

Université Abderahmane Mira-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 Sciences Sociales, spécialité, Sociologie du Travail et des  
Ressources Humaines sous le thème :

---

# L'impact de la culture de la société sur le statut des salariées de Ramdy.

**Encadré par :**

**Kaci Wassila**

**Kadi Dehia**

**Encadré par :**

**Mme Dali Kenza**

**Année Université**

**2014-2015**

## **Remerciements**

Ils t'interrogeront sur l'esprit ; dis : « l'esprit et du domaine exclusif de mon seigneur et vous n'avez reçu de la science que fort peu de chose ».

Coran-le voyage nocturne 84(El Israa)

*Nous remercions tout d'abord Grand Dieu de nous avoir donné le courage et la volonté pour réaliser ce travail.*

*Nos remerciements s'adressent ensuite à notre promotrice **Dali kenza** pour son écoute et son ouverture d'esprit, elle a su nous orienter vers un thème de recherche passionnant. Elle nous a apporté les réponses dont nous avons besoin lorsque nous étions dans le doute et elle nous a donné les moyens de faire nos propres choix. Sa patience et son soutien n'ont jamais fait défaut.*

*Nous tenons également à remercier l'ensemble du personnel **RAMDY***

*Enfin nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de notre travail.*

## *Dédicaces*

*Je dédie ce travail pour mes très chers parents, à qui je dois le mérite et la réussite.*

*Pour mes grands-parents, mon petit frère youva, mes deux sœur Louisa, thiziri et mes chères cousine donia et Hanna.*

*A mes tantes Karima et kahina et mes oncles et leurs femmes Soraya et kahina et les petits Lydia, Mohamed, rayan, Yasmin, aya, Doua, Wafa, A.raméen et innés.*

*A mes cousins mouhend, Bachir, Fatima, Hamid, n3imi, louhab et leurs familles.*

*Je dédie ce travail à mes copine de chambre Siham, Sonia, Melissa, Sonia, Tina et mes amis baya, zahoua, Lydia, lossif, amran, Hamid, Lamia, théssass, nadjib, Sonia, Dalila, Nabila, Lynda, hassiba, moumouh, rida, Hakim, Massi, tafssout, hadjira, Meriem, et tout l'associassions A.A.I et surtout mon cher Jugurtha.*

*Je dédie a tout ce qui ont contribués de loin et de pré à la réalisation et à l'accomplissement de ce travail de recherche.*

*Kadi dyhia*

**Liste des abréviations :**

<b>Abréviation</b>	<b>Signification</b>
<b>CNAS</b>	Caisse national d'assurance salariée
<b>D.R.H</b>	Directeur des Ressources Humaines
<b>R.H</b>	Ressources Humaines
<b>SARL</b>	Société à responsabilité limité

## La liste des tableaux

tableaux	Titre	page
01	La répartition de la population d'étude selon l'âge	49
02	La répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction	50
03	La répartition de la population d'étude selon la situation matrimoniale	51
04	La répartition de la population d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle	52
05	La répartition de la population d'étude selon l'année de recrutement	53
06	Le respect de l'intégrité moral	54
07	Accès à des formations	55
08	La corrélation entre le respect moral et la situation matrimoniale	56
09	La corrélation entre les problèmes rencontrés et la situation matrimoniale	57
10	L'impact de l'expérience sur la nature des relations avec les collègues	59
11	La corrélation entre l'enceinte et les problèmes avec les collègues hommes	60
12	Les liens interpersonnels reliant entre les collègues aux catégories socioprofessionnelles	61
13	La corrélation entre l'âge et droit syndical	63
14	La corrélation entre le droit à la sécurité et l'âge	64
15	La corrélation entre l'âge et le droit à la l'intégrité physique	66
16	La corrélation entre l'âge et l'adoption du comportement de la nature pour éviter les erreurs	67
17	La corrélation entre l'âge et la réaction de l'entreprise	69
18	La corrélation entre l'âge et le pris soin du matériel	69
19	La corrélation entre l'âge et le respect des directives des supérieurs	70
20	La corrélation entre les problèmes rencontrés dans le milieu du travail	71
21	La corrélation entre le niveau d'instruction et le respect de l'intégrité morale	73
22	La corrélation entre le niveau d'instruction et la relation entre les collègues	75

# Sommaire

## Introduction

### Partie théorique

#### Chapitre 1 : cadre méthodologique de la recherche

1. source d'inspiration du thème.....	05
2. La visée de la science.....	06
3. L'importance du thème.....	06
4. La problématique.....	08
5. Les hypothèses.....	10
6. La définition des concepts clés.....	11
7. Les études antérieures.....	13
8. Les difficultés rencontrées sur les terrains.....	16

#### Chapitre 2 : le statut de la femme dans l'entreprise

1. L'histoire de la femme.....	18
2. La place de la femme dans le système de valeur à travers l'histoire.....	19
3. Culture d'entreprise.....	20
4. Les composantes de la culture de l'entreprise.....	20
5. Les théories de la culture de l'entreprise.....	24

## **Partie pratique de la recherche**

### **Chapitre 3 : méthodologie de la recherche**

1. Méthode utilisée.....	28
2. Technique utilisée.....	28
3. La population d'enquête.....	29
4. Le pré- enquête.....	30
5. La technique d'analyse des questionnaires.....	30

### **Chapitre 4 : la phase d'exploration**

1. L'exploration.....	32
2. La présentation de l'organisme d'accueil.....	39

### **Chapitre 5 : analyse et interprétation des résultats**

1. Le déroulement de l'enquête.....	48
2. présentation des données à travers des tableaux statistiques.....	48

## **Conclusion**

## **La liste des références bibliographie**

## **Annexes**

## Introduction

La question des interactions hommes et femmes dans l'espace professionnel de l'entreprise s'interroge sur la façon dont ils occupent les mêmes postes d'une manière différente. A ce titre, les femmes se trouvent confrontées à des difficultés de niveaux d'encadrement d'une part, de freins à leur carrière d'autre part. Sonia El-Amdouni démontre qu'en Tunisie et même dans d'autres pays magrébine, les femmes cadres se trouvent confrontées à des difficultés dans leur travail.

Par la suite, la relation de l'entreprise et son environnement ; l'entreprise ne peut pas être abordée sous le seul angle de ses ressources internes, plusieurs intervenants ont insisté sur la culture d'entreprise dans la réalité quotidienne, comme la culture de la société qui est une manière transversale pour l'analyse des biens symboliques d'étude de leur production. <sup>1</sup>

A travers l'histoire, la femme qui travaille dans les entreprises est spécifiquement plus exposée à la difficulté, elle est toujours en lutte pour avoir une position dans le milieu du travail. Le travail salarié des femmes algériennes est d'apparition très récent, alors qu'avant leurs accès aux postes sont moins dans tous les secteurs, par la suite la féminisation des postes selon les statistiques occupent 40% de population active. Au cours des années, les sociétés dans le monde ont vécu des transformations culturelles et organisationnelles.

Notre travail de recherche, se voit pour découvrir la position que la femme occupe dans la structure de l'entreprise et l'aider à connaître les difficultés qu'elle rencontre pour s'évaluer professionnellement.

Afin de mener bien notre travail, nous avons essayé d'expliquer notre thème de recherche, nous l'avons partagé en deux parties, la partie théorique et la partie pratique.

Dans le premier chapitre, nous présentons le cadre méthodologique de la recherche dans lequel nous développerons les points suivants : source d'inspiration du thème, la visée de la recherche, l'importance du thème, la problématique, l'hypothèse, la définition des concepts clés, les études antérieures et les problèmes rencontrés.

Le deuxième chapitre comporte deux sections ; en premier, le statut de la femme qui s'appuie sur son histoire et le statut de la femme à travers le système de valeurs, en deuxième

---

<sup>1</sup> BENSEDIK Assia, entrepreneurs maghrébins, 2011, p14-15.

position, la culture de l'entreprise qui s'appuie sur les composantes de l'entreprise et les théories de la culture de l'entreprise.

Le troisième chapitre représentera la méthodologie de la recherche qui comprend la méthode utilisée et techniques, le questionnaire, la technique d'analyse des données et l'échantillonnage.

Le quatrième chapitre sera réservé à la présentation de l'organisme d'accueil et la phase d'exploration et aux résultats d'explorations.

Le dernier chapitre, consacré à la présentation des données et l'interprétation des données afin de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse.

Nous finirons notre travail par une conclusion dont on répond à la problématique citée

Dans le cadre méthodologie.

# **La partie théorique**



***Chapitre 1 :***

***Le cadre méthodologique de  
la recherche***

## **1. Les sources d'inspirations du thème:**

Pour Maurice Angers, l'observation et l'échange d'idées sont des sources d'inspiration d'un thème de recherche. Ainsi, l'observation de l'entourage qui consiste à l'observation de ce que ce passe quotidiennement ; les activités qu'on remarque et les personnes qui s'y donnent et qui peuvent susciter un désir de savoir à propos des différents aspects des conduites humaines. Elle peut se faire même par rapport à un entourage plus large. De son côté, l'échange d'idées peut alimenter notre intérêt et permettre de s'ouvrir à de nouvelles perspectives et nous orienter vers un sujet de recherche. La discussion avec d'autres personnes comme les collègues peut éveiller notre intérêt sur des sujets. Même les professeurs peuvent encourager à poursuivre notre recherche ou le contraire.<sup>1</sup>

Concrètement, le choix de notre thème résulte de l'échange d'idées et l'observation de l'entourage. En tant que membre d'une association culturelle, l'invitation de quelques femmes aux conférences-débats nous a aidé à discuter plusieurs idées avec, qui sont relatives aux questions féminines comme les obstacles et les difficultés aux quels elles sont confrontées au sein de leurs milieu de travail ainsi la conciliation des femmes entre leur deux vies ; personnelle et professionnelle. Tout cela c'est fait dans un entourage où la société nous parait d'après nos observations à travers certaines traditions et coutumes entravent le développement du travail de la femme dans l'entreprise par rapport à son collègue homme, on prend comme exemple la division du travail dans laquelle la femme peut exercer toutes les activités a condition qu'elle le fasse à lumière du jour par apport à l'homme qui lui reste une discision individuel.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ANGERS Maurice "initiation pratique a la methodologies des sciences humans, "8 editions, Alger, p79.

<sup>2</sup>DENNIEUIL Pierre-Noël et MADOUÏ Mohamed, Entrepreneurs maghrébins, année 2008, page 232.

**2. La visée de la recherche:**

La science est d'abord une activité de connaissance de la réalité. Elle est ainsi amenée à fixer une règle, son premier but est d'approfondir les connaissances. Elle sert à pénétrer la surface des objectifs. L'explication est l'un des buts de la science qui consiste à découvrir par l'observation le rapport de causalité qui existe entre les phénomènes<sup>3</sup>

Dans le cas de notre recherche, on s'efforce de trouver le rapport entre la culture de la société et le statut de la femme au sein de l'entreprise. De ce fait, l'explication est le but de notre travail où nous allons tenter de vérifier l'existence d'un rapport de causalité entre la culture de la société qui est la variable indépendante et le statut de la femme qui est la variable dépendante.

**3. L'importance du thème :**

Dans notre société, une femme qui travail en général et spécifiquement dans des entreprises est plus exposée aux difficultés. Pour cela, elle continue sa lutte à principe de donner une autre vision est que la femme peut travailler dans plusieurs domaines afin d'avoir une position dans le travail en vertu à ce lui dédié aux hommes.

Si on compare l'histoire du travail de la femme algérienne à celle de la femme européenne, on constate que celui de l'algérienne est d'apparition très récente par contre celui de l'européenne est au 19 siècle, la première guerre mondial constitua une première opportunité importante pour la femme européenne qui remplace l'homme dans des déférents secteurs.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> ANGERS Maurice, op.cit. p 24, 25.

<sup>4</sup> Innovations, femmes et travail en Europe, N<sup>o</sup> 20 année 2004, page 7-8.

Selon les statistiques de l'Office National des Statistiques, les femmes qui occupent un emploi représentent environ 40% de la population active et le taux d'emploi des femmes qui est dans les environs de 59,7% se rapprochent à celui des hommes en 2011 (environ 68,2%) et l'effectifs des chômeurs du moment en date de septembre 2011 a atteint 1063000 dont 30,5% sont des femmes, ses dernières travaillent dans des secteurs précis ,l'effectifs à ces secteurs ;secrétaires ,employés de la comptabilité, employés administratifs d'entreprise ,assistantes maternelles , infirmières et des enseignantes.<sup>5</sup>

L'intérêt de cet étude consiste d'une part, à découvrir la position de la femme dans la structure de l'entreprise Ramdy. D'autre part, de l'aider à connaître l'origine des difficultés qu'elle pourrait rencontrer afin d'évoluer professionnellement.

Ce sujet nous a motivé à le choisir afin d'adopter un plus à la recherche scientifique, d'un coté et d'autre coté, à comprendre vraiment notre thème de recherche, même si notre expérience est aussi minime dans ce domaine qui as été déjà exploré pendant des années précédentes, mais cela nous a pas empêché à poursuivre l'étude sur le domaine de la femme ; précisément sur le travail de la femme en Algérie.

---

<sup>5</sup> L'office national Des statistiques, Année 2011.

#### 4. La problématique

La culture apparaît comme le réservoir intériorisé qui transmet soigneusement. Elle est élaborée par l'histoire d'un ensemble de valeurs, de règles et de représentation collective qui fonctionnent au plus profond des rapports humains.

L'entreprise est un système social, en plus d'un système économique et technique. Elle a ainsi toutes les caractéristiques d'une société humaine avec son histoire propre, ses valeurs spécifiques centrées sur le travail et les relations interprofessionnelles et hiérarchiques.

L'entreprise ne peut pas échapper aux influences culturelles, son insertion dans une société globale elle-même porteuse de culture de l'intérieure comme l'extérieure.

Une certaine culture caractérise l'entreprise et la distingue des autres dans son apparence et surtout dans ses façons de réagir aux situations courantes de la vie professionnelle ; comme traiter un marché, définir son standard d'efficacité ou régler des problèmes de personnels, En réintroduisant une perspective diachronique de confrontation entre un passé déjà là et un avenir à faire. La culture de l'entreprise prend toute la dimension d'un concept fondateur de la société que l'on doit mettre au cœur, même dans des décisions politiques.

