

Université Abderrahmane Mira de Bejaïa

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des sciences sociales



جامعة بجاية
Tasdawit n'Bgayet
Université de Béjaïa

Mémoire de fin de cycle

En Vue de l'Obtention du Diplôme du Master en Sociologie

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

**L'identité sociale des femmes cadres
en Algérie**

Cas pratique : la wilaya de Bejaïa

Réalisé par :

Hammouche Rafik
Hani Widad

Encadrés par :

M^{me} : Mouhoun L.

Session Juin 2014

Remerciement

L'aboutissement de ce travail doit au soutien de nombreuses Personnes. Nous remercions avant tous, Le Dieu pour le courage, la patience et volonté qui nous ont étaient utiles tout au long de notre parcours. Et nous remerciant aussi notre encadreuse ; Madame MOUHOUN L. d'avoir accepté de nous encadrer, et qui n'a jamais épargné son temps pour nous Orienter et nous donner des conseils.

Ce travail doit également beaucoup à tous les enseignants et Enseignantes du département de sociologie qui nous a fait Part de leur enseignement tout au long du cursus universitaire. Nous remercions aussi tous les femmes qui ont accepté de leur faire des entretiens.

Enfin sans le soutien moral et financier de nos familles, nous N'aurons sans doute pas pu finaliser ce travail. Qu'ils en Soient tous ici remerciés.

Dédicaces

Je dédie ce travail :

A mes très chers parents et grand-mère

A mes chères frères et sœurs

A tous mes amis

A mon binôme et sa famille

A tous ceux qui me sont chères.

HAMMOUCHE- Rafik

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à :

Mes très chers parents à qui je témoigne mon immense respect, ainsi que ma profonde gratitude et une très grande reconnaissance pour tous ce qu'ils ont fait pour moi, et à qui je ne rendrai jamais assez. Que dieu les protèges.

A mon très cher frère lamine et ma très chère sœur Amel ainsi qu'a mon cher beau frère Mohamed

A ma très chère princesses Lycia Nourhane

A mon cher mari Karim

A mon binôme et sa famille

A ma copine Souad

Et à toute personne qui a contribué de près ou de loin à la réalisation de mon travail, surtout mon PAPA.

Widad

Liste des tableaux

N°	Titre des tableaux	Page
1	Répartition des enquêtées selon la catégorie d'âge	55
2	Répartition des enquêtées selon leur niveau d'instruction	55

liste des figures :

N°	Titres des figures	Pages
01	Représentation schématique de la théorie de l'identité sociale (TIS)	21

Liste des abréviations :

Abréviations	Signification
G.R.H	Gestion des ressources humaines
TIS	Théorie de l'identité sociale
ONS	Office nationale des statistiques
APC	Assemblement populaire communale
CNEP	La Caisse Nationale d'Epargne et de Prévoyance
RH	Ressources humaines

Sommaire

Introduction

Partie Théorique

Chapitre 01 :

Cadre Méthodologique de la Recherche

1. Les raisons du choix de thème	1
2. L'objectif de la recherche	1
3. La problématique	1
4. Les hypothèses	4
5. Définition des concepts	5
6. La méthode utilisée	9
7. La technique utilisée	9
8. La population d'enquête.....	10
9. Les difficultés rencontrées	10

Chapitre 02 :

Section 01 : L'identité professionnelle

1- La construction de l'identité professionnelle

1-1	Le travail comme source identitaire.....	10
1-2	Les identités au travail.....	10
2-	L'identité professionnelle selon les sociologues.....	11
2-1	l'identité professionnelle selon Everett Hughes.....	11
2-2	L'approche culturaliste de Renauld Sansaulieu	11
2-3	Les modèles identitaires de Renauld Sansaulieu.....	13
2-4	L'approche interactionniste de Claude Dubar.....	15
2-5	Les formes du retrait de Claude Dubar.....	16

Section 02 : L'identité sociale

1	Les conceptions de l'identité	
1-1	La perspective psychanalytique.....	20
1-2	La conception sociologique.....	20
1-3	L'approche psychologique.....	20
2	Les caractéristiques de l'identité.....	21
2-1	l'identité personnelle ou le SOI.....	21
2-1-1	Estime de SOI et conscience de SOI.....	22
2-1-2	La présentation de SOI.....	22
2-1-3	Conséquences.....	22
2-2	L'appartenance sociale.....	23
2-2-1	La personnalité de base.....	23
2-2-2	Les catégories sociales.....	23
2-2-3	L'appartenance sexuelle.....	23
2-3	L'implication sociale.....	23
3	Les mécanismes de l'identité.....	24
3-1	L'identification.....	24
3-2	Les référents identitaires	24
3-3	L'improvisation identitaires.....	24
3-3-1	Le mécanisme d'évaluation.....	25
3-3-2	Le système d'improvisation.....	25
3-3-3	Le système de négociation.....	25
4	La théorie de l'identité sociale	25

Chapitre 03 :

La femme et le monde du travail

Partie 01 : L'évolution de l'activité féminine.

1- Histoire du travail des femmes.....	33
2- Le développement de la société et la situation de la femme en Algérie.....	34
3- Les moyens de libération de la femme.....	37
3-1 La scolarisation.....	37
3-2 Le travail.....	38
4- La féminisation du marché de l'emploi.....	39
5- Les femmes diplômées et l'accès au marché de l'emploi.....	41

Partie 02 : Les femmes cadres dans l'entreprise :

1- Les femmes et l'évolution des emplois de bureaux.....	45
2- L'accès des femmes aux postes de bureaux.....	46
3- Les obstacles face aux femmes cadres.....	48
4- Le domaine d'activité des femmes cadres.....	51
5- Le statut de la femme cadre et ses compétences.....	52

Chapitre 04 :

Analyse et interprétation des résultats

1 Analyse des données	55
2 Discussion des hypothèses.....	61

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction :

La société est constamment engagés dans un mouvement historique, dans une transformation d'elle-même, de ses membres, de son milieu, des autres sociétés avec les quelles elle est en rapport. Elle suscite, subit ou accueille sans cesse des forces, externes ou internes, qui modifient sa nature, son orientation, sa destinée. Que ce soit d'une manière brusque, lente ou imperceptible, toute société connaît chaque jour des changements, qui sont plus ou moins en harmonie avec son passé et suivent un dessein ou un projet plus ou moins explicite.

