelle et la vie familial ?

4^{ème} thème : les points perspectifs

1. A ce qu'une telle responsabilité rend la femme plus forte et plus confiante ?
2. A ce que vous être capable d'accéder à un poste de responsabilité ?
3. Quels sont vous objectifs professionnelles ?



Sommaire