Au cours des années, la société a expérimenté des changements très importants ; le nouveau statut de la femme ainsi le mouvement féministe des années 70 aussi l'organisation traditionnelle des sociétés a introduit une forte rupture dans les analyses sociologiques sur le travail des femmes dans l'entreprise qui n'est pas seulement « *travail égal, salaire égal* » mais aussi une nouvelle façon de concevoir leur avenir, Car souvent l'absence des femmes aux postes clés de l'entreprise révèle la culture et la difficulté de celle-ci à se tourner vers l'avenir ; vers le monde de demain.<sup>6</sup>

Les débats alimentant la question de la culture de l'entreprise sont regroupés autour de plusieurs approches ; Les théories fonctionnalistes parlent sur la culture de l'entreprise qui est déterminée par la culture de la société. Cette dernière donne une grande importance au fonctionnement du système social constituant un tout. La recherche de la culture consiste à

---

<sup>6</sup> SANSAULIEU (dir.) Raynaud L'entreprise, une affaire de société, Paris, Presses de Sciences Po, 1992

trouver ses règles en permettant au système de fonctionner, elle recouvre tout ce qui satisfait les besoins des individus en leur permettant de fonctionner ensemble dans un système

Les théories de particularisme historique considèrent que la culture de l'entreprise est spécifique, elle est quelque chose qui « soumet » l'individu. le chercheur est censé de découvrir ces spécificités, ces théories mettent l'accent sur la spécificité culturelle ; des cultures nombreuses et variées peuvent se développer dans toute société humaine c'est en travaillant sur la diversité des matériaux culturels.

Les théories de matérialismes culturelles décrivent la culture de l'entreprise qui a une influence réciproque avec la culture de la société. Elles mettent l'accent sur ce qui n'est pas relié aux personnes. Elles donnent de l'importance aux conditions de création et de développement de la culture à tous facteurs environnementaux. Ces théories apportent deux aspects majeurs ; d'une part, le concept de la culture car les explications s'éloignent de plus en plus des considérations individuelles au profit du phénomène collectif, d'autre part on s'interroge sur l'origine de la culture et ces facteurs qui influencent ; l'environnement tient une importance car il stimule les réactions du groupe.<sup>7</sup>

On a constaté d'après les entretiens exploratoires que la culture de l'entreprise Ramdy est spécifique. D'après la théorie du particularisme historique, le statut de la femme salariée est déterminé dans l'entreprise ainsi la culture de l'entreprise est en rupture avec la culture de la société.

Considérant que le statut de la femme dans l'entreprise RAMDY est déterminé par la culture de l'entreprise et que cette dernière est spécifique à l'entreprise.

Quel est l'apport de la culture pour découvrir ces spécificités ?

---

<sup>7</sup> MAURICE Thévenet ,la culture de l'entreprise,4<sup>eme</sup> édition, mai 2003, p3.

## **5. L'hypothèse :**

L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes. C'est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs variables et impliquant une vérification.<sup>8</sup>

Suite aux différents entretiens réalisés durant la pré-enquête auprès des femmes au sein de l'entreprise « RAMDY », nous avons émis l'hypothèse suivante :

La culture de la société ne détermine pas la culture des salariées de RAMDY.

---

<sup>8</sup> GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, paris, 2002, p27.

## **6. La définition des concepts clés :**

Un concept est un élément nécessaire à toute recherche « il organise la réalité retenant les caractères distinctifs des phénomènes ».

### **6-1 La définition de la culture de la société**

C'est une manière transversale comme l'analyse des biens symboliques (œuvre d'art) l'étude de leur production, de leur diffusion, de la définition de leurs valeurs, de leurs usages sociaux qui peut alors, offrir un point de vue spécifique à l'observation plus générale des rapports sociaux. En l'envisage de cette manière, on comprend la culture de la société dans l'analyse sociologique excède de loin celle d'une simple spécialité thématique.<sup>9</sup>

### **6-2 La définition du statut**

Est l'ensemble des positions qu'un individu occupe sur une des dimensions du système social comme la profession, le revenu, le niveau d'instruction, le sexe ou l'âge, dans certains cas, on utilise le terme pour définir une seule position. Il définit donc l'identité sociale, le rôle explicite, les droits et devoirs de l'individu. Il possède deux dimensions : la première est verticale qui traduit les relations hiérarchiques ; la deuxième est horizontale qui exprime les interactions entre égaux.

Le statut n'est pas uniquement l'ensemble des attributs qui permettent à l'acteur social de jouer un rôle ; il définit aussi des processus d'attribution. Être médecin est une position qui détermine des droits et obligations à l'égard des patients notamment. Mais, si le médecin exécute mal son rôle en commettant des fautes professionnelles, le statut peut lui être retiré.<sup>10</sup>

### **6-3 La définition du statut des salariés**

---

<sup>9</sup> DOTIER (Jean François). Dictionnaire des sciences humaines, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2004, p781.

<sup>10</sup> BONDON Raymond, BENSARD Philippe, CHERKAOUI Mohamed, dictionnaires de la sociologie, la Rousse, page 226.

Concerne l'ensemble du salariat, du privé comme du public, le statut du travail salarié doit permettre à chaque salariée de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certains nombres de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre.<sup>11</sup>

#### **6-4 La définition de l'entreprise**

Est une unité économique dotée d'une autonomie juridique qui combine des facteurs de production (capital et travail) pour produire des biens économiques ou des services destinés à être sur un marché.

C'est un regroupement humain, ordonné rationnellement, en vue de l'obtention d'objectifs déterminés, caractérisé par la division du travail, du pouvoir, des responsabilités des réseaux de communication planifiés, un contrôle de l'ensemble, pour ne pas dériver des objectifs prévus, maintenir et améliorer l'efficacité et la suivie de l'entreprise.<sup>12</sup>

#### **7. Les études antérieures :**

##### **➤ L'étude de AISSAT Mohand Tahar**

Les femmes en Algérie, sont de plus en plus instruites avec une représentation majoritaire dans les cycles d'enseignement secondaire et universitaire, et de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, le poids de la tradition est encore plus fort au milieu rural.

La femme est difficilement envisageable en dehors du domicile familial et de son statut de femme au foyer. C'est précisément ce cas que le chercheur a voulu traiter avec l'objectif de répondre, il a analysé les pratiques de vision genrée du travail à partir d'observation faites dans deux entreprises privées.

Aissat a abordé par enquête qualitative menée dans l'entreprise de vêtement en Jean (El- vaz) dans la Zone d'El-Kseur en Mars et Avril 2005 et l'entreprise Nutagra (nutrition agro-alimentaire) de production d'aliments de volailles, d'équipement et de poussins d'Aoukas. Le choix de ces deux entreprises on lui a été dicté par quatre facteurs essentiels :

- ✓ l'importance de leurs effectifs féministe.
- ✓ leur implantation dans une région rurale.

<sup>11</sup> Repères revendicatif, Les nouveaux statuts du travail, novembre 2011, p 23.

<sup>12</sup> BIITONE Alain et d'autre, dictionnaire des sciences économiques, 2<sup>eme</sup> édition, armand colin, paris, 2007.

- ✓ la possibilité d'user de connaissances personnelles pour contourner les difficultés d'accès.
- ✓ la proximité du lieu de travail qui facilite les déplacements répétitif.

La situation des ouvrières des deux entreprises que nous venons de décrire succinctement, est différente de celle que présente Addi Lahouari (1999) dans son étude des mutations de la société Algérienne. Comme si la réalité vécue par les femmes en Algérie était restée inchangée et figée depuis plusieurs décennies. Or d'une part, elles sont aujourd'hui de plus en plus admises dans la sphère de production industrielle d'autre part elles sont reconnues en tant que travailleuses salariées au sein de leur famille par ce qu'elles apportent comme confort ou de frais au moins en termes de dépenses personnelles pour la vie familiale, mais ceci reste souvent subordonné à certaines exigences spécifiques comme la proximité de l'entreprise et la non promiscuité des deux sexes sur le lieu du travail, en vue de préserver leur intégrité physique et morale.<sup>13</sup>

#### ➤ **L'étude de Sonia El- Amdouni**

Depuis la promulgation du code, le statut personnel en aout 1956, la valorisation et la promotion du rôle de la femme ont constitué un impératif dans les stratégies de développement social et économique en Tunisie. Les efforts fournis dans ce sens n'ayant pas cessé de se multiplier à partir de cette date la mobilité sociale des tunisiennes devint inéluctable et irréversible.

Au cours de ces dix dernières années déférentes mesures institutionnelles ont été prises, actualisant ou améliorant encore le statut des femmes.

Dans le cadre d'une recherche de doctorale, il a cherché à comprendre quel étaient ces inégalité, au de là d'une approche quantitative et chiffrée, dans le premier temps, il a présenté d'une manière générale les typologies rencontrées, dans le seconde temps il s'efforça de rendre visible les tactiques de construction, dans un troisième temps, il montra que ces cadres, confrontés à divers difficultés sur le lieu de travail.

Tout d'abord à partir du discours et dans un souci de cohérente interne, qu'ils ont essayé de construire différents portraits types de femmes cadre, il en est ressorti trois idéaux

---

<sup>13</sup> MADOUÏ Mohamed, entreprise maghrébins, tunise, septembre 2008, p 227 a 277.

types de la femme cadre les ambitieuses, négociatrices et les traditionnelles. Les stratégies mises en place par ces trois catégories de femmes pour construire leurs identités professionnelles sont différentes, selon la logique typologie de l'affrontement, la stratégie du compromis et la stratégie du refoulement.

Leur résultat empirique préliminaire montre que le diplôme constitue un a tout pour l'accès au marché du travail .La plus part des femmes interviewées attendent leurs chances de promotion. Dans ce contexte on peut affirmer que les femmes se mettent à leurs compte pour dépasser les barrières discriminatoires et prendre des responsabilités qui leurs sont refusées.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid, p277\_290.

**8. Les difficultés rencontrées**

Durant notre travail, nous avons fait face à plusieurs contraintes. Ces dernières sont résumées comme suite :

- le manque des études antérieures les ouvrages sur le thème du travail de la femme.
- la sensibilité du sujet de notre recherche, ce qui a gêné les enquêtées dans leurs réponses.
- la perte de quelques questionnaires.

*Chapitre 2 : le statut  
de la femme dans  
une entreprise*

## **1. La place de la femme dans le système de valeur à travers l'histoire**

La femme dans le monde antique a un rôle très pertinent dans la construction de la communauté en expliquant leur exclusion de la communauté politique, comme elle possède une place dans la religion christianisme dans leur pluralité ; fille, marie ...etc.

La femme orientale aux débuts de l'islam, ne se définit pas par rapport à la révolution religieuse, mais à une nouvelle expérience politique, social et culturelle dominée par une caste de guerrière qui pense à avoir la bénédiction divine. A l'arrivée du temps modernes et en révolution qui se base sur l'émancipation des femmes par le savoir, ces femmes issues de l'élite économique ou politique reçoivent alors une éducation. La question de la place des femmes désormais vis-à-vis de leur place dans un ordre donné, les inégalités sociales sont alors présentes comme des lois de la nature même la hiérarchisation entre homme et femme qui repose sur des fondements naturels et des traditions religieuses.

La femme à l'âge industriel lutte pour l'amélioration des conditions et certaines d'autres se lancent dans des nouveaux domaines comme l'aviation ou l'exploration ; Alexandra David (voir annexe). Dans la période 1945-1947 celle des guerres la femme a joué différents rôles ; femme au foyer, une guerrière comme membre de réseaux secrets ainsi celle occupant une place très pertinente dans des usines et dans l'industrie en général.

A nos jours et pour les occidentaux, La femme est de plus en plus active et diplômée ; la France qui possède une pensée féministe, politique et philosophique comme Marguerite Yourcenar (voir annexe), même aux orientaux on voit la naissance des mouvements féministes comme L'union Musulmane des femmes de Tunisie dans le mouvement de position aussi le révèle Djamila Arman dans son travail sur la femme dans les maquis. On conclut par Simone de Beauvoir (voir annexe) qui trouve que la femme se connaît et se choisit non tant que l'homme la définit.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Geneviève Dermenjian, Irène Jamie, Annie Roquiez, François Thébut, La place des femmes dans l'histoire, une histoire mixte, Édition Belin, pages 415, février 2011.

## 2. L'histoire du travail de la femme

Le travail de la femme évolue au cours du temps, à la fin du 19<sup>e</sup> siècle quand cohabitent le travail à domicile, le travail des femmes est encore lié au cycle de la vie familiale ; c'est la vie misérable qui l'a poussé à travailler, ouvrière au textile ou celle de la domestique. Depuis cette période, elle est entrée dans le domaine du travail. C'est à la première guerre mondiale qu'elle a eu une première opportunité professionnelle, la femme remplace les hommes dans les nouveaux secteurs (métallurgie et chimie). La période de forte croissance économique qui a suivi la fin de la seconde guerre mondiale constitua pour les femmes désireuses de se libérer de l'empirisme familiale une nouvelle opportunité ; le début de la restauration industrielle, le droit à l'avortement, la révision du code civil napoléonien et l'accès aux études supérieures.

Le Début des années 1980 est le ralentissement de la croissance économique dans lequel les femmes ont été très rapidement désignées du doigt comme en partie s'étant substituées aux hommes dans nombre de professions, à cela s'ajoutait la crainte en diénique du déclin démographique.

L'émancipation féministe a été soutenue par l'état social de tout temps , les femmes ont participé activement aux différents travaux nécessaires à leur vie et à celle de leur entourage même si les hommes ont largement dominé la société européenne en terme de pouvoir, de métier et les activités ménagère au sein du mariage .Le droit du travail embryonnaire de l'époque ne distingue pas les hommes ou les femmes au travail mais cette égalité de façade est en fait un leurre, car dans la vie civile, bien que présenté sur la science révolutionnaire entant que citoyenne , les femmes restent largement dominée par les hommes.

Les femmes européennes sont à l'université, elles deviennent scientifiques ou encore dirigeantes des entreprises, mais leurs parcours reste sensé d'embûches, à l'autre extrémité les femmes sont aussi plus particulièrement touchées par le chômage.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Innovation, femme et travail en Europe N°20, Année 2004, page 6-8.

### **3. La culture de l'entreprise**

Est une manière spécifique à l'entreprise de répondre aux problèmes, la culture caractérise celle de l'entreprise et la distingue des autres dans son apparence et surtout dans ses façons de réagir aux situations courantes de la vie de l'entreprise, comme la traiter avec un marché et définir son standard d'efficacité ou traiter des problèmes de personnel.

Selon Maurice Thévenet, la culture de l'entreprise contient deux aspects structurelles ;

- un contenu descriptible, spécifique à l'entreprise qui la distingue des autres.
- un mode de description de l'organisation, une grille de lecture de cette société humaine particulière.<sup>3</sup>

### **4. Les composantes de la culture de l'entreprise**

#### **1) Les fondateurs et les circonstances de la fondation :**

##### a. L'intérêt des fondateurs et les circonstances de la fondation :

Représentent les premiers moments de l'entreprise, en effet l'analyse de toutes situations de management frappe par sa « normalité », En ce sens la fondation consacre les premières empreintes, celles qui marquent le démarrage et la suite du fonctionnement de l'entreprise.