La société n'est pas seulement une action sociale d'une pluralité de personne ; elle ne se réduit pas non plus à une forme ou l'autre d'organisation sociale. Elle est aussi mouvement et changement d'une collectivité à travers le temps.

Le sujet de la femme reste d'actualité même s'il a été déjà traité sous plusieurs aspects, vue l'importance du rôle que joue la femme dans la société, que ce soit au sein du foyer ou bien au sein de son lieu de travail.

Les changements qu'a connue notre société et son ouverture à d'autres cultures, et le développement des besoins des individus au sein de la société ont poussé la femme à sortir du cadre domestique, vers un nouveau cadre qui lui permet d'acquérir un nouveau statut, ce qui fait son apparition comme acteur essentiel dans le développement de la société et qui est devenue un points qui distingue une société d'une autre, en terme de développement et de modernité.

Le travail a permis à la femme de se libérer et d'apparaître au sein de sa société par ses capacités, ses compétences et sa participation à la vie politique, sociale et économique, cela mis l'accent sur l'apparition d'un statut de femme cadre, qui chercher la reconnaissance à l'intérieur et à l'extérieur de son foyer.

Le changement de statut de la femme au sein de la société, et son accès au travail lui a permis d'avoir une place, à part celle que lui donne la société patriarcale.

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

La situation des femmes peut pleinement constituer un exemple type de ces mutations.

De par leur accès à l'instruction et au marché de travail par la suite, les femmes ont acquis de nouveaux statuts au sein de la société ; pour lesquels de nouveaux rôles sont assignés.

De par leurs qualifications, qui à leur tour émanent d'un long cursus de formation, les femmes commencent de plus en plus à être des cadres dirigeantes dans les plus grandes entreprises algériennes.

Ce statut de cadre pousse la femme à mieux travailler, à se sacrifier et à concilier entre deux vies, une privée et une autre professionnelle, afin de s'affirmer et de se construire une place au sein d'une société pleine d'inégalités.

Cette catégorie sociale spécifique qui est celle des femmes cadres, prend de plus en plus d'importance au sein de la société ; tant les discours communs et officiels construisent une image structurée et singulière qui différencie la catégorie des femmes cadres des autres catégories de femmes.

Cette singularité a attiré notre attention ce qui nous a poussé à nous interroger sur cette spécifique que peut avoir cette catégorie sociale.

Nous voulons donc comprendre les mécanismes de construction de l'identité sociale des femmes cadres au sein de la société algérienne.

Pour cela nous avons effectué une recherche sociologique portant sur le thème « l'identité sociale des femmes cadres en Algérie ». Notre travail se divise en deux parties essentielles : la partie théorique et la partie pratique.

La partie théorique qui regroupe trois chapitres. Le premier chapitre consacré au cadre méthodologique, qui présente : les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définitions des concepts, la méthode et la technique utilisé, la population d'étude et le déroulement de l'entretien. Deuxième chapitre qui parle de généralité sur les identités sociales et professionnelles. Troisième chapitre qui nous présente le changement social et les fondements théoriques de la socialisation à la dynamique identitaire des femmes cadres.

Puis La partie pratique dans laquelle nous allons présenter dans un chapitre l'analyse et l'interprétation des données dont nous allons analyser les données rassemblées relatives aux hypothèses dans le but de les confirmer ou de les infirmer.

En dernier lieu, nous allons terminer par une conclusion générale suivie par une liste bibliographique et les annexes.

Chapitre I

La partie méthodologique

Préambule :

Ce chapitre est réservé pour le cadre méthodologique, où nous présenterons les étapes et techniques de la recherche utilisées, ainsi que les motivations du choix du thème et notamment les objectifs.

1- Les raisons du choix du thème :

Notre thème de recherche répond à un ensemble de motivations, résumées comme suit :

1-1 les raisons objectives :

- la curiosité de connaître les facteurs conditionnant l'identité sociale des femmes cadres.
- Le manque d'étude sur les femmes cadres dans notre pays nous a motivés à travailler sur l'identité sociale de ces dernières.
- Enrichir et comprendre le phénomène de l'étude.

1-2 les raisons subjectives :

- découvrir et cerner la catégorie cadre et particulièrement les femmes, afin de connaître leurs attitudes et comportements pour mieux comprendre leur identité sociale.

2- L'objectif de la recherche :

- savoir si l'éducation familiale conditionne l'identité sociale des femmes cadres.
- Découvrir les facteurs qui permettent la formation de l'identité sociale des femmes cadres au sein de l'université de Bejaïa et dans différentes branches.

3-La problématique :

Le travail est l'une des premières formes d'activité sociale, C'est une activité qui permet la production de biens et de services. Donc il est important dans la vie de chacun, il permet à l'individu d'appartenir à une société, d'assurer sa survie, ainsi que son confort que se soit sur le plan matériel, intellectuel ou autres.

JEAN. Simon définit le travail : " comme l'action suivie à laquelle on se livre pour exécuter une des opérations de l'industrie, ou seulement une partie de ses opérations ".¹

La sociologie constate un regain d'intérêt à l'étude de l'univers du travail comme trait spécifique de l'espèce humaine, qui s'avère un moyen privilégié aux individus de s'identifier aux autres. De nombreux sociologues se démarquent des approches de l'organisation qui envisagent le monde du travail comme un ensemble de rapports fonctionnels de production pour montrer que c'est un espace social qui permet à l'individu d'entrer en relation avec autrui , d'appartenir aux membres du groupe professionnel qui lui donne des caractéristiques propres et de devenir un acteur social productif afin de construire leur identité.