Chacun pense à tel fondateur ; figure emblématique de l'entreprise par ses interventions, ses principes initiaux ou sa forte personnalité.

##### b. Grille des fondateurs :

Les fondateurs et les circonstances de la fondation sont un matériau manipulé, interprété, traité, remémoré pour servir les besoins en signes et symboles de la collectivité.

Deux approches permettent de recueillir les informations pertinentes sur les fondateurs ainsi les circonstances de la fondation ; l'approche historique s'attache à rassembler les faits événements ou informations liés à la création de l'entreprise et l'approche

---

<sup>3</sup> MAURICE Thévenet, la culture d'entreprise, 4<sup>ème</sup> édition, mai 2003, page3.

symbolique qui ne s'agit pas à retrouver ce qu'a été le fondateur mais à ce que le corps social en a retenu car cela constitue un signe.<sup>4</sup>

c. Problèmes de mise en œuvre :

Les matériaux disponibles sur le fondateur ont souvent été écrits par ses proches après son départ et son remplacement ; ce ne sont donc pas les matériaux les plus objectifs.

Quand les histoires sont écrites à la demande de l'entreprise c'est souvent avec la volonté pédagogique de servir le fondateur pour l'identification générale.

**2) L'histoire :**

a. Intérêt de l'histoire :

Est évident puisqu'il découle de la définition même de la culture qui constitue selon un processus d'apprentissage. L'approche symbolique de la culture montre que les symboles représentent du sens pour les membres du groupe ; réduisent l'anxiété et témoignent de l'existence de la communauté.

b. Grille de l'histoire :

On peut avoir une approche factuelle ou symbolique, dans la première, on se recense des faits pour dégager les logiques sous-jacents afin de faciliter le travail, ou définir des champs d'intérêt comme activités et produits, technologie, structure interne ou externe, dirigeant et stratégie. Dans la deuxième approche de l'histoire, on entend le repérage de ce que le corps social retient de son histoire.

c. Problème de mise en œuvre :

Le principal problème concerne la disponibilité et la qualité des sources qui se situent dans chaque département de l'entreprise, les outils de réflexion stratégique dans les principaux domaines de gestion sont d'une grande aide.

---

<sup>4</sup> IBID, page 60 à 76 .

3) Le métier :

a. Intérêt du métier :

Les informations sur le métier sont à l'intersection entre la culture et la stratégie, ce sont les informations fondamentales concernant les références acquises par l'entreprise dans ses activités. L'étude du métier doit indiquer même ce qui constitue le cœur de l'entreprise puisque c'est autour de cette activité que l'organisation s'est structurée, la stratégie s'intéresse au métier pour définir des compétences distinctives et avantages compétitifs. Cette étape critique la chaîne de valeur ou facteur des succès.

Il existe peu de définition précise du métier mais le synonyme le plus proche est la compétence.

b. Grille du métier :

La grille du métier découle de cette distinction entre les trois types de métiers ; métier lié au produit ou à l'activité, métier lié au savoir-faire et métier lié à la façon de faire ; état des forces entre les fonctions.

c. Problèmes de mise en œuvre :

Ils tiennent à la validation de certaines informations, l'entreprise peut disposer d'analyse stratégique fournissant une grande part à l'information, mais ce n'est pas le cas pour le métier lié à la façon de faire.

On a généralement intérêt à ne pas rester confiné dans des définitions du métier trop liées à la problématique stratégique.

**4) Les valeurs :**

a. L'intérêt des valeurs :

Les valeurs permettent à chacun d'évaluer ce qui est bien et mal, de porter un jugement sur les choses et d'agir. Les valeurs découlant d'expériences vécues par l'individu dans les groupes auxquels il appartient.

Les valeurs constituent un élément banal et permanent de l'action humaines même si le terme rebute sa connotation moral, il existe deux types dans l'entreprise ; les valeurs déclarées et les valeurs opérantes.

b. La grille de valeurs :

Nous rappelons, les valeurs déclarées peuvent avoir un intérêt symbolique, en ce qui concerne les valeurs opérants on s'intéressera aux systèmes de gestion en essayant de distinguer deux grandes catégories : Les systèmes de choix et les systèmes d'évaluations.

c. Le problème de mise en œuvre :

Ce travail est difficile à faire dans l'entreprise parce que les systèmes de gestion paraissent tellement évident, l'analyse des systèmes de gestion est toujours duale ; elle consiste à analyser formellement leur structures et leur caractéristiques formelles tout autant que leur pratique.

**5) Les signes et symboles :**

a. Intérêt des signes et symboles :

Il a été largement développé dans la littérature sur la culture à un point, tel que parfois, la culture est assimilée aux signes et symboles et la littérature précise leurs champs tous. Ces catégories donnent l'apparence d'un fourre tout assez cohérent avec l'approche symbolique puisque tout a priori mérite d'être étudié comme symbole porteur de sens.

b. Grille des signes et symboles :

Peut-être signe et symbole un logo comme une procédure. Pour faciliter le travail on donnera les catégories principales de signes chargés à l'analyste de décliner sur son terrain propre.

c. Problème de mise en œuvre :

Nous avons déjà signalé l'une des difficultés de cette approche, une seconde difficulté consiste à tout retenir, à partir de la grille élaborée sur d'autres sociétés humaines.

## **1. Les Théories de la culture de l'entreprise**

La culture de l'entreprise se compose de trois théories :

### **a. Les théories fonctionnalistes**

C'est la théorie qui parle sur la culture de l'entreprise. Elle est déterminée par la culture de la société elle donne une grande importance au fonctionnement du système social qui constitue un tout. La recherche de la culture consiste à trouver ses règles, en permettant au système de fonctionner, la culture recouvre tout ce qui satisfait les besoins des individus et leur permet de fonctionner ensemble dans un système.

La culture traduit un liant entre tous ses intérêts individuels qui leur permettent de coexister, mais elle n'est rien de précis<sup>5</sup>

### **b. Les théories du particularisme historique**

C'est la théorie qui parle sur la culture de l'entreprise est spécifique, la culture est quelque chose qui « soumet » l'individu. Le chercheur est censé de découvrir ces spécificités, ces théories mettent l'accent sur la spécificité culturelle ; des cultures nombreuses et variées peuvent se développer dans toute société humaine en travaillant sur la diversité des matériaux culturels.

De nombreuses articles définissent ce que devrait être culture des entreprises aujourd'hui ; souple, globale, ouvert.

### **c. Les théories de matérialisme culturel**

C'est la théorie qui décrit la culture de l'entreprise. Elle a une influence réciproque avec la culture de la société, ces théories mettent l'accent sur ce qui n'est pas relié aux personnes. La théorie donne de l'importance aux conditions de création et de développement de la culture à tous facteurs environnementaux. Cette théorie apporte deux aspects majeurs ;

---

<sup>5</sup> *ibid*, page 34 et 36.

d'une part le concept de culture car les explications s'éloignent de plus en plus de considération individuelle au profit du phénomène collectifs, d'autre part on s'interroge sur l'origine de la Culture et ses facteurs qui influencent : l'environnement tient une importance car il stimule les réactions du groupe et donc le développement de la culture. Elles reçoivent l'apport

Aujourd'hui sur le management interculturel, l'écologie des organisations qui montre la dépendance des cultures d'entreprise vis-à-vis de l'environnement.

La théorie qu'on a adopté parmi ces théories c'est celle du particularisme historique qui parle sur la culture de l'entreprise comme une culture spécifique, elle est dépendante de la culture de la société.

# Partie pratique

*Chapitre 3 :*  
*méthodologie de la*  
*recherche*

## **Les méthodes et les techniques utilisées**

Tout travail scientifique exige une méthode précise et des techniques pour la collecte des données sur le terrain.

### **1. La méthode utilisée**

Chaque thème de recherche nécessite une méthode adéquate. Dans notre étude, la méthode n'a pas été choisie, mais c'est le thème de recherche qui nous l'a imposée, car chaque thème demande une ou plusieurs méthodes à utiliser pour sa réalisation et l'obtention des objectifs voulus « l'enquête sociologique prend des formes bien différentes, choisir une approche fait partie de la stratégie »<sup>1</sup>

On peut définir la méthode comme « l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les variés qu'elle poursuit, les démontrer, les vérifier ». <sup>2</sup>

Dans notre recherche, nous avons utilisés la méthode quantitative « étude statistique, réalisée à partir d'un questionnaire fortement structuré ». <sup>3</sup>

Cette méthode de recherche vise à comprendre, à expliquer et à prédire les phénomènes, son objectif est de produire des connaissances et des informations.

### **2. La technique :**

Pour la collecte des données sur le terrain, on a choisit la technique du questionnaire imposé par la méthode quantitative accommodé à notre thème de recherche.

On peut définir le questionnaire « comme un instrument de mesure qui permet éventuellement de confirmer ou d'infirmer une ou plusieurs hypothèses de recherche ». <sup>4</sup>

Le questionnaire est « un moyen d'entrer en communication avec des informateurs, en les interrogeant un a un de façon identique, en vue de dégager des réponses obtenus des

Tendances dans les comportements d'une population.les questions ne sont pas du même ordre que celle de l'entrevue de recherche et interviewer ». <sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> BERTHIER Nicole, les techniques d'enquete en sociologies 4<sup>eme</sup> edition, Armand Colin, Paris, 2010, 28.

<sup>2</sup> GRAWITZ Madeline, op cit, p 351.

<sup>3</sup> Ibid , p28.

<sup>4</sup> GAUTHIER Benoit, recherche social, 4<sup>eme</sup> édition, Québec, 2004, p 33.

On distingue deux sortes de questions fermées utilisées.

**a. Les questions dichotomiques :** « est celle qui oblige l'enquêté a choisir entre deux réponses, entre vrais et faux ou entre oui ou non ».

**b. Les questions à choix multiples :** sont celles qui offrent un éventail de réponses plausibles l'enquête, questions à choix multiple et à une seul réponse permise et question à choix multiple à plusieurs réponses permise.<sup>6</sup>

Nos questionnaires ont été construits après l'analyse conceptuelle. (Voir l'annexe), chacun d'eux contient 22 questions, ils sont divisés en 3 axes essentiels :

- Axe N°1 : les données personnelles de la population d'étude.
- Axe N° 2 : les droits des salariées.
- Axe N°3 : les devoirs des salariées.

## **2. La population d'enquête :**

Selon NICOL BERTHIER « la population parente est l'ensemble des éléments sur lequel porte l'étude. Ces éléments peuvent être simples (une personne interrogée sur ses opinions, des désirs, ses comportements...) ou composés (une entreprise interrogée sur ses pratiques ou projets...), la population est définie par les caractéristiques des individus qui les rendent aptes à participer à l'enquête »<sup>7</sup>

Notre enquête est réalisée auprès de l'ensemble de la population concernant les femmes salariées de l'entreprise RAMDY.

Pour l'analyse de notre étude qui porte sur l'impacte de la culture de la société sur le statut de la femme dans l'entreprise RAMDY. Notre population mère est de 15 femme on a distribué 15 questionnaires qui représentent 54% de la population mère, car on a récupéré seulement 10 questionnaires à cause des femmes qui sont en congé même des femmes leurs contrat est terminé.

---

<sup>5</sup> ANGERZ Maurice, initiations pratique a methodologies des sciences humains, 2013, p146.

<sup>6</sup> Ibid, p, 182.

<sup>7</sup> BERTHIER Nicole, opcit, p 161.

#### **4. La pré-enquête et son déroulement :**

Le pré enquête c'est une étape indispensable dans toute élaboration d'un projet de recherche, c'est la première confrontation et contacte avec le terrain.

Selon Madeleine GRAWITZ le pré enquête « consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaires, analyses de documents) prévus pour effectuer l'enquête ». <sup>8</sup>

Pendant cette période, nous avons élaboré cette prés-enquête avec différentes femmes de l'entreprise Ramdy. En premier temps, nous avons présenté le sujet. par la suite, on a interviewé une femme de chaque service, à la fin de cet entretien, on a collecté des données afin De tester l'instrument de collecte de donnée.

#### **5. la technique d'analyse des questionnaires :**

L'analyse statistique des données collectées a été faite par le logiciel de traitement de données Sphinx qui permet de stocker et traiter un grand nombre de données sous forme des tableaux et des graphes.

---

<sup>8</sup> GRAWITZ Madeleine, op cit, p 550.

# *Chapitre4 : la phase de l'exploration*

## L'exploration :

### 1. La définition de l'exploration et la présentation des résultats :

L'exploration comprend les opérations de la lecture, les entretiens exploratoires sont quelques méthodes d'exploration.

Les entretiens exploratoires ont donc une fonction principale de mettre en lumière des aspects du phénomène étudié auquel le chercheur n'aurait pas pensé spontanément lui-même et à compléter ainsi les pistes de travail que ses lectures auront mis en évidence.

On a adopté pour cette technique, durant notre présente enquête. De ce fait nous avons interviewé 08 femmes des différents services sur notre thème dans le but de :

- ❖ savoir la faisabilité de notre thème sur le terrain.
- ❖ enrichir notre étude avec les informations nécessaires.<sup>1</sup>

### 2. les résultats de l'entretien exploratoire

Les résultats de l'entretien exploratoire sont :

#### a. Les caractéristiques démographiques de la population

Tableau n° 1/ Répartition des femmes selon la situation familiale

L'effectif des femmes	fréquence	pourcentage
<b>célibataire</b>	15	57,69%
<b>mariée</b>	7	15,38%
<b>divorcée</b>	4	26,92%
<b>total</b>	62	100%

Le moyen âge des femmes qui travaillent à **Ramdy** est 35ans. Il est réparti en fonction de la situation familiale comme suit :

	L'effectif	Moyen âge
<b>Femme célibataire</b>	15	32ans
<b>Femme mariée</b>	7	35ans
<b>Femme divorcée</b>	4	50ans

### Analyse statistique des variables démographiques :

<sup>1</sup> QUIVY Rymand, CAMPENHOUDT LUC VAN, manuel de recherche en sciences sociales, 3<sup>ème</sup> édition, DUNOD, paris, 2006, p 41 et 63.

On a constaté dans l’entreprise 3 catégories de femmes ; les célibataires, les mariées et les divorcées, l’effectif total des femmes est 26, on a 15 femmes célibataires ,7 mariées et 4 femmes divorcées. Le moyen âge du total est 35ans. Concernant les catégories les femmes célibataires est de 32ans, les marié 35ans et les femmes divorcées est de 50ans .En conclusion et d’après nos statistique, on trouve que l’entreprise ne précise pas l’âge et la majorité sont célibataires.

**b. L’analyse de l’entretien exploratoire :**

**❖ 1<sup>er</sup> femme : service finance**

**Tableau N°1/les critères qui déterminent l’entreprise et le statut de la femme dans l’entreprise RAMDY.**

Catégorie d’analyse des critères	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage
<b>professionnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ mon travail tout d’abord.</li> <li>✓ les compétences.</li> <li>✓ le secret professionnel.</li> <li>✓ le sérieux au travail.</li> <li>être ajoure.</li> </ul>	05	
total	05		100%

**Tableau N°2 / les difficultés trouvées par la femme dans l’entreprise RAMDY**

Catégorie d’analyse (difficultés)	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage (%)
<b>Rationnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ faire le travail dans délais donnés</li> <li>✓ la peur de perdre son poste.</li> <li>✓ être patiente pour supporter les comportements des autres.</li> </ul>	05	100%
total		05	100%

❖ 2<sup>eme</sup> femme : service de laboratoireTableau N°1/ les critères qui déterminent le statut de la femme dans l'entreprise **RAMDY**

Catégorie d'analyse	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage(%)
Professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ les compétences.</li> <li>✓ il faut être sérieux c'est le plus important, être ajours</li> <li>✓ il faut respecter l'avis de l'autre</li> </ul>	03	100%
<b>Total</b>		03	100%

Tableau N°2/les difficultés trouvées par la femme dans l'entreprise **RAMDY**

Catégorie d'analyse (difficultés)	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage (%)
Rationnel	Contrôler et organiser des effectifs	03	100%
<b>total</b>		03	100%

❖ 3<sup>eme</sup> femme : service commercialTableau N°1/ les critères qui déterminent le statut de la femme dans l'entreprise **RAMDY**

Catégorie d'analyse	L'unité de sens	fréquence	pourcentage(%)
professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les compétences</li> <li>✓ Les connaissances</li> <li>✓ La confiance des responsables</li> <li>✓ sérieux</li> <li>✓ une bonne communication</li> </ul>	05	100%
total	05	05	100%

Tableau N°2/ les difficultés trouvées par les femmes dans l'entreprise **RAMDY**

<b>Catégorie d'analyse (difficultés)</b>	<b>Unité de sens</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
<b>Rationnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ occuper un poste n'est pas dans son domaine.</li> <li>✓ la peur de perdre son travail.</li> <li>✓ assumer les erreurs des autres</li> </ul>	03	100%
<b>total</b>	03	03	100%

❖ **4<sup>eme</sup> femme : service du stock**

**Tableau N°1/ les critères qui déterminent le statut de la femme dans l'entreprise RAMDY**

<b>Catégorie d'analyse</b>	<b>Unité de sens</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage(%)</b>
<b>Professionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ être dans le domaine sérieuse.</li> <li>✓ la recherche de l'information.</li> <li>✓ être ajouré</li> </ul>	04	100%
<b>Total</b>		04	100%

**TableauN2°/ les difficultés trouvées par la femme dans l'entreprise RAMDY**

<b>Catégorie d'analyse (difficultés)</b>	<b>Unité de sens</b>	<b>Fréquence</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
<b>Rationnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ les heures supplémentaires</li> <li>✓ la maitrise de la tache.</li> <li>✓ la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle</li> </ul>	03	75%
<b>Irrationnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les conflits entre les collègues de travail</li> </ul>	01	25%
<b>Total</b>	04	04	100%

❖ 5<sup>eme</sup> femme : service comptabilité

Tableau N°1/ les critères qui déterminent le statut de la femme dans l'entreprise RAMD

Catégorie d'analyse	Unité de sens	Fréquence	pourcentage(%)
Professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ le sérieux.</li> <li>✓ la compétence.</li> <li>✓ le travail</li> </ul>	03	100%
<b>total</b>	03	03	100%

Tableau N°2/ les difficultés trouvées par la femme dans l'entreprise RAMDY

Catégorie d'analyse (difficultés)	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage (%)
Rationnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ fournir trop d'effort</li> <li>✓ fournir ses tâches dans les délais.</li> <li>✓ les heures supplémentaires</li> <li>✓ la conciliation entre sa vie personnelle et professionnelle.</li> <li>✓ la patience pour comprendre les comportements des autres</li> </ul>	05	100%
<b>total</b>	05	05	100%

❖ 6<sup>eme</sup> femme : service de personnel

Tableau N°1/ les critères qui déterminent la femme dans l'entreprise RAMDY

Catégorie d'analyse	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage (%)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Il faut travailler</li> <li>✓ être sérieux</li> </ul>	02	100%
<b>Total</b>	02	02	100%

Tableau N°2/ les difficultés trouvées par la femme dans l'entreprise RAMDY

Catégorie d'analyse difficulté	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage (%)
Rationnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ occuper des tâches supplémentaires.</li> <li>✓ La charge au travail.</li> <li>✓ la patience au travail pour comprendre les comportements des autres</li> </ul>	03	100%
<b>total</b>	03	03	100%

❖ 7<sup>eme</sup> femme : service Appros

**Tableau N°1/ les critères qui déterminent la femme dans l'entreprise RAMDY**

Catégorie d'analyse	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage (%)
Professionnel	✓ le niveau d'instruction ✓ l'expérience professionnelle	02	66,66%
Sociétal	✓ le mariage	01	33,33%
<b>Total</b>	03	03	100%

❖ 8<sup>ème</sup> femme : service de production**Tableau N°1/les critères qui déterminent la femme dans l'entreprise RAMDY**

Catégorie d'analyse	Unité de sens	Fréquence	Pourcentage (%)
Professionnel	✓ l'esprit professionnel. ✓ l'esprit de groupe. ✓ La patience. ✓ la fidélité. ✓ le secret professionnel	05	100%
<b>Total</b>	05	05	100%

**Tableau : les catégories d'analyse(les critères) du statut de la femme dans l'entreprise RAMDY**

Catégorie d'analyse critère	Fréquences	Pourcentages
professionnel	29	96,67%
social	01	3,33%
<b>total</b>	30	100%

**Tableau : catégories d'analyse(les difficultés) du statut de la femme dans l'entreprise RAMDY**

Catégorie d'analyse (difficultés)	Fréquence	Pourcentage (%)
Rationnel	23	95,83%
Irrationnel	01	4,16%
<b>Total</b>	24	100%

### **C .La lecture statistique des tableaux :**

Le tableau ci-dessus présente six (6) services où travaillent les femmes dans l'entreprise. Les entretiens exploratoires sont présentés et analysés dans des tableaux.

- Dans le premier tableau de chaque entretien figure la catégorie d'analyse qui est le critère qui détermine le statut de la femme à **RAMDY**.
- Le deuxième tableau représente les difficultés auxquelles la femme entretenue est exposée au sein de l'entreprise où elle travaille.

L'analyse de la totalité de ces tableaux démontre que 96,67% des critères cités par les salariées et qui déterminent leur statut au sein de l'entreprise sont professionnels alors que 3,33% sont sociaux.

Concernant les difficultés rencontrées dans le travail, 95,83% sont d'ordre rationnel. Alors que l'ordre irrationnel représente 4,17% des réponses évoquées.

Cette analyse statistique nous a permis de dire que le statut de la femme salariée dans l'entreprise RAMDY est déterminé par une culture d'entreprise spécifique qui est en rupture avec la culture de la société.

## **2. La présentation et organisation de SARL RAMDY**

### **1. Présentation de SARL RAMDY**

#### **1-1 Raison social :**

La société RAMDY est une SARL au capital de 208.885.248 DA

Pour son fonctionnement, elle dispose des moyens de communication suivant :

- Téléphone : 034.19.58. /60/78
- fax : 034.19.62.59
- Email : [laiterie .ramdy@hotmail.com](mailto:laiterie_ramdy@hotmail.com)

- site web : [www.ramdy-dz.com](http://www.ramdy-dz.com)

**1-2 historique :**

La SARL RAMDY Ex (SARL laiterie DJURDJURA) a été créée le 01/01/1983.

Elle s'est spécialisée dans la production des yaourts, crèmes dessert, et les fromages frais et fondus. Le 15 octobre 2001, le groupe français DANONE s'est associé avec la laiterie DJURDJURA pour les activités yaourts, pâtes fraîches et desserts. Depuis, l'activité de la laiterie DJURDJURA s'est consacrée à la production des fromages fondus, aux pâtes molles et au lait pasteurisé.

Deux années plus tard, elle s'est implantée dans une nouvelle unité située en plein cœur de la zone d'activité Thaharacht (akbou) triplant, ainsi, sa capacité de production en fromage fondu.

Dans le souci de répondre à une demande croissante du consommateur, la laiterie s'est équipée d'un matériel hautement performant dont une nouvelle conditionneuse de 220 portions/minute, et une ligne complète du fromage barre.

Aujourd'hui, les produits laiterie DJURDJURA s'affichent sous la nouvelle dénomination RAMDY.

En octobre 2009, la SARL RAMDY a repris la production de yaourt et crème dessert.

**1-3 situation géographique****Usine implantée :**

- dans une zone industrielle, véritable carrefour économique de Bejaia, de quelque 50 unités de production agroalimentaire d'expansion ;
- A deux km grande agglomération ;
- A quelque dizaine de mètres de la voie ferrée
- A 60 km de Bejaia, chef lieu de la région et pôle économique important en Algérie dotée d'un port à fort trafic d'un aéroport international ;
- 170 km à l'est de la capitale Alger

**1-4 infrastructure**

- Superficie totale : 2397m
- couverture : 1875m
- bâtie : 2000m
- Ateliers : au nombre de 03

- .Atelier conditionnement de fromage fondu : 325m<sup>2</sup> x 7m haut
- .Atelier de préparation de fromage fondu : 40m<sup>2</sup> x 7m haut
- .Atelier de conditionnement de fromage a pate pressée : 165m<sup>2</sup> x 7m
- Cambre froide : 400m<sup>2</sup>
- hâloir : 300m<sup>2</sup>
- Magasin matière première : 1500m<sup>2</sup>
- laboratoire d'autocontrôle : 2 x 16m<sup>2</sup>
- bureaux d'administration : 225m<sup>2</sup>

### **1-5 Equipements**

#### **-fromage fondu :**

- (10) cuiseur de type STEPHEN de 100 kg par cuit
- (04) KESTNER de 100 portion/minute chacune soit une capacité de conditionnement de 7.00kg/minutes.
- (01) conditionneuse de type ATA pour conditionnement de fromage fondu en barre de 1-2kg /cycle. - banderoleuse de boites de fromage potions de type GRAN

#### **- fromage a pate pressée**

- Nettoyeuse de meubles de type HAJEK.
- Guillotine pour moules de type HAJEK.
- Râpeuse de pate pressée.
- coupeuse de meules.
- conditionnement et ensacheuse de fromage à pate dure.

#### **-Camembert**

- ligne complète de fabrication de type.
- capacité : 3 tonnes/jour.

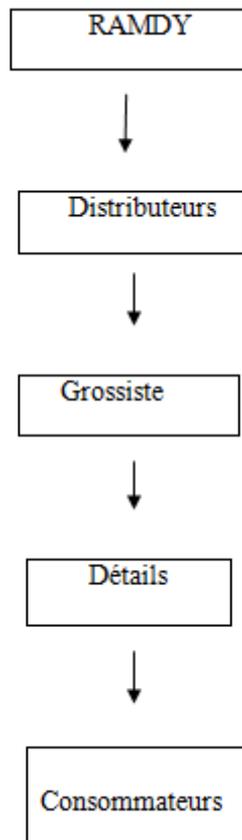
#### **-cout du projet**

- infrastructure : 50.000.000 DA
- Equipement divers : 150.000.000 DA
- cout total : 200.000.000 DA soit : 3.000.000 euros

- **Effectif**

- Total effectif : 286

**1-6 réseaux de distribution de la SARL RAMDY :**



La SARL **RAMDY** dispose de 20 clients distributeurs répartis comme suit :

**Tableau :** Réseaux de distribution de la SARL RAMDY

Centre (3)	Est (11)	Oust (6)
Bejaia	SETIF	CHLEF

ALGER BLIDA	JIJEL ANNABA SKIKDA CONSTANTINE OUMEL BOUAGHI MILA SOUK AHRAS BATNA BISKRA M'SILA	AIN EDEFLA MOSTAGANEME SIDI BELABBES ORAN TELEMCEN
----------------	---	--

## **Organisation structurelle de la SARL RAMDY**

### **2-1 indirections générales :**

Elle est l'hierarchie suprême de l'entreprise dont les missions principales sont :

- la coordination entre les collaborateurs.
- l'organisation des assemblées et des réunions.
- le contrôle et la validité des décisions soumises et proposées.

### **2-2 Secrétariat :**

Centre de réception, diffusion et de rédaction de tout le courrier relatif à l'entreprise. Il sert de trait d'union entre la direction générale et les différents services de l'entreprise.

### **2-3 Service approvisionnement :**

Sa fonction principale est d'approvisionner l'entreprise en matières premières et tous les produits nécessaires à ses activités. On distingue deux catégories :

- Achats (locaux et étrangers).
- Gestion de stocks.

### **2-4 Service commercial :**

Il s'occupe de la commercialisation des produits finis, le suivi des états de ventes depuis la commandes jusqu'à la livraison et assure aussi les encaissements.

### **2-5 Service finance et comptabilité :**

On distingue deux fonctions :

- **la fonction financière :** elle a pour rôle de gérer la paie des employés, les achats les ventes, tout ce qui se rapporte a la situation financière de l'entreprise.
- **la comptabilité générale :** se rapporte à l'enregistrement de toutes les opérations effectuées par l'entreprise, le regroupement des données recueillies afin de déterminer des résultats.

### **2-6 Service maintenance :**

Il a comme tâches :

- Prévention des machines.
- Réparation des machines et des équipements.
- Rénovation et modification.

### **2-7 Service de production**

Ce service a pour objet de fabriquer des produits et d'effectuer les commandes demandées par les clients, ou le service commercial. Ses tâches sont :

- Manager des équipes de production.
- Veillez sur l'hygiène des locaux et du personnel.
- Faire la programmation de production.
- Communiquer avec tous les départements de l'entreprise.

### **2-8 Service qualité et développement :**

Il joue un rôle important dans la SARL RAMDY, il est chargé :

- D'effectuer des analyses physicochimiques et bactériologiques sur les produits avant la mise en vente de produits finis.
- Veiller sur le contrôle et l'amélioration de qualité des produits finis destinés à être vendus.

### **2-9 Service des moyens généraux**

Il a pour rôle de :

- Enregistrer les matières consommables.
- contrôler le mouvement ENTRE/SORTIE des matières consommables.
- Vérification des factures selon les bons de livrassions.