Le travail a donc une fonction de socialisation : un processus par lequel un individu apprend et intériorise les manières de penser, de sentir et d'agir et dans le même contexte, le travail est source d'identité individuelle /personnelle c'est-à-dire il permet à chacun de prouver son utilité sociale, de se créer un nouveau statut social ,pas seulement père ou mère de ses enfants, ou mari... mais aussi définition de son identité par rapports à son activité professionnelle donc, de s'attirer la reconnaissance d'autrui. Ainsi, le travail est source d'identité sociale car, les autres nous considèrent en premier lieu en fonction de notre profession exercée telle ou telle profession est un signal social que l'on envoie aux autres

¹ Jean Simon, le travail, 6ème édition, paris, 1870, p1.

sur ce que l'on est. Et il est la source d'identité collective puisque le travail permet aux individus de participer à deux systèmes de coappartenance : l'entreprise et le syndicat. Les travailleurs se considèrent comme un collectif : même condition du travail, même horaires...etc.¹

Et dans le même contexte le travail permet aux individus d'améliorer différentes catégories leur statut et de devenir un cadre grâce à leurs expériences et leurs diplômes. CHARLE GADEA et BOUFFARTIGUE, considèrent les cadres comme (des salariés avant tout, vivant de la vente et de la mie à disposition d'employeurs de leurs capacités de travail et relevant eux aussi d'une relation de subordination .mais ce ne sont ni des prolétaires ni des ouvriers professionnels. Qu'ils sont devenus cadres à la suite d'études supérieures).²

Les cadres restent une catégorie de salariés à part, dont l'accès semble bien protégé par un certain renforcement du poids des diplômes. Même si les critères traditionnellement représentatifs du groupe cadre se sont érodés, une nouvelle forme de distinction professionnelle maintient pour les cadres une identité différente. Les hiérarchies dans l'entreprise se transforment et les critères classant perdent de leur pertinence : on voit les charges d'encadrement se diffuser aux non cadres, l'autonomie et l'initiative dans l'exercice du métier, le stress, s'étendre. Pourtant, la « liberté » des horaires, l'usage des NTIC, un rythme du travail moins contrôlé, continuent de donner une spécificité à l'identité professionnelle des cadres.

Même on passant du travail domestique au travail rémunéré à l'extérieur la femme qui est épouse et mère et celle qui met au monde la descendance de son mari, contribue à toutes les activités réalisées par la société.

Les femmes ont toujours travaillé. Au moyen âge par exemple, la plus grande partie des femmes aidaient leur mari agriculteurs, artisans ou commerçants ; tout en s'occupant de leurs enfants ainsi que de leur foyer.

¹ Zavalloni, M. (1972). L'identité psychosociale, un concept à la recherche d'une science. In S. Moscovie (Ed.), Introduction à la psychologie sociale (pp : 246- 262). Paris : Larousse.

² Bouffartigue. P. Gadea. C.Sociologie des cadres. Edition la découverte. Paris, 2005, P 5.

Hormis ce travail domestique, il existait d'autres métiers qui leurs étaient réservés tel que fileuse, couturière, dentellière, femme de chambre, sage femme, etc.

Aujourd'hui les femmes occupent des postes au sein des entreprises suivent leurs qualifications et tendent de plus en plus à occuper des postes de responsabilité dans les grandes entreprises.

«En Algérie l'occupation des femmes à des postes de décision est devenue une réalité. Malgré le manque de données nous savons que les femmes ont de plus en plus accès a ces postes de responsabilité et commence à former une catégorie socioprofessionnel distincte que celle des femmes cadres »¹.

Cette catégorie socioprofessionnelle nouvelle a donnée lieu à l'apparition d'une nouvelle identité professionnelle des femmes et qui a aussi influencée les cadres sociaux de la construction de leur identité sociale.

L'identité des femmes construite au fil de leur socialisation primaire les laissent adopter une identité professionnelle au sein du milieu du travail, car comme ALAIN DE BENOIT atteste dans son article : identité, nation et région, lorsque quelque chose se termine, il y a aussi quelque chose qui commence.

Rappelant l'histoire de la femme algérienne au travail, FRANÇOISE BATTAGLIOLA (2004), a fait un point segmentaire entre deux étapes de sa professionnalisation, l'une se rapporte à ses fonctions préindustrielles, et l'autre sur sa rentrée massive à l'entreprise lors de la *post* industrialisation, « on retient d'après les différentes études sur les femmes que celle d'hier n'est plus celle d'aujourd'hui, leur scolarisation leur permettent d'y contribuer à ce que les hommes ont atteint »². « Au cours des années soixante-dix, les femmes qui accèdent à l'enseignement supérieur mènent des carrières qui tendent à se rapprocher de celle de leurs homologues masculins »³. TERRAIL, affirme que grâce à la scolarisation et leur réussite dans les études a permet

¹ BENATIA. Farouk. Le travail féminin en Algérie. SNED, Alger, 1970, p 75

² BATTAGLIOLA Françoise, histoire du travail des femmes, éd LA Découverte, Paris, 2004, p59.

³ Ibid. P92.

l'accompagnement de mouvement historique de solarisation de main d'œuvre féminine et favorise la diversification de leurs insertions professionnelles. Et qui lui a permis d'atteindre la rubrique – cadre et professions intellectuelles supérieures. (Insee de 1990). Michèle Ferrand (1993), rajoute, « à chaque pas vers la mixité de la société, à chaque étape vers une plus grande égalité entre les sexes, se mettent simultanément en place des processus sociaux visant à reconstruire la différence ». « Les femmes qui réussissent à faire une place au sommet de la hiérarchie socioprofessionnelle avaient ou non, un background privilégié, on entend par cela d'après les recherches de Liddle et Michielsens, qu'elles subissent un impact (positif) de la scolarisation, de la famille d'origine »¹.

Donc, l'objectif visé par notre problématique est de pouvoir répondre à la question suivante : **quelle est la singularité de l'identité sociale de la femme cadre au sein de la société algérienne ?**

4- les hypothèses :

A fin de répondre à notre problématique posée, on a suggéré deux réponses provisoires et qui se résument comme suit :

Hypothèse 01 :

- L'éducation familiale de la femme cadre contribue à la formation de son identité sociale.

Hypothèse 02 :

- Les femmes cadres développent leurs identités sociales en relation étroite avec la représentation qu'ils se donnent de leur métier.

¹ MOOR Gwen et VIANTELLO Minho, Genre et pouvoir dans les pays industrialisés, enquête sur les disparités homme/femmes, éd l'harmattan, 2004, 2004, p 220.

5. Définition des concepts :

5-1. Un cadre et son activité :

Un cadre peut se définir selon un niveau de qualification ou de formation initiale ou par une trajectoire professionnelle qui conduit d'un emploi (non cadre) à un emploi (cadre).

En effet, être un cadre, c'est réunir trois critères :

*assumer des responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son propre emploi du temps.

*disposer d'un pouvoir décisionnaire largement autonome.

*percevoir l'une des rémunérations les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour ces cadres, les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos quotidien et hebdomadaire et aux jours fériés ne s'appliquent pas. Ils bénéficient en revanche des congés payés, de congés non rémunérés, des congés pour événement familiaux.

En conséquence, le terme cadre s'est appliqué à celui qui doit être capable de coordonner l'activité de la part de l'organisation dont il a la charge, il doit préparer, diriger, contrôler les actions et le personnel dépendant de lui. Pour réaliser ce programme il doit détenir une délégation de pouvoir de la part de son employeur et l'étendue de cette délégation indique son degré d'autonomie. Suivant son caractère, selon l'organisation dans la quelle il s'insère, selon la mission à effectuer et le type de personnel supervisé.

« Le cadre organise et suit le déroulement du travail de son groupe, service ou département. C'est à lui d'en décider sa responsabilité vis- a- vis des résultats à obtenir. Cette responsabilité est d'ailleurs la frontière délicate qui sépare le cadre de non cadres »¹.

5-2 L'identité :

¹ Bouffartigue.P.Gadea.C.Sociologie des cadres. Édition la découverte, paris, 2000, P 5.

Ce processus est lié à l'individu qui définit sa propre personnalité, et ce fait d'être unique mais au même temps une partie intégrante de la société. Dans les années 1930, E.ERIKSON dans ses travaux écrit que l'identité « désigne ce qui est unique et donc le fait de se distinguer et de se différencier irréductiblement des autres, mais aussi elle qualifie ce qui est identique »¹.

A travers de cette définition, cet auteur montre que l'identité se construit dans un double mouvement d'assimilation et de différenciation, d'identification aux autres et de distinction par rapport à eux.

Ainsi, PIERRE TAP explique l'identité individuelle comme « l'ensemble des représentations et des sentiments qu'une personne développe à propos d'elle-même. Une autre façon l'identité c'est ce qui permet de rester le même, de se réaliser soi-même et de devenir soi-même, dans une société et une culture données en relation avec les autres »².

Plus généralement, les réflexions sur l'identité individuelle en psychologie comme les soulignent PIERRE TAP s'ancrent autour de l'étude de la notion de SOI (image de soi, représentation de soi, construction de soi ...). Mais le SOI ne peut en aucun cas se concevoir comme fixée, stabilisée une fois pour toutes à un moment donné de la vie. Elle se construit et se transforme continuellement tout au long de l'histoire de l'individu. Elle évolue au travers des multiples interactions de sujet avec son environnement et aux autres au sein de groupes, restreints ou étendus.

A partir de là, CLAUD DUBAR affirme que afin d'inclure le processus de l'identité dans une approche sociologique il faut d'abord rejeter l'approche psychologique de l'identité.

¹ Péreira.S.« La gestion du temps du travail». In, Allègre. C et autres. Gestion des ressources humaines. Edition Boeck, paris, 2008, P 111.

² Halpen.C.Borbanlan.J. Identité(s) : L'individu, le groupe, la société. Edition Sciences humaines, paris, 2004, p 34.

A ce propos, il dit « pour qu'une telle approche soit possible il faut restituer cette relation identité pour soi et identité pour autrui à l'intérieur d'un processus commun qui la rend possible et qui constitue le processus de socialisation ».

Dans le même sens, pour DUBAR il existe ainsi deux axes d'identification d'une personne considéré comme acteur social, un axe (synchronique) lié à un contexte d'action et à une définition de situation, dans un espace donnée, culturellement marqué et un axe (diachronique) lié à une trajectoire subjective et à une interprétation de l'histoire personnelle, socialement construite¹.

Donc selon lui, c'est l'articulation de ces deux axes que se jouent les manières dont chacun se définit, à la fois comme acteur d'un système déterminé et produit d'une trajectoire spécifique.

5-3. L'identité professionnelle :

Au cœur des travaux de **DUBAR**, se trouve l'identité professionnelle, caractérise l'acteur dans son milieu professionnel ou le travail soit un élément structurant de l'identité des individus qui se présentent et se définissent à travers et par leurs activités, leur appartenance à des groupes professionnels.

En effet, DUBAR explique pour construire une identité professionnelle, c'est continuellement s'engager dans les négociations complexes avec les autres et avec soi-même pour se faire reconnaître.

De son côté, BLIN définit l'identité professionnelle comme un ensemble (d'éléments particuliers de représentations professionnelles, spécifiquement activé en fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/différenciation avec des groupes sociétaux ou professionnels)².

¹ George. A. Le Gault. Crise d'identité professionnelle et professionnalisme. Edition presse de l'université Québec. 2003. P 15.

² Dubar. C. Op. Cit. P11.

5-4. l'identité sociale :

Selon TRAJFEL l'identité sociale se définit comme cette « partie de soi des individus qui provient de leur connaissance de l'appartenance à des groupes sociaux, associé à la valeur et à la signification émotive de cette appartenance »¹.

Pour SABIN ET ALLEN « l'identité sociale est définie comme étant une partie de soi représentant les cognitions d'écoulement des placements dans l'écologie sociale ».

« L'identité sociale renvoie au fait que l'individu se perçoit comme semblable aux autres de même appartenance (le nous), mais elle renvoie aussi différence à une spécificité de ce nous par rapport aux membres d'autres groupes ou catégories »².

« C'est une partie de représentation que l'individu se fait de lui (l'identité personnelle) qui est liée aux rôles et aux statuts sociaux ou catégories auxquels il appartient »³

L'identité sociale est cette part de la conscience d'un individu de ce qu'il veut être pour les autres et ce qu'il veut être pour lui, ainsi que son appartenance à une catégorie sociale spécifique et des comparaisons qu'il fait entre lui et les autres.