### **3-présentation du département des ressources humaines :**

Le département des ressources est situé a coté du service commercial. Il est composé de :

- Un DRH (directeur des ressources humanisent).
- Une secrétaire.
- Une psychologie industrielle.
- Un gestionnaire du personnel.

#### **3-1 Définition du DRH (directeur des ressources humaines)**

La direction des ressources humaines a pour vocation l'ajustement des ressources humaines aux impératifs de l'entreprise ; elle s'efforce aussi par le dialogue, le conseil et la préconisation d'influer sur les objectifs de l'entreprise en mettant en valeur l'importance du capital humain. Ses taches principales se résument a :

- La gestion des paies.
- La gestion des conflits des travailleurs.
- La pris de décision finale sur les recrutements.
- La répartition des taches.
- Les licenciements.

#### **3-2 Définition de la secrétaire**

Elle occupe un poste administratif dans le service des ressources humaines ses taches principales se résument au :

- Suivi de l'état des absences des travailler.
- Suivi des bons de reprises et sorties des travailleurs.
  - Suivi des congés annuels.
  - Préparations des éléments de paies.
  - mise à jour des registres légaux.
  - Classement des demandes d'emplois.
  - Suivi des contrats de travail.

#### **3-3 Définition de la psychologie industrielle**

La psychologie du travail (ou d'entreprise) est une psychologue diplômée spécialisée en relations sociales, ou organisation du travail ses taches principales se résument a :

- L'évaluation des candidats pour recrutement.
- S'occupe des testes techniques pour les candidats.
- Suivi des psychologiques (perturbation, et...).
- S'occupe des remboursements, CNAS.

### **3-4 Le gestionnaire du personnel**

Ses taches principales se résument :

- La saisie de la paie.
- Les bons d'entrés et de sorties.
- Le traitement du pointage.
- Le taux de l'absentéisme.
- Le suivi de l'absentéisme.
- il occupe de tous logiciel de la gestion des ressources humaines.

### **4-missions principales de l'entreprise :**

#### **4-1 sur le plant économique :**

- Satisfaction les besoins des consommateurs.
- Avoir une part de marché importante.
- Innover (proposer de nouveaux produits).

#### **4-2 sur le plant social :**

- Améliorer les conditions de travail.
- Répondre aux attentes des salariés.

*Chapitre 5 : analyse  
et interprétation des  
données*

**1. Le déroulement de l'enquête :**

Notre enquête s'est déroulée au sein de SARL RAMDY durant la période 20/05/2015 aux 20/06/2015 pendant cette période nous avons contacté certaines femmes de différents services avec lesquels on a abordé cette recherche. Premièrement on a présenté le sujet de la recherche, après on a distribué les questionnaires un par un en discutant avec elles tous en expliquant l'objectif de notre étude, au cours de cette discussions nous avons pu collecter des données sur le thème voulu afin de vérifier notre hypothèse et répondre à la problématique.

Après l'accord de notre promotrice et le service personnel de l'entreprise, nous avons distribué les questionnaires le 10/06/2015 puis les récupères après une journée.

**Tableau N° 01 : la répartition de la population d'étude selon l'âge :**

L'âge	Fréquence	Pourcentage
[25-30]	6	60%
[31-35]	4	40%
Total	10	100%

D'après la tendance générale de ce tableau, on constate que la majorité de l'effectif de l'entreprise Ramdy constitue la catégorie d'âge allant de [25 ans-30ans] avec un pourcentage plus élevé 60%, contrairement à la catégorie d'âge allant de [31ans-35ans]

A partir de ces résultats, on remarque que l'entreprise Ramdy possède un personnel jeune, pour la première catégorie, cela s'explique par la politique de l'entreprise dans la détermination de statut de la femme dont le but de les former et d'améliorer leurs carrières professionnelles dont l'objectif de garantir un personnel stable, qui va influencer le bon fonctionnement du système organisationnel de l'entreprise

Suivant la même logique, La majorité des femmes ne dépassent pas les trentaines. Ceci signifie que ces derniers ont la volonté de s'imposer par l'acquisition de nouvelle méthode de travail et de savoir-faire, même si ils avaient de l'expérience de travailler ailleurs, mais ils cherchent toujours à développer leurs capacités psychiques et physiques

En effet, cela montre que l'entreprise offre d'avantage les moyens et les outils nécessaires afin de progresser et d'améliorer les qualifications professionnelles des femme

On fini pour dire que plus la personne est jeune, plus elle aura la capacité d'acquérir du savoir-faire qui peut conduire au développement d'une culture de métier.

**Tableau N° 02 : la répartition de la population d'étude selon le niveau d'instruction :**

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage
Moyen	1	10%
Secondaire	1	10%
Universitaire	8	80%
Total	10	100%

On observe d'après le tableau ci-dessus que la majorité des enquêtés ont un niveau d'instruction universitaire avec un pourcentage de 80 .

Cela s'explique, par la politique générale du recrutement au sein de l'entreprise Ramdy. Ou elle a axée sur la primauté au recrutement des diplômés universitaire avec un taux de 80%, au regard des taches qui nécessite un certain savoir empirique et de connaissances techniques, ce qui montre en effet que l'acquisition des informations initiales sont orienté ver la maitrise des tâches et la connaissance de leurs rôles.

Contrairement. , au niveau moyen et secondaire sont beaucoup plus orientés vers l'exécution des taches qui demande de la force physique et moine d'efforts mentales

En conclue que chaque acteur remplit un rôle spécifique au sein de l'entreprise a fin d'assuré le déroulement du system entier.

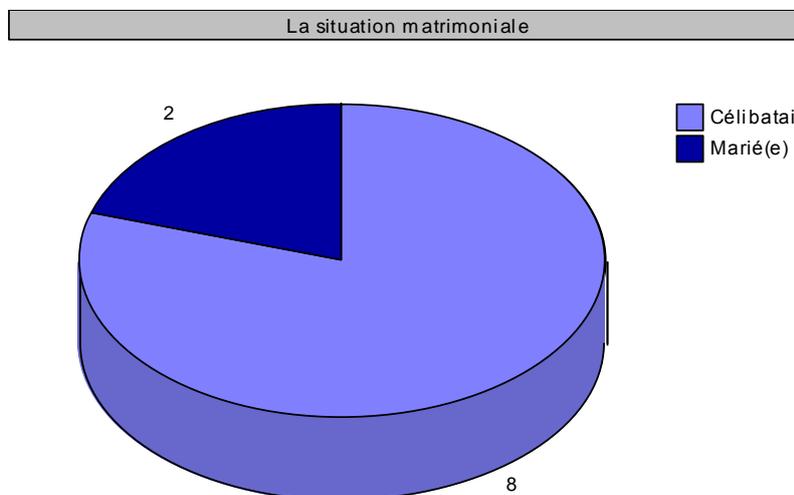
**Tableau N° 03 : la répartition de la population d'étude selon la situation matrimoniale :**

La situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	8	80%
Mariée	2	20%
Total	10	100%

La différence avec la répartition de référence est peu significative  $\chi^2=3,60$ , ddl=1,  $p=94,22\%$ ,

A partir des résultats déduits dans le tableau ci-dessus, 80% des personnes de notre échantillon sont célibataire, de ce fait autant que la majorité des interrogés sont des femmes célibataire, par le fait que cette catégorie s'investissent pleinement dans l'accomplissement de leurs tâches, afin d'améliorer leurs conditions de vie et de créer à leurs tour une situation familiale stable et de fonder leurs foyers.

En outre de ce point, on peut expliquer aussi le taux faible des personnes mariées, qui ont de plus en plus la charge de travail, des responsabilités, et d'obligations qui doivent impérativement subvenir aux besoins de leurs familles.



**Tableau N° 04 : la répartition de la population d'étude selon la catégorie socioprofessionnelle :**

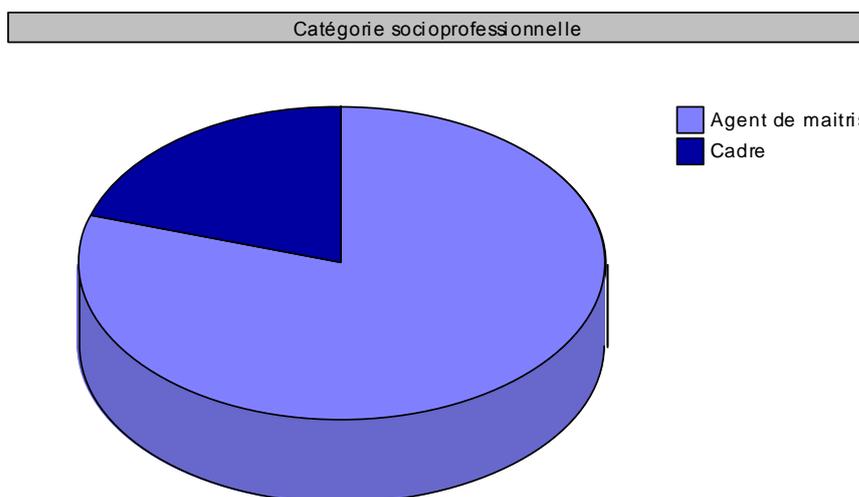
La catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage
Agent de maîtrise	8	80%
Cadre	2	20%
Total	10	100%

Selon les données de ce tableau en remarque que la catégorie d'agents de maîtrises occupe une place importante dans notre échantillon avec un pourcentage de 80%.

On constate que la domination de la catégorie d'agents de maîtrises, est dû à la nature du travail de l'entreprise qui insiste sur la qualité de ces agents comme des facteurs clés dans le processus de production, en effet la firme demande un sureffectifs qualifié pour garantir le bon déroulement des opérations de production afin de satisfaire sa demande sur le marché de consommation et de production dont l'objectif d'assurer sa notoriété vis-à-vis de ses concurrents.

Alor que la fonction des cadres est orientée ver l'accomplissement des taches, des affaires administratives, et de contrôle qui ne nécessite pas un taux d'effectifs élevé vis-à-vis de l'entreprise.

La différence avec la répartition de référence est peu significative  $\chi^2=3,60,ddl=1,p=94,22\%$ ,



**L'hypothèse:** la culture de la société ne détermine pas les salaires de Ramdy.

**Tableau N° 05 : la répartition de la population d'étude selon l'année de recrutement :**

L'année de recrutement	Fréquence	Pourcentage
[0 ans-2ans]	4	40%
[3ans-5ans]	6	60%
Total	10	100%

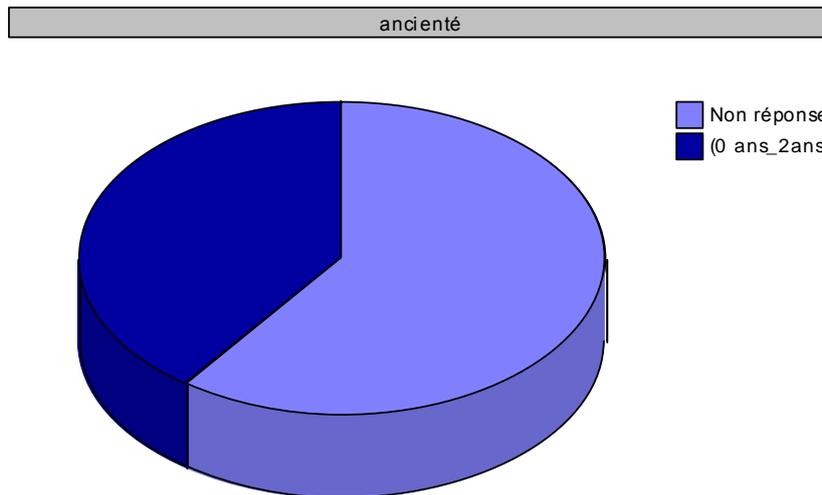
Le tableau ci-dessus montre que 60% des enquêtés sont nouvellement recrutés.

D'après les résultats obtenus, on constate que l'entreprise Ramdy à eu un taux de recrutement très élevé durant ces dernières années, cela s'explique que l'entreprise voie de ce dernier le recrutement des femmes un moyens non seulement d'améliorer l'image de l'entreprise mais aussi de rester compétitif dans l'avenir ,la présence des femmes talentueuses comme une motivation pour augmenter la présentation des femmes .

Ajoutons à cela que l'entreprise Ramdy a connu, ces dernières années, de nouveaux recrutements, elle modifie progressivement son comportement lorsqu'il s'agit de son intérêt bien compris

Ainsi, l'étude de Catalyst (2004) démontre que les entreprises, où les femmes sont nombreuses ont des performances financières concurrents ou créent une entreprise dans le même secteur d'activité.

La différence avec la répartition de référence est peu significative  $\chi^2=5,60$ , ddl=2,1-  
p=93,23%,



**Tableau N° 6 :le respect de l'intégrité moral :**

Le respect de l'intégrité morale	Fréquence	Pourcentage
Oui	8	80 %
Non	2	20%
Totale	10	100%

La différence avec la répartition de référence est tres significative  $\chi^2=9,80$ ,  $ddl=2,1$ - $p=99,26\%$ ,

D'après ce tableau, on constate que la plupart des enquêtés avec un pourcentage de 80% trouve que leurs intégrité morale est respecté .

A partir de ces résultats, on a constaté que la majorité de nos enquêtés affirment que leurs intégrité morale est respecté cela revient a la culture de l'entreprise Ramdy de déterminé le statut de la femme et de la donnée ces droit au respect de sa vie privée qui doit être respectée contre toute divulgation ou toute investigation.

. Mais pour ceux qui ont confirmé que leurs intégrité morale n'est pas respecté peut être expliquée par le manque de communication entre les collègue de travail.

**Tableau N° 7 : accès a des formation :**

Accès a des formation	Fréquence	Pourcentage
Oui	7	70 %
Non	3	30%
Totale	10	100%

La différence avec la répartition de référence n'est pas significative  $\chi^2=1,60$ ,  $ddl=1,1$ - $p=79,41\%$ ,

Selon le tableau ci-dessus, on constate que 70% des femmes confirment qu'elles ont un accès à des formations.

D'après l'analyse du tableau, on remarque que l'entreprise dispose d'un grand pourcentage des femmes ayant accès à des formations cela veut dire que l'entreprise dispose de la chance pour s'imposer et les encourage beaucoup plus pour avoir un bon statut dans l'entreprise, par contre ceux qui n'ont pas l'accès peuvent être que les formations sont réservées au cadre.

On conclue que la majorité des interrogés ont un accès à des formations parce que leur chef s'intéresse à eux et essaye toujours de les encourager.