6. La méthode utilisée :

La nature du thème lui-même nous a imposée la méthode qualitative, qui est « un ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes. Elle vise d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportement observés ».

¹ Blin. J. Représentations, pratiques et identités professionnelles. Edition L'harmattan, action et savoir, paris, 1997, P187.

² Deschamps Jean Claude l'identité en psychologie sociale, Edition Armand colin, Paris, 20012.

³ Deschamps Jean Claude, Moulin Pascal, L'identité en psychologie sociale, éd, Arnaud Colin, paris, 2008, p 17.

7. La technique utilisée :

La technique qu'on a utilisée est l'entretien semi directif ou l'enquêteur doit avoir un guide d'entretien, c'est un mémento rédigé avant l'entretien et comporte la liste ou les aspects du thème qui devront être abordés. Cette technique consiste à orienter l'interviewé vers des thèmes jugés prioritaires pour l'étude. Il est adéquat pour la vérification et l'approfondissement des informations.

Dans l'analyse de nos hypothèses, on a utilisé la technique de l'analyse thématique qui est une technique très utilisée dans l'élaboration d'un mémoire de fin de cycle et notamment dans le cas d'une étude qualitative et Raymond QUIVY l'explique comme celle qui tente principalement de mettre en évidence les représentations sociales ou le jugement des locuteurs à partir d'un examen de certains éléments constitutifs du discours¹.

Cette analyse consiste à repérer les thèmes les plus pertinents, et qui supposent la constitution du corpus puis on a procédé à l'élaboration de la grille d'analyse des sous thèmes et on les a regroupé en une synthèse pour chaque thèmes visés.

8. La population d'enquête :

C'est une partie ou un sous ensemble d'une population mère qu'on nomme parfois simplement la «population»- «correspond à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude»²

Notre population d'étude est de 12 femmes cadres dans l'université A-MIRA de Bejaïa et dans plusieurs autres organismes choisies au hasard et qui ont acceptées de contribuer à notre étude. C'est donc une étude qualitative sur un échantillon de volontaires interrogés par le biais d'un entretien.

¹ Blach Henriette et autres, Grand dictionnaire de la psychologie, Larousse, paris, 2000, p 444.

² R. QUIVY et L. V. COMPENHOUDT, Manuel de la recherche en sciences sociales, 3eme éd, édition Dunod, paris, 1995-2006, p 203.

Dans l'université de Bejaïa on a pris 4 femmes cadres dirigeantes et deux docteurs à l'hôpital d'akbou, trois cadres intégrés au CNEP banque, une femme cadres autonomes a IFRUIT et la même chose pour NAFTAL et les forestières on prie un échantillon pour chaque entreprise / institution.

9. Le déroulement de l'entretien

Notre enquête de terrain a durée 2 mois, nous avons consacré les deux dernières semaines du mois février pour la pré-enquête dans le but de cerner la problématique de notre recherche ainsi pour la formulation de nos hypothèses en entretenant avec les femmes cadres de plusieurs entreprises.

La collecte des données a été effectuée par des entretiens d'une durée de 45 minutes jusqu'à une heure et parfois plus. Ces entretiens se sont déroulés dans un bon climat. Nous nous sommes déplacés dans le bureau de chacune des personnes, la plus part du temps entre 10h et 11h30 ou 13h30 et 16h selon les rendez-vous fixés par les cadres.

À travers ce chapitre nous avons éclaté l'aspect méthodologique de notre recherche. Nous avons donné une présentation simple de l'enquête tout en posant notre problème de recherche et en précisant la technique, la méthode et la population visée au sein de ces entreprises . Les entretiens effectués nous ont permis de recueillir les données nécessaires sur le terrain pour pouvoir confirmer ou infirmer nos hypothèses.

Chapitre II

Généralité sur les identités sociales et professionnelles

Partie I

Identité sociale

I_ L'IDENTITE SOCIALE

1. Les conceptions de l'identité : ¹

L'identité en tant que définition d'une interaction particulière du social et de l'individuel, a été abordée selon deux perspectives : celle qui privilégie les caractéristiques individuelles et définit les modalités de constitution de soi, à partir d'une absorption du social par l'individuel ; celle qui privilégie les caractéristiques collectives et définit les modalités d'appartenance de l'individu à un groupe, une catégorie sociale, à partir de son intégration à un système donné.

1.1 La perspective psychanalytique :

Pour Erikson (1972), le concept d'identité se traduit par la définition de soi, c'est-à-dire par les caractéristiques qu'un individu identifie comme siennes et auxquelles il accorde une valeur pour s'affirmer et se reconnaître.

Laing (1971) a apporté à la notion d'identité un éclairage particulier, par la définition du concept d'identité complémentaire, à savoir, la fonction des relations personnelles par laquelle l'autre complète le Soi, ou répond à son attente).

1.2 La conception sociologique :

Dans la perspective sociologique, la notion d'identité a été envisagée à partir de l'étude des diverses formes d'intégration à un ordre social, selon deux points de vue distincts :

- La sociologie dialectique

Elle s'inspire des concepts développés par Marx et définit l'identité comme une intériorisation des valeurs qui, elles-mêmes, ne sont pas séparables d'une idéologie dominante dans une société.

L'étude de l'identité correspond donc à une analyse des rapports sociaux grâce à laquelle l'individu se dégage de l'épaisseur de la contrainte sociale dans

¹ [http / Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale.de](http://Les%20concepts%20fondamentaux%20de%20la%20psychologie%20sociale.de) Gustave- Nicolas Fisher, Dunod, p 15.16.17, 2 mars 2014 à 14h38.

Chapitre II : généralité sur les identités sociales et professionnelle

laquelle il est enfoui, pour se définir comme acteur de l'histoire, à travers les conduites d'opposition qu'il est capable d'assumer.

- La sociologie fonctionnaliste

Elle décrit l'identité comme le reflet, au niveau individuel, des valeurs communément admises dans une société. En toute société, il existerait ainsi des identités-types qui sont des modèles pour la conduite sociale, et qui représentent la réalité objective qu'engendre une société et à laquelle les individus s'identifient. (Approche développée notamment par Berger et Luckman, en 1966).