**Tableau N°8 : la corrélation entre le respect de l'intégrité morale et la situation matrimoniale :**

L'intégrité morale \ La situation matrimoniale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	7	78 %	-	-	8	80%
Marie	1	12%	2	100%	2	20%
Total	8	80%	2	20%	10	100%

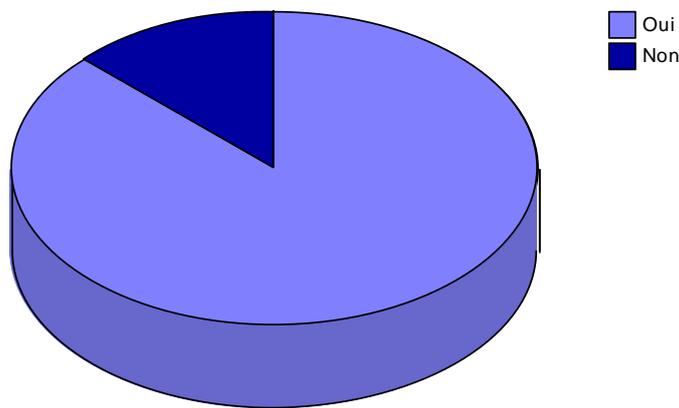
D'après ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés avec un taux de 80% qui se sentent que leur intégrité morale est respectée sont des célibataires.

À la lumière de ces résultats, on déduit que la majorité des célibataires qui ont beaucoup plus de chance de sentir que leur intégrité morale est respectée peut être quand ils n'ont pas un mari qui les oblige à ne pas avoir de relations avec leurs collègues hommes.

La dépendance n'est pas significative,  $\chi^2=0,14$ , ddl=1,  $p=29,23\%$ ,

**Secteur N°1 : répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale / le respect de l'intégrité morale.**

La situation matrimoniale x sentez vous que votre intégrité mor : Célibataire



**Tableau N° 9 : la corrélation entre les problèmes rencontrés et la situation matrimoniale :**

Les problèmes rencontrés / Situation matrimoniale	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Célibataire	2	66.67%	6	85.71%	8	80%
Marié (e)	1	33.33%	1	14.29%	2	20%
Total	3	30%	7	70%	10	100%

La dépendance n'est pas significative,  $\chi^2=0,48$ ,  $ddl=1,1-p=50,98\%$ ,

Les résultats de ce tableau, nous montrent nettement que la majorité des salariés avec 70% confirment qu'ils ont pas rencontré des problèmes dans le milieu de travail sont des célibataire avec un taux de 85.71%.

D'après les données recueillies, nous pouvons déduire que les célibataire rencontrent moins de problèmes dans le milieu de travail .

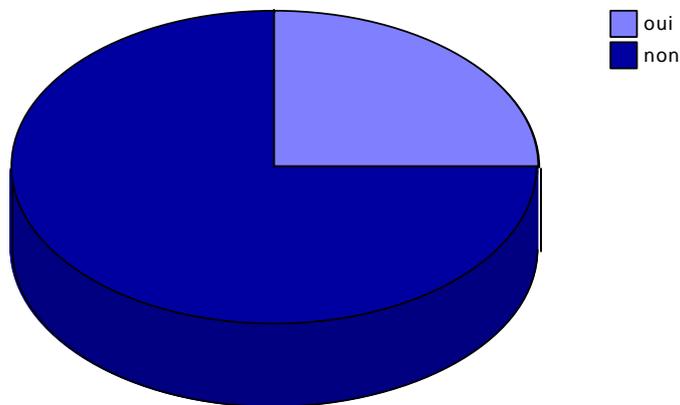
D'après ces résultats, on déduit que la majorité des célibataires ne rencontrent pas des problèmes, soit, au niveau professionnel, tel que l'exécution des tâches, le turnover, le stress...etc. Et au niveau personnel, ils trouvent pas des difficultés à s'entendre avec les collègues de travail ,ce qui crée un climat favorable socialement et qui influence positivement sur leur statu.

prouvent que leurs expériences semblables dans la vie quotidienne avec celle de l'entreprise leur accordent la possibilité de gérer les situations indésirables au travail.

On fini pour dire que les compétences managériales et relationnelles est des éléments de plus en plus important dans les listes d'exigences définies pour caractériser un poste à pourvoir, et comme éléments essentiel pour faire face aux problèmes dans le parcours professionnel d'une personne.

**Secteur N°2 : répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale / les problèmes rencontrés.**

La situation matrimoniale x Rencontrez-vous des problèmes 1 : Célibataire



**Tableau N° 10 : l'impacte de l'expérience sur la nature des relations avec les collègues au travail :**

Les relations avec les collègues de travail	Acceptable		Excellente		Total	
	F	%	F	%	F	%
L'enceinté						
[0 ans-2ans]	2	100%	2	25%	4	40%
[3ans-5ans]	00	00%	6	75%	6	60%
Total	2	20%	8	80%	10	100%

La dépendance est peu significative,  $\chi^2=3,75$ , ddl=1,  $p=94,72\%$ ,

Comme le relève le tableau ci-dessus, et dans la position dite majoritaire 80% des salariés ont une excellente relation avec leur collègue qui ont de [3ans-5ans] s'estiment avoir des relations excellentes avec les membres de travail.

On déduit d'après le constat ci-dessus, l'existence d'un cycle de représentation des relations entre les collègues suivant les années d'expériences, au début les recrues arrivent dans un environnement de travail vide de relation, au bout d'une période de temps, les recrues se partagent entre des représentations favorables et défavorables de relation. Pour Perrot, « *la composante individuelle* » peut se décliner à travers les notions d'identité sociale (liée à l'appartenance à un groupe) et d'identité personnelle (liée aux caractéristiques de l'individu). Les composantes liées au contenu et aux relations de travail renvoient quant à elles au concept de rôle organisationnel, ensemble d'activités et de comportements attendus, mettant ainsi en évidence la composante « relationnelle », et la composante « technique » (activité).<sup>1</sup>

A la lumière des résultats obtenus, on peut comprendre que les relations au travail sont souvent un sujet très passionnant, un cycle bien mis en évidence dans ce tableau, qui montre que la relation avec les collègues de travail se construit au fur et à mesure qu'elle se solidifie avec le temps et l'expérience, mais ça reste à dire que les enquêtés non pas voulu peut-être exprimé leurs vrais sentiments refoulés (conflits) afin d'éviter l'affrontement.

### **Le secteur N°3 : l'impacte de l'expérience sur la nature des relations avec les collègues au travail :**

---

<sup>1</sup>-SERGE (Perrot). **L'individu et l'organisation : une approche par le concept de socialisation**, communication, conférence de la GRH, paris, dauphine, p09

**Tableau N° 11 : la corrélation entre l'enceinté et les problèmes entre les collègues homme**

Problème entre Collègue homme L'Enceinté	oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[0ans-2ans]	1	33.33%	5	71.43%	6	60%
[3ans-5ans]	2	66.66%	2	28.57%	4	40%
Total	3	30%	7	70%	10	100%

La dépendance n'est pas significative,  $\chi^2=1,27$ , ddl=1,  $p=74,02\%$ ,

Selon ce tableau, on constate que la majorité des salariés confirment que leur travail procurent beaucoup de plaisir avec leur collègue homme avec un taux de 70% .

Les données de ce tableau montrent les réponses des salariés selon leurs expériences professionnelles, d'où nous constatons que la majorité des salariés sont expérimentés avec un pourcentage de 71.43%, âge entre [0ans-2ans]

On peut dire que la majorité des enquêtés qui sont satisfaits et qui n'ont pas de problème avec leurs collègues du travail au sein de l'entreprise avec un pourcentage de 70%. Cela signifie que ces salariés sont facilement adaptés à la culture et aux valeurs organisationnelles de leur entreprise et travaillent en cohésion dans une atmosphère sereine ce qui provoque une grande loyauté et un sentiment d'appartenance à l'entreprise Ramdy,

**Tableau N° 12 : les liens interpersonnels reliant les collègues aux catégories socioprofessionnelles**

Relation avec les collègue Catégorie socioprofessionnelle	Amicale		Concurrentielle		Professionnelle		Totale	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Moyen	0	0%	1	25%	0	0%	1	10%
secondaire	0	0%	1	25%	0	0%	1	10%
Universitaire	1	100%	2	50%	5	100%	8	80%
Totale	1	10%	4	40%	5	50%	10	100%

Selon le tableau ci-dessus, on constate que 50% des enquêtés confirment que la relation qu'ils entretiennent avec leurs collègues est comme une relation professionnelle.

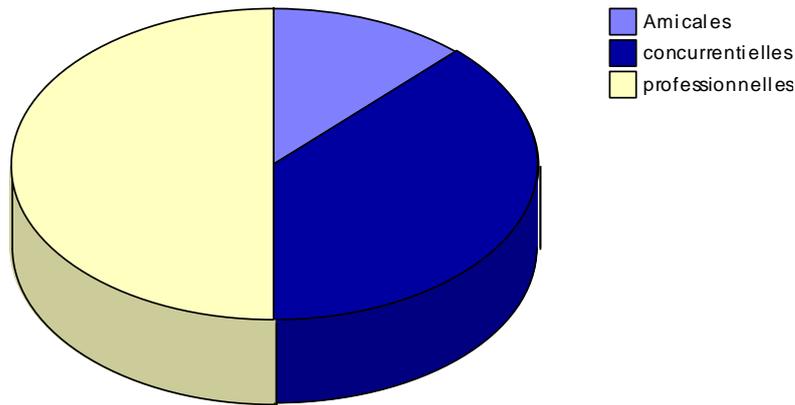
D'après l'analyse du tableau, on remarque que le pourcentage le plus élevé pour la catégorie des universitaires avec 100 % confirme que la seule relation avec leurs collègues est une relation amicale et professionnelle.

Poursuivant cette logique, le supérieur hiérarchique doit accorder une importance nécessaire de comprendre les attentes et les valeurs personnelles des membres de l'équipe, afin d'améliorer leur degré de motivation et d'implication au travail. On finit par dire que le chef hiérarchique est un agent de socialisation secondaire et une figure de premier plan pour l'adaptation et l'intégration des nouveaux embauchés. Son rôle est primordial pour nouer de bonnes relations au sein du collectif de travail.

La dépendance n'est pas significative,  $\chi^2=0,31$ , ddl=2,  $1-p=14,74\%$ ,

**Secteur N°5 : répartition de l'échantillon selon la les liens interpersonnels reliant les collègues aux catégories socioprofessionnelles.**

Catégorie socioprofessionnelle x relations entretenez-vous collègues : Agent de maîtrise



**Tableau N°13 : la corrélation entre l'âge et le droit syndicale :**

Aidez-vous a un syndicat L'âge	Non		Total	
	F	%	F	%
[25-30]	6	60%	6	60%
[31-35]	4	40%	4	40%
Total	10	100%	10	100%

D'après les données de ce tableau, on constate que tout les femmes salarie de l'entreprise Ramdy n'aideront pas à un syndicat avec un pourcentage de 100%.

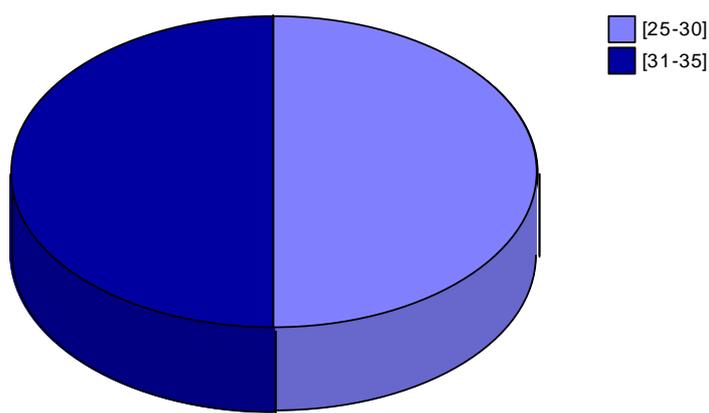
Delà on constate que l'entreprise elle n'a pas de syndicat.

Selon l'OCDE, le taux de syndicalisation dans les principaux pays développés a reculé  
*«Intuitivement, l'affaiblissement des syndicats réduit le pouvoir de négociation des salariés*

par rapport aux détenteurs du capital », ce qui conduit, de facto, à une élévation de la rémunération du capital.

**Secteur N°06 : répartition de l'échantillon selon le droit syndical /âge.**

age x Aidez-vous à un syndicat : Non



**Tableau N°14 : la corrélation entre le droit a la sécurité sociale et l'âge**

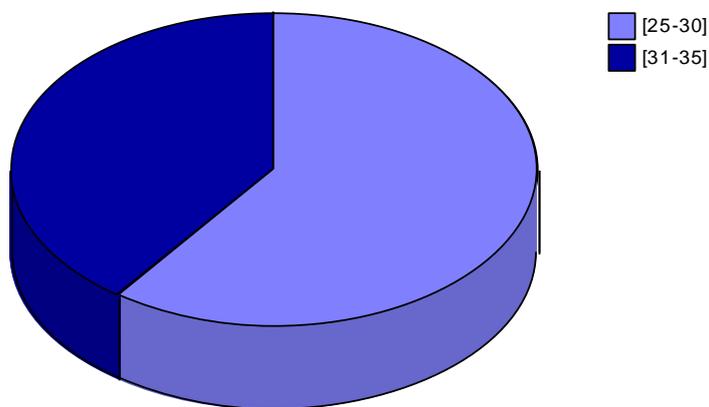
La sécurité social L'âge	Oui		Total	
	F	%	F	%
[25-30]	6	60%	6	60%
[31-35]	4	40%	4	40%
Total	10	100%	10	100%

D'après ce tableau en reconnais que la majorité des femmes de l'entreprise que ce soit marie ou célibataire ont le droit a la sécurité social qui est comme inhérent au salaries et orienté a la satisfaction des besoin essentielle et qui permet a chacun d'eux d'avoir une circonstances une vie normale et de réaliser un meilleure épanouissement de ca responsabilité.

Elle est traduite comme une véritable mutation des droits de l'homme

**Secteur N°7 : répartition de l'échantillon selon le droit a la sécurité sociale /âge .**

age x Etes- vous déclarer à la sécurité so : Oui



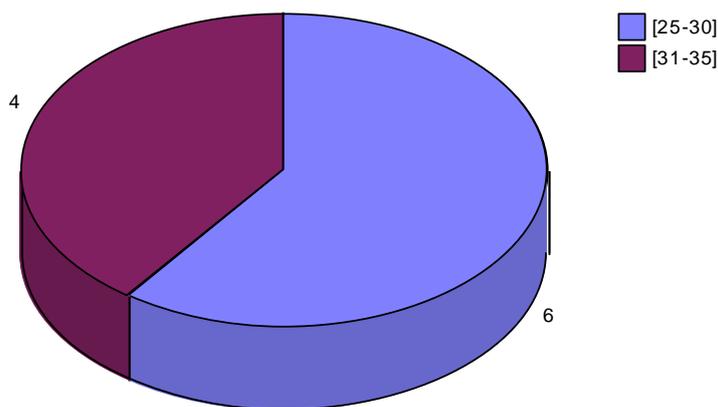
**Tableau N°15 : la corrélation entre l'âge et le respect de l'intégrité physique**

Le respect de l'intégrité physique L'âge	Oui		Tota	
	F	%	F	%
[25-30]	6	60%	6	60%
[31-35]	4	40%	4	40%
Total	10	100%	10	100%

A base de ce tableau on observe un pourcentage de 100% des femmes célibataire et marie de l'entreprise qui déclarent que leur intégrité physique est respecté La santé du travailleur et la protection de son intégrité physique sont devenues depuis quelques années des préoccupations importantes pour le droit social .

**Secteur N°08 : répartition de l'échantillon selon le respect de l'intégrité physique/âge.**

age x sentez vous que votre intégrité physiqu : Oui



**Tableau N°16 : la corrélation entre l'âge et Adoptez un comportement pour évité des erreurs**

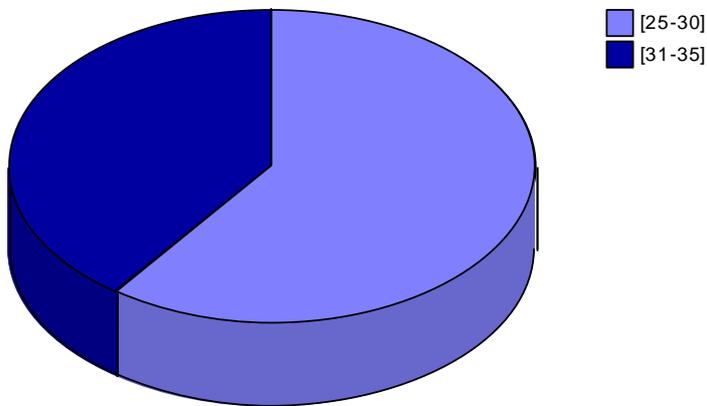
Adoptez un comportement pour évité des erreurs L'âge	Oui		Total	
	F	%	F	%
[25-30]	6	60%	6	60%
[31-35]	4	40%	4	40%
Total	10	100%	10	100%

Les résultats de ce tableau, nous montrent nettement que la plupart des salariés avec 100% confirment qu'elle adoptant un comportement de nature pour évité des erreurs au seine de l'entreprise.

La vie en communauté ou en groupe qu'impose l'activité professionnelle est source naturelle de conflits entre salariés, cadre ou responsable d'entreprise et salariés. Mais il est aujourd'hui communément admis que ces conflits, ces frictions sont plutôt favorables à la bonne gestion de l'entreprise en provoquant le dialogue, la confrontation des idées, en favorisant la créativité, somme toute en agissant positivement sur le développement et la progression de l'entreprise.

**Secteur N°09 : répartition de l'échantillon selon le Adoptez un comportement pour éviter des erreurs /âge .**

age x comportement pour éviter des erreurs : Oui



**Tableau N° 17 : : la corrélation entre l'âge la réaction de l'entreprise a l'égard des ces salarie**

La réaction de l'entreprise a votre égard Age	Sanctionnées en égalité avec les hommes		Sanctionnées moins sévèrement que les hommes		Total	
	F	%	F	%	F	%
[25-30]	05	55.60%	01	100%	6	60%
[31-35]	04	44.40%	00	00 %	4	40%
Total	09	90%	01	10%	10	100%

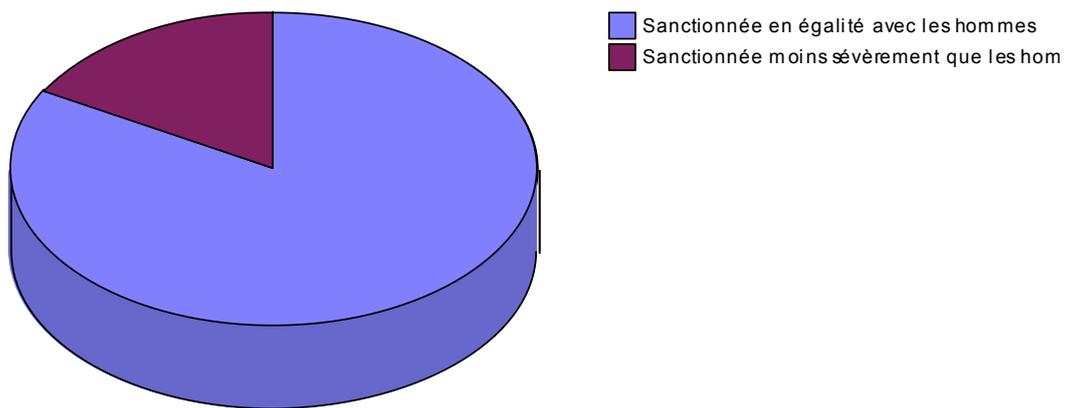
Comme le relève le tableau ci-dessus, avec un pourcentage de 90% des femmes voir que la réaction de l'entreprise face à ces femmes salarie est en égalité avec l'homme.

Ca veut dire que l'entreprise n'adopte pas des stratégies pour ce comporte d'une manier différente avec les homme

La dépendance n'est pas significative,  $\chi^2=0,74$ ,  $ddl=1,1-p=61,06\%$ ,

**Secteur N°10 : répartition de l'échantillon selon l'âge/ la réaction de l'entreprise a l'égard des ces salarie**

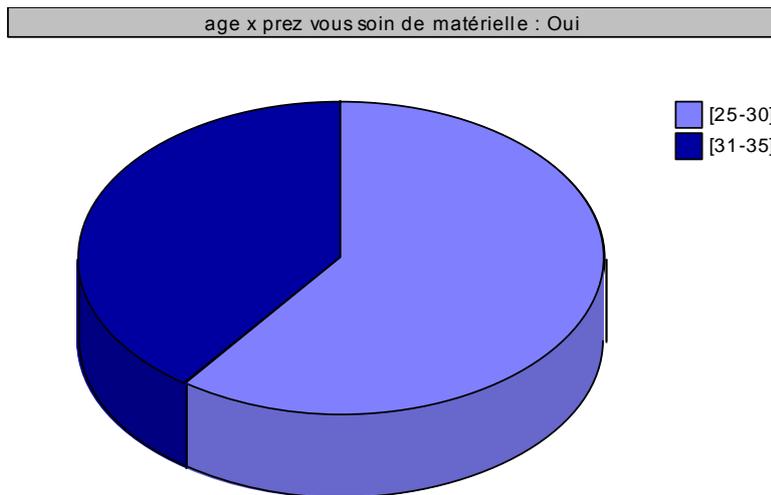
age x l'entreprise réagit à votre égard : [25-30]



**Tableau N°18 : la corrélation entre l'âge et**

L'âge \ Priez vous de matérielle	Oui		Total	
	F	%	F	%
[25-30]	6	60%	6	60%
[31-35]	4	40%	4	40%
Total	10	100%	10	100%

A la lumière des résultats obtenus dans ce tableau, on peut comprendre que la majorité des femmes dans des différents âges prennent soin de matérielle que les est confi avec un pourcentage de 100 %

**Secteur N°11 : répartition de l'échantillon selon l'âge/****Tableau N°19 : la corrélation entre l'âge et le respect des directives des supérieures**

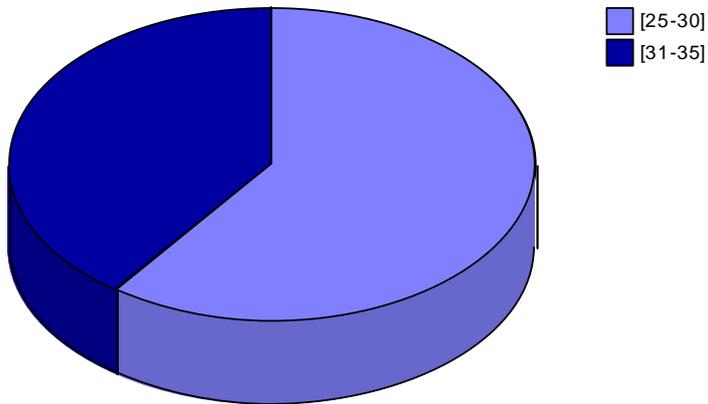
Le respect des directives des supérieures L'âge	Oui		Total	
	F	%	F	%
[25-30]	6	60%	6	60%
[31-35]	4	40%	4	40%
Total	10	100%	10	100%

A base de ce tableau on observe un pourcentage de 100% avec tout catégorie d'âge qui déclarent qu'ils respectant les directives des supérieurs dans l'entreprise.

la directive fixe le délai au terme duquel la législation transposée doit être adoptée

**Secteur N°12 : répartition de l'échantillon selon l'âge /le respect des directives des supérieures**

age x respectez- vous les disciplines : Oui



**Tableau N° 20 : : la corrélation entre l'âge et les problèmes rencontrés dans le milieu de travail**

Des problèmes dans le travail Age	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[25-30]	02	100%	05	62.50%	7	70%
[31-35]	00	00%	03	37.50 %	3	30%
Total	02	20%	08	80%	10	100%

D'après ce tableau, on constate que la majorité des enquêtés avec un taux de 80% qui n'ont pas des problèmes dans le milieu de travail.

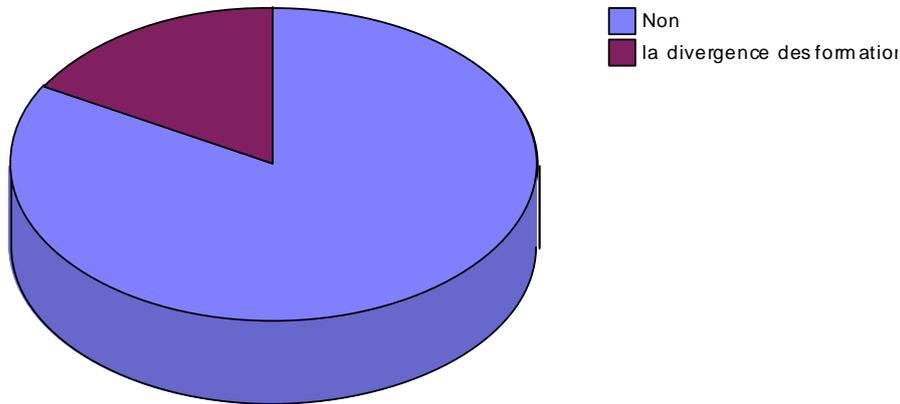
Nous pouvons déduire que les salariés qui ont un problème dans leur milieu de travail c'est ceux qui ont un âge entre [25-30] avec un taux de 62,50% par ce que on des occasions d'accès à des formations .

Par contre, les acteurs ont des problèmes dans leur travail, à cause du manque d'information sur le milieu de travail, ou même du manque de formation et la divergence des formations.

La dépendance n'est pas significative,  $\chi^2=0,56$ , ddl=1, p=54,67%,

**Secteur N°13 : répartition de l'échantillon selon l'âge et les problèmes rencontrés dans le milieu de travail**

age x Rencontrez-vous des problèmes : [25-30]



**Tableau N°21 : la corrélation entre le niveau d'instruction et le respect de l'intégrité morale :**

Le respect de l'intégrité morale niveau D'instruction	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moyen	01	11.11%	00	00%	1	10%
Secondaire	01	11.11%	00	00 %	1	10%
Universitaire	07	77.77%	01	100%	8	80%
Total	09	90%	01	10%	10	100%

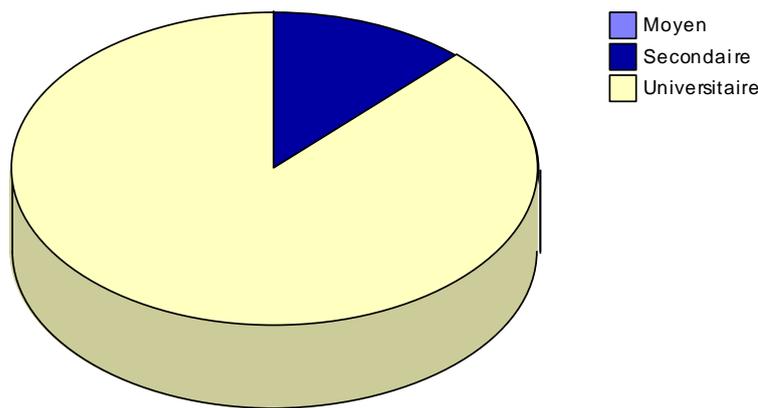
D’après les résultats du tableau ci-dessus, on remarque que la totalité des enquêtés expriment qu’ils ont trouvé que leurs intégrité morale est respecté avec un taux 90% .

En effet, la majorité de salaries qui sens que leur intégrité morale est respecté sont des universitaire .cela s’explique par Le droit de réclamer et d’expliquer et de communiquer

La dépendance est significative,  $\chi^2=10,16$ ,  $ddl=4,1-p=96,21\%$ ,

**Secteur N°14 : répartition de l’échantillon entre le niveau d’instruction et le respect de l’intégrité morale**

Niveau d’instruction x sentez vous que votre intégrité mor : Oui



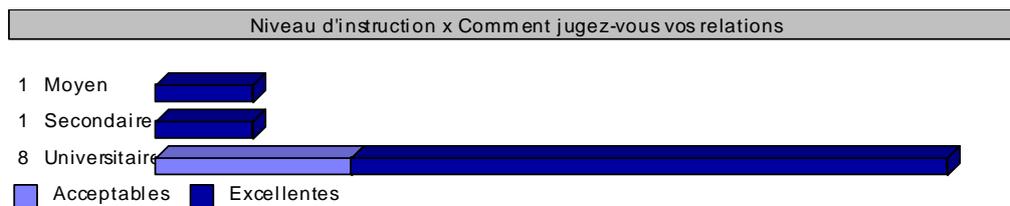
**Tableau N°22 : la corrélation entre le niveau d’instruction et la relation avec les collègues de travail :**

La relation avec les collègue niveau D’instruction	Acceptable		Excellente		Total	
	F	%	F	%	F	%
Moyen	00	00%	01	12.50%	01	10%
Secondaire	00	00%	01	12.50%	01	10%
Universitaire	02	100%	06	75%	08	80%
Total	2	20%	08	80%	10	100%

Comme le relève le tableau ci-dessus, et dans la position dite majoritaire 75% des femmes universitaire s'estiment avoir des relations excellentes cela peut être reviens leurs niveau le plus élevé et qui adaptions beaucoup plus aux travail de groupe et d'avoir des bonne relation a leurs collègue.