1.3L'approche psychosociale :

Cette approche a défini progressivement l'identité à partir d'une problématique de l'interaction intégrant, d'une part les aspects individuels et les composantes psychologiques reliées à la personnalité (Soi) , et d'autre part, les variables sociologiques, reliées à la notion de rôle social et d'appartenance à un groupe.

Mead (1934) propose une définition de l'identité à partir des relations existant entre l'esprit, le Soi et la société.

Allport (1970), présente également l'identité par le concept de Soi, mais qui est assimilé à la conscience de soi.

Miller (1975) distingue l'identité publique, qui traduit les composantes psychologiques au regard des normes du groupe, et l'identité du choix, qui définit les modalités d'organisation des représentations qu'un individu a de lui-même.

A travers ces approches, l'identité désigne donc la construction de soi au travers des interactions sociales.

2. LES CARACTERISTIQUES DE L'IDENTITE

Les caractéristiques de l'identité montrent comment les individus définissent qui ils sont, à divers moments de la vie, dans des circonstances qui les obligent à faire des choix, ou dans des groupes auxquels ils se réfèrent.

Elles ne sont pas des données stables.

2.1 L'identité personnelle ou le SOI

Le concept de soi est celui par lequel on caractérise le plus largement l'identité personnelle ; il représente l'ensemble des caractéristiques qu'un individu considère comme siennes, et auxquelles il accorde une valeur socio-affective. L'identité implique donc une définition du Soi.

2.1.1 Estime de SOI et conscience de SOI

On distingue deux aspects dans le Soi : l'estime de soi et la conscience de soi. L'estime de soi peut être décrite comme l'importance qu'un individu s'accorde par rapport aux autres.

La conscience de soi désigne l'aspect dynamique de l'identité à travers lequel les individus prennent conscience d'eux-mêmes par l'attention qu'ils portent à ce qu'ils sont.

2.1.2 La présentation de SOI :

C'est une des expressions de la conscience de soi publique qui sera développée sous un angle psychosocial. On distingue deux types de présentation de soi : la présentation de soi authentique qui est une image de soi présentée aux autres, tel qu'on est ; la présentation de soi stratégique qui est une image de soi présentée aux autres de telle sorte qu'elle corresponde à leurs perceptions et attentes. La présentation de soi se manifeste selon plusieurs modalités : affirmer notre distinction, créer une impression relative à la situation, faire de la mise en scène, adopter un comportement stratégique).

2.1.3 Conséquences :

Le Soi est la part de l'investissement social de l'identité. Habituellement, nous tenons à créer auprès des autres une bonne image de nous-mêmes, qui constitue un élément important dans toute interaction sociale. Ainsi une présentation de soi réussie renforce l'image positive que les autres ont de nous et celle que nous avons de nous-mêmes. Lorsqu'il y a un écart entre l'identité voulue et l'identité ressentie, il se crée une situation de tension, il se développe

Chapitre II : généralité sur les identités sociales et professionnelle

une réaction de compensation, qui consiste à déplacer sur une autre situation le manque à gagner.

Une autre conséquence de l'expression du Soi est liée au fait que celui-ci intervient dans un contexte social. Les situations sociales produisent ainsi un état de conscience de soi qui peut être tantôt positif, tantôt négatif, et qui nous oblige à une réévaluation de notre image.

2.2 L ' APPARTENANCE SOCIALE

L'identité se caractérise également par le fait que les individus se repèrent dans le système social, et définissent qui ils sont en fonction de leur appartenance sociale.

2.2.1 La personnalité de base :

L'identité passe tout d'abord par l'appartenance à une collectivité sociale (pays, race, religion, croyance). Cette idée a été développée par Kardiner en 1939.

2.2.2 Les catégories sociales

L'identité sociale est déterminée par l'insertion de l'individu dans des catégories dont la classe ou le niveau social, ainsi que le groupe ethnique apparaissent comme des éléments spécifiques.

2.2.3 L'appartenance sexuelle :

Block et Hann (1971) ont mis en évidence les différences dans l'affirmation de l'identité selon le sexe. Alors que les hommes manifestaient avec l'âge, plus de confiance, de satisfaction personnelle et de compétences, liées à leur statut social, les femmes avaient un sentiment plus négatif d'elles-mêmes en considérant que leurs attraits sexuels diminuaient.

2.3 L'implication sociale :

L'identité sociale n'est pas une réalité acquise une fois pour toutes ; elle évolue au cours de la vie et se construit à travers les engagements (choix d'une carrière, d'un parti politique..).

Chapitre II : généralité sur les identités sociales et professionnelle

Marcia (1966, 1978) a défini quatre formes d'identité suivant l'implication sociale : l'affirmation de l'identité, le moratoire, le refus de l'identité propre, et la dispersion).

3. LES MECANISMES DE L'IDENTITE

L'identité sociale se construit progressivement à travers :

3.1 L'identification :

L'identification se réfère à des modèles sociaux et culturels qui orientent nos comportements pour évaluer autrui.

Dans un autre sens psychosocial, l'identification a été définie comme un processus inconscient de structuration de la personnalité par lequel autrui sert de modèle à un individu, ou un groupe, qui le fait sien.

3.2 Les référents identitaires :

L'identité se construit à partir d'un ensemble d'éléments pris dans les catégories sociales existantes et qui lui servent de grille de lecture : on désigne ces éléments sous le terme de référents identitaires.

La notion de référent (Sullivan, 1953) a été utilisée pour qualifier les individus qui marquent de façon particulière l'image que nous nous faisons de nous mêmes.

Lorsque les référents identitaires concernent un groupe, on les appelle groupe de référence (Hyman, 1942).

Denzin, en 1972, a fait apparaître que l'identité se construit par rapport à plusieurs référents.

L'influence des groupes de référence dans la formation de l'identité a été analysée à travers deux mécanismes : la comparaison sociale et l'influence normative.

3.3 L'improvisation identitaire :

Dans une perspective sociologique, l'identité sociale a été longtemps considérée comme le résultat des déterminations que le système social faisait peser sur nous.