La dépendance n'est pas significative,  $\chi^2=0,63$ ,  $ddl=2$ ,  $p=26,84\%$ ,

### **Barre N°15 : répartition de l'échantillon entre le niveau d'instruction / relation avec les collègues de travail**



## **Conclusion :**

L'enquête de terrain et notre passage à l'entreprise Ramdy nous a permis de démontrer le statut de la femme dans cette entreprise.

On a déduit d'après l'analyse des réponses recueillies au près de notre population d'enquête concernant la culture de l'entreprise et le statut de la femme, que la culture de l'entreprise est spécifique et que la culture de la société n'a pas d'influence sur le statut de la femme dans l'entreprise Ramdy.

La présente recherche qui porte sur l'impact de la culture de la société sur le statut de la femme dans l'entreprise Ramdy basé sur le principe d'égalité entre l'homme et la femme comme des salariés.

En ce qui concerne les objectifs visées, la présente étude c'est de connaître la culture de l'entreprise Ramdy par rapport à notre environnement. Nous avons voulu en premier lieu de comprendre et d'analyser ce que vécues les femmes salariées au sein de cette entreprise.

Nous retiendrons que le statut de la femme est respecté au sein de l'entreprise, ce qui va minimiser les difficultés et l'effet négatif sur eux, du fait qu'elle maîtrise sa tâche confiée, elle aura une clarté de rôle et sera en doctriné par les normes et les valeurs de l'organisation de travail.

Ce présent travail ne prétend pas de donner une explication au statut de la femme dans l'entreprise dans sa globalité, car le phénomène est dextrement complexe. Pour cette forte raison, nous nous somme focalisé seulement sur le statut de la femme qui travail dans l'entreprise RAMDY considérée comme échantillon dans laquelle on ne peut pas généraliser son résultat sur toutes les entreprises. Mais il se veut une contribution dans le domaine de recherche sociologique qui ouvre d'autres pistes de recherche à d'autres études.

# La bibliographie



## **La liste bibliographie :**

### **Les ouvrages méthodologies :**

1. ANGERS(Maurice). **Initiation a la méthodologie des sciences sociales**, Alger, Ed casbah, 1997.
2. GRAWITZ(Madeline). **Méthode des sciences sociales**, Paris 7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2001.
3. GRAUTHIER(Benoit). **Recherche sociales** ,4<sup>ème</sup> édition, Québec, 2004.
4. COMPESSIE (Jean Claude). **La méthode en sociologie**, Paris 3<sup>ème</sup> édition, 2001.
5. QUILY(Rymande) et d'autre. **Manuel de la recherche en science social**, Paris4<sup>ème</sup> édition ,1995.
6. BEBTHIER(Nicole). **Les techniques en sociologies**, Paris4<sup>ème</sup> édition ,2010.

### **Dictionnaire :**

1. BONDON(Raymand) et d'autre. **Dictionnaire de la sociologies**, la rousse.
2. ALIBINE (mechel). **Dictionnaire de la sociologies**, encyclopédie, mai 2012.
3. BITONE(Alaine). **Dictionnaire économiques** Paris2<sup>ème</sup> édition, 2007.

### **Ouvrage thématique :**

1. MAURICE(Thévenet). **La culture de l'entreprise** ,4<sup>ème</sup> édition, mai2013.
2. SANSAULIEU(Raymand). **L'entreprise une affaire de société**, Paris, 2008.
3. MADUI(Mohamed) et autre. **L'entreprise maghrébins**, Tunis. 2008.
4. GENEVIEVE(Dermenjian) et autre. **La place des femmes dans l'histoire**, Berlin, février 2011.

### **Revues :**

1. REPERER Revendicatif. **Les nouveaux statuts du travail**, N<sup>0</sup>10, Novembre 2011.
2. INNOVATION. **Femme et travail en Europe**, N<sup>0</sup>20,

# *Annexes*

## ANNEXE N°1

### **Guide d'entretien**

#### **1. Les données personnelles :**

- quelle est votre niveau d'instruction ?
- quelle âge avez-vous ?
- quelle est votre situation familiale ?

#### **2. les données professionnelles :**

- parlez-nous de votre statut au sein de l'entreprise ?

Au bien autrement dit :

- comment trouvez-vous votre statut au sein de l'entreprise ?
- d'après votre expérience au sein de cette entreprise quelle sont les critères ou les éléments qui déterminent votre statut au sein de l'entreprise ?

## ANNEXE N°2

### L'analyse conceptuelle :

profits	démentions	indicateurs
Culture de la société	-les valeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>-les formes du comportement comme la manière de pensée au sein de leur propre culture.</li> <li>- elles forment les attitudes personnelles.</li> <li>-guider les différents comportements des individus dans certaines situations. Montre sa propre modèle de comportement du chacun.</li> </ul>
	-les méfaits	<ul style="list-style-type: none"> <li>-provoquent la différence conception de la culture entre les gens d'âge différents.</li> <li>- l'inégalité économique d'une société est visible à travers de l'existence des classes sociales.</li> <li>- l'influence de la dimension culturelle et aussi le comportement qui donnent les malentendus.</li> </ul>
Statut des salariées	-les droits	<ul style="list-style-type: none"> <li>-l'exercice du droit syndical. La sécurité sociale et la retraite.</li> <li>-hygiène et le médecin du travail.</li> <li>-le respect de leur intégrité, physique et morale et de leur dignité.</li> <li>-la formation professionnelle et la promotion dans le travail.</li> <li>-une protection contre toute discrimination.</li> </ul>
	-les devoirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>-adopter un comportement de nature à éviter les erreurs.</li> <li>- prendre soin du matériel qu'on lui confie.</li> <li>-respecter les disciplines et les directives de ses supérieurs.</li> <li>-soumettre aux clauses du règlement intérieur.</li> <li>-participer aux actions de formation, de perfectionnement et de recyclage que l'employeur engage dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise.</li> </ul>

**ANNEXE N°3**

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département des sciences sociales**

**Questionnaire de recherche sur le thème :**

**L'impact de la culture de la société sur le statut de**

**La Femme dans l'entreprise**

Dans le cadre de la réalisation d'une recherche en sociologie du travail et des ressources humaines.

Nous vous soumettons ce questionnaire en vous garantissant l'anonymat pour laquelle nous sollicitons votre objectivité au niveau des réponses, qui seront exploitées dans un cadre strictement scientifique.

Nous vous remercions infiniment pour votre participation.

**I. Axe des données personnelles :**

1. Age :    
a) [25-30]      b) [31-35]  
c) [36-40]      d) [41-50]
2. Niveau d'instruction :  
a) Primaire       b) Moyen   
c) Secondaire       d) Universitaire
3. Situation patrimonial :  
a) Célibataire       b) Marié(e)   
Divorcé (e)       d) Veuf (Ve)
4. Année de recrutement :
5. Catégorie socioprofessionnelle :  
a) Agent d'exécution   
b) Agent de maîtrise   
c) cadre

**Axe des droits des salariés :**

6. Aiderez-vous à un syndicat
- a) Oui       b) Non
- Si non, pourquoi :
- C'est une activité masculine
  - Je n'ai pas le temps
  - Aucun syndicat ne m'a convaincu
  - Pour des raisons familiales
  - Autre      Spécifiez.....
7. Etes- vous déclarer à la sécurité sociale
- a) Oui       b) Non
8. sentez vous que votre intégrité morale est respectez
- a) Oui      b) Non

Comment .....

.....  
9. sentez-vous que votre intégrité physique est respectez

a) Oui  b) Non

Comment .....

.....  
10. avez-vous accès à des formations dans votre entreprise

a) Oui  b) Non

Si non; pourquoi

\_ Je ne remplis pas les critères

\_ Les formations sont réservées aux hommes

- Autres Spécifiez.....

### **Axe des devoirs des salarries**

11. adoptez-vous un comportement de nature pour éviter des erreurs au sein de l'entreprise ?

a) Oui  b) Non

Si non, comment l'entreprise réagit à votre égard ?

- Sanctionnée en égalité avec les hommes
- Sanctionnée plus sévèrement que les hommes
- Sanctionnée moins sévèrement que les hommes

12. prenez-vous soin de matérielle que vous est confié ?

a) Oui  b) Non

13. Si vous endommagez un matériel, comment l'entreprise réagit à votre égard ?

- Sanctionnée en égalité avec les hommes
- Sanctionnée plus sévèrement que les hommes
- Sanctionnée moins sévèrement que les hommes

14. respectez- vous les disciplines et les directives des supérieurs ?

a) Oui  b) Non

En cas de désobéissance, comment l'entreprise réagit ?

- Sanctionnée en égalité avec les hommes
- Sanctionnée plus sévèrement que les hommes
- Sanctionnée moins sévèrement que les hommes

15. respectez-vous le règlement intérieur de l'entreprise ?

a) Oui  b) Non

En cas de d'infraction, comment l'entreprise réagit ?

- Sanctionnée en égalité avec les hommes
- Sanctionnée plus sévèrement que les hommes
- Sanctionnée moins sévèrement que les hommes

16. Acceptez-vous la participation à l'action de formation dans le cadre d'amélioration le fonctionnement de l'entreprise ?

a) Oui  b) Non

Si non; pourquoi :

- Pour des raisons familiales
- Ces formations ne sont pas convaincantes.
- Autre spécifie.....

17. Rencontrez-vous des problèmes dans le milieu de travail ?

a) Oui  b) Non

Si oui, pourquoi ?

- à cause de la distinction entre les sexes
- à cause du manque d'expérience
- à cause de la divergence des formations
- Autres..... Spécifiez .....

18. Comment jugez-vous vos relations avec les collègues de travail ?

- a) Mauvaises      b) Acceptables      c) Excellentes

19. Quel type de relations entretenez-vous avec les membres de travail ?

- a) Amicales      b) concurrentielles      c) professionnelles

20. Rencontrez-vous des problèmes avec vos collègues hommes ?

- a) Oui       b) Non

21. Si oui, êtes-vous traitée d'une façon juste lors de la gestion du conflit ?

- Oui   
- -non

## ANNEXE N° 4

### ➤ **ALEXENDRA David-Neel**

Elle est née le 24 octobre 1868 à Saint-Mandé, elle est décédée le 8 septembre 1969. Elle est une orientaliste, chanteuse d'opéra, journaliste, écrivaine et exploratrice, elle fut en 1924 la première femme européenne à séjourner à Lhassa au Tibet, exploit dans les journaux se firent l'écho un an plus tard et qui contribua fortement à sa renommée.

Avant la l'âge de 15 ans Alexandra David s'exerce un bon nombre de d'austérité extravagant ; jeune, torture corporel...act. En 1904 elle est devenue une femme mariée avec Philippe Néel. En 1911, trois ministères l'aidèrent à financer un voyage d'étude. Par le truchement des ambassades, elle envoya à son mari des procurations pour qu'il gère sa fortune.

Le 13 juillet 1916, sans demander la permission à quiconque, Alexandra David-Neel part pour le Tibet en compagnie de Yongden et d'un moine. Elle projette de visiter deux grands centres religieux proches de son ermitage du Sikkim : le monastère de Chorten Naima et celui de Tashilhunpo, près de Shiga Sté, l'une des plus grandes villes du sud du Tibet. Au monastère de Tashilhunpo, où elle arrive le 16 juillet, on la laisse consulter les écrits bouddhistes et visiter les divers temples.

À 78 ans, Alexandra David-Neel rentre en France pour régler la succession de son mari, puis recommence à écrire depuis sa maison de Digne.

Entre 1947 et 1950, elle croise Paul Adam - Vénérable Jayadeva, elle le félicite car il la remplace au pied levé, lors d'une conférence donnée à la Société théosophique de Paris.

En 1952, elle publie les *Textes tibétains inédits*, anthologie de la littérature tibétaine comprenant, entre autres choses, les poèmes érotiques attribués au sixième dalaï-lama. En 1953, elle suit un ouvrage d'actualité, *Le vieux Tibet face à la Chine nouvelle*, dans lequel elle donne « un avis sûr et documenté » sur la situation tendue dans les régions parcourues naguère par elle.

Elle s'éteint le 8 septembre 1969, à presque 101 ans. Ses cendres sont transportées à Vârânasî en 1937 par Marie-Madeleine Peyronnet pour être dispersées avec celles de son fils adoptif dans le Gange.

### ➤ **MARGUERITE YOURECNAR**

Marguerite Yourcenar, née le 8 juin 1903 à Bruxelles et morte le 17 décembre 1987 à Bar Harbor. Est une femme de lettres française naturalisée américaine en 1947, auteure de romans et de nouvelles « humanistes », ainsi que de récits autobiographiques. Elle fut aussi poète, traductrice et critique littéraire.

Elle fut la première femme élue à l'Académie française, le 6 mars 1980 grâce au soutien actif de Jean d'Ormesson qui prononça le discours de sa réception, le 22 janvier 1981.

Yourcenar lisait couramment le grec ancien et le latin et connaissait parfaitement les textes antiques. Pour la rédaction des *Mémoires d'Hadrien*, elle s'obligea à lire ou relire tous les textes majeurs de l'époque d'Hadrien.

Son abondante correspondance a été publiée partiellement sous le titre *Lettres à ses amis et quelques autres* (Gallimard, 1995) puis par ce même éditeur (trois volumes parus à ce jour pour 1951 à 1963).

## ➤ SIMON DE BEAUVOIR

Née le 9 janvier 1908 à Paris, elle est morte le 14 avril 1986, est une philosophe, romancière, épistolière, mémorialiste et essayiste française.

Simon de Beauvoir est souvent considérée comme une théoricienne importante du féminisme, et a participé au mouvement de libération des femmes dans les années 1970. Elle a partagé la vie du philosophe Jean Paul Sartre. Leurs philosophies bien que très proches, ne sauraient être confondues.

Ardente avocate de l'existentialisme, elle soulève des questionnements afin de trouver un sens à la vie dans l'absurdité d'un monde dans lequel nous n'avons pas choisi de naître. Associée à celle de Sartre, son œuvre s'en différencie dans la mesure où elle aborde le caractère concret des problèmes, préférant une réflexion directe et ininterrompue sur le vécu.

Dans *le deuxième sexe* elle affirme : « On ne naît pas femme, on le devient » : c'est la construction des individualités qui impose des rôles différents, genrés, aux personnes des deux sexes. Son livre souleva un véritable tollé et l'auteur fut parfois contredit en particulier du fait qu'elle n'intégrait pas l'instinct dans son raisonnement. Rares furent ceux qui lui apportèrent du soutien. Elle reçut cependant celui de Claude Lévi-Strauss qui lui dit que du point de vue de l'anthropologie, son ouvrage était pleinement acceptable. De grands écrivains comme François Mauriac ne soutiennent pas le sens polémique de son écriture et furent du nombre de ses détracteurs.

# Organigramme