Chapitre II : généralité sur les identités sociales et professionnelle

Dans une perspective psychosociale, elle n'est plus considérée comme un processus automatique d'intériorisation des éléments sociaux.

L'identité apparaît comme un mécanisme dynamique où interviennent trois facteurs :

3.3.1 Le mécanisme d'évaluation :

L'identité n'est pas un résultat pur et simple des contraintes ; nous n'avons pas à nous plier passivement à elles, mais nous pouvons encore faire un choix relatif.

3.3.2 Le système d'improvisation :

L'identité apparaît comme la possibilité d'une certaine liberté par rapport à l'ensemble des contraintes sociales.

3.3.3 Le système de négociation :

L'identité n'est pas tout faite d'avance, mais le fait d'assigner un rôle social à un individu montre que nous ne sommes toutefois pas entièrement libres de choisir notre identité. Celle-ci résulte d'une négociation avec nous-mêmes, et en réponse individuelle aux exigences sociales.

4. La théorie de l'identité sociale ¹

A partir de 1972, Tajfel avance certaines propositions qui lui permettent de rendre compte du sociocentrisme dans les relations entre groupes en intégrant théoriquement la notion d'identité et le processus de catégorisation sociale. Cela l'amène à effectuer un métissage entre sa perspective cognitive de départ et une perspective motivationnelle. Partant de la théorie de la comparaison sociale de Festinger, il en propose une extension plus sociale. Pour Festinger (1954, 1971b), nous avons vu que les individus évaluent leurs opinions et aptitudes en les comparant à celles d'autres individus. L'évaluation de soi s'effectue de préférence à partir d'une comparaison entre individus qui se ressemblent. Par contre, pour Tajfel, à la base de l'évaluation de soi se trouve l'identité sociale

¹DESCHAMPS Jean-Claude et Mouliner Pascal, Des processus identitaires aux représentations sociales, Édition Armand colin, paris, 2008, pp 58-61

Chapitre II : généralité sur les identités sociales et professionnelle

conceptualisée dans cette perspective comme «liée à la connaissance d'un individu de son appartenance à certains groupe sociaux et de la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance» (Tajfel, 1972, p. 292). C'est donc à travers son appartenance à différents groupes que l'individu acquiert une identité sociale qui définit la place particulière qu'il occupe dans la société. Mais l'appartenance à un groupe donné ne contribue à l'élaboration d'une identité sociale positive que si les caractéristiques de ce groupe peuvent être comparées favorablement à celles d'autres groupes, autrement dit, que si une différence évaluative existe en faveur du groupe d'appartenance : «un groupe sociale préservera la contribution qu'il apporte aux aspects de l'identité sociale de l'individu, positivement évalués par cet individu, seulement si ce groupe peut garder ces évaluations positives distinctes des autres groupes»(Tajfel, ibid., p 296). Les individus tentent alors d'établir ou de préserver dans la comparaison entre groupes une différence en faveur de leur propre groupe. Dans les expériences de Tajfel et al. Que nous avons mentionnées non seulement les sujets établissent une différence positive entre leur groupe d'appartenance et d'autre groupe, mais de plus, pour atteindre cette différence évaluative, ils vont même jusqu'à diminuer leurs gains en valeur absolue. L'identité sociale positive est donc toujours relative et les sujets sont prêts à payer un prix pour accéder à cette image sociale positive.

A ces premières éléments, il faut ajouter ce que dès 1974 Tajfel appelle une «distinction a priori» entre deux pôles extrêmes des comportements sociaux, pôles que l'on peut qualifier comme étant ceux du comportement interpersonnel et du comportement intergroupe.« A un extrême qui très probablement ne peut pas être trouvé dans cette forme pure dans la vie réel», nous trouvons les interactions entre deux individus ou plus, individus qui sont totalement déterminés (définis) par leurs relations interpersonnelles et leurs caractéristiques individuelles et nullement affectés par leurs divers groupes ou catégories sociales d'appartenance. A l'autre extrême, nous trouvons des

Chapitre II : généralité sur les identités sociales et professionnelle

interactions entre au moins deux individus ou groupe individus qui sont totalement déterminés par leur appartenance respective à différents groupes ou catégories sociales et nullement affectés par les relations interindividuelles entre les personnes concernées. Ici encore, il est peu probable que l'on puisse rencontrer dans des situations sociales réelles de pures formes de cet extrême, comme le mentionne Turner (1981), aux comportements intergroupes et à la discrimination entre groupes correspond l'identité sociale et au comportement interpersonnel et à la différenciation entre soi et autrui, correspond l'identité personnelle. Lorsque l'identification à un groupe augmente, on a le passage du pôle interpersonnel au pôle intergroupes. Or, les individus n'agiraient en établissent une discrimination entre groupes que lorsque celle-ci représente pour eux le seul moyen d'avoir une auto-évaluation positive, d'accéder à une identité positive. S'ils peuvent agir en établissent une différenciation entre soi et autrui, le biais intergroupes ne se manifesterait pas. Ce ne serait que lorsque des phénomènes d'identification aux groupes permettent une identité positive que le biais intergroupes apparait. Autrement dit, la catégorisation en soi, perse ne serait pas suffisante pour qu'on observe une discrimination entre groupes et ce qui serait sous-jacent au processus de la catégorisation sociale serait la tendance à établir une différenciation positive entre soi et autrui. C'est donc une motivation, celle d'avoir une identité positive, une image positive de soi, qui devient le moteur de la discrimination entre groupes lorsqu'on se situe du côté du pôle du comportement intergroupes et de la valorisation du soi par rapport à autrui du côté du pôle des comportements interpersonnels.

Dans cette perspective, on en arrive à dire que plus l'identité sociale est forte, moins l'identité personnelle est importante, et plus l'identité personnelle est saillante, moins l'individu a besoin d'une identité sociale puisque identité sociale comme identité personnelle satisfont un même besoin d'une image de soi positive. En accord avec le modèle de l'identité sociale, on peut prédire que l'augmentation de la saillance de l'appartenance à un groupe augmentera

Chapitre II : généralité sur les identités sociales et professionnelle

l'identification de chaque sujet avec l'endogroupe et par là même diminuera la différenciation entre soi et l'endogroupe tout en exacerbant les différenciations entre groupes. Autrement dit, lorsque l'identification à un groupe augmente, on a le passage du pôle interpersonnel au pôle intergroupes, et inversement. Avec cette dichotomie, le problème De la différence et de la similitude est résolu puisqu'on a l'un ou l'autre, on a l'oscillation ou le passage de l'un à l'autre.

A partir de modèle trajfellien, lorsqu'on se place du côté du pôle des relations entre groupes, les individus ont la représentation d'un univers dichotomie : leur groupe d'appartenance et les autres groupes. Le besoin d'une identité positive les amène à valoriser leur groupe par rapport aux autres. C'est alors cette perception, cette connaissance, cette représentation de leur environnement qui les conduit, via la motivation à une positivité du soi, à discriminer le membre des autres groupes au niveau évaluatif et comportemental. Un sujet de la connaissance est alors premier par rapport au sujet de l'action et des évaluations. Chez Sherif, nous avons vu que ce sont les types d'interactions entre groupes-et partant des comportements réciproque que les membres de deux groupes sont amenés à avoir les uns envers les autres-qui sont à l'origine des représentations entre groupes et des évaluations différentielles que les gens sont amenés à effectuer. On a là deux types de causalités linéaires, la première allant des représentations cognitives aux comportements et évaluations, la seconde partant des comportements pour déterminer les représentations et évaluations. On peut aussi considérer que nous sommes en présence de causalités circulaires reliant les représentations, évaluations et cognitions.

Partie II

Identité professionnelle

1. La construction de l'identité professionnelle

1.1 – Le travail comme source identitaire :

L'un des cadres majeurs d'interaction auquel participe l'individu est le travail où se construit son identité à des degrés divers. **Hogg et Terry** disent « pour un nombre d'individus, l'identité professionnelle dite organisationnelle peut être marquante et déterminante que celle qui leur est attribuée sur la base du genre, de l'âge, de l'ethnicité, de la race ou de la nationalité »¹

A partir de là, **Elakremi** constate, de plus est un lieu de socialisation, le travail est aussi « un moyen de régulation identitaire par le biais de différents organismes, notamment la *centralité* qui se réfère à l'importance de l'appartenance professionnelle, la *cohésion* qui désigne le sens de continuité identitaire, liée au travail à travers le temps et les situations, la *distinction* constitue la capacité de l'individu à se définir comme différents des autres sur la base de son travail, enfin, la *valorisation* de l'action de l'individu en terme d'attribution sociale dans un contexte d'échange avec autrui »²

1.2 Les identités au travail :

Dans le cadre organisationnel, les plus nombreux sociologues utilisent les termes d'identités individuelles, sociales ou collectives pour interpréter les discours tenus par les individus sur le rapport au travail, au groupe professionnel à l'entreprise mais aussi sur leur biographie antérieure et leur vision d'avenir.

Dans leurs travaux, **Sainsaulieu** et **Dubar** introduisent les notions d'identités, d'identification et de culture chez l'acteur en situation de travail, ils mettent en lumière l'importance que revêtent les situations quotidiennes d'échange et de pouvoir qui génèrent « des effets d'apprentissage culturel » dans la sphère professionnelle.

¹ - Elakremi, Assaad et autres, Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail .Département des Relations industrielles, Paris, 2009, n° 4, p664

² - Ibid. P665

Chapitre II généralité sur les identités sociales et professionnelles

C'est la vision partagée par l'interactionniste **E. Hughes** dans la construction de l'identité dans le milieu du travail.

1.3 L'identité professionnelle selon Everett Hughes :

Hughes est considéré comme le premier sociologue interactionniste qui insiste sur les relations essentielles entre le travail et l'identité, ce qu'il appelle plusieurs fois « social Drama of Works »¹.

Il a découvert aussi le rôle que joue le processus qu'il appelle « occupational socialization » dans la détermination de l'identité, définit comme « le résultat des institutions et travail qui sont structurés selon les hiérarchies d'intérêts et de prestige, formant un réseau souvent opaque de filières d'emploi » qui permet à chacun de construire son identité dans ses relations avec les autres »²

A partir de là, cet auteur met l'accent sur le fait principal que « le monde vécu du travail » ne pouvait se réduire à une simple transaction économique (l'usage de la force de travail contre un salaire) : il met en jeu la personnalité individuelle et l'identité sociale du sujet, il cristallise ces espoirs et son image de soi, il engage sa définition et sa reconnaissance sociale ». Ainsi, il exprime clairement que cette approche interactionniste symbolique s'est avérée féconde dans la mesure où elle est obligée à sortir de l'analyse symbolique que de la « situation de travail » ou même du « système social » pour les remplacer dans une perspective diachronique mettant l'accent sur la carrière au double sens de filières d'emplois et de trajectoires socioprofessionnelles.³

1.4 L'approche culturaliste de Renaud Sainsaulieu :

Dans sa réflexion, **Sainsaulieu** s'appuie sur des enquêtes empiriques entre soixante et soixante dix, réalisées dans 50 ateliers, repose sur plus de 200 entretiens individuels et 8000 questionnaires.

¹ Francq.B.Maroy.C. Formation et socialisation au travail. Edition Boeck, Paris, 1996, P31

² Ibid.P31

³ Dubar. C. Op. P142

Chapitre II généralité sur les identités sociales et professionnelles

Pour son travail, il a choisit la démarche interactive, il a décidé de partir des théories existantes et les confronter au terrain afin d'en nuancer certains aspects.

Dans « l'identité au travail », **Sainsaulieu** a pour objectif d'étudier les phénomènes d'apprentissage culturel dans l'organisation du travail.

A partir de cette idée, il formule le postulat et l'hypothèse générale de recherche :

« Le phénomène organisationnel étant considérable à notre époque, il ne peut manquer de médiatiser en toute institution le reproduction des conduites et des cultures »¹.

D'après cette enquête, il développe un courant de pensée fondé sur un mode de structuration de l'organisation ou l'expérience de la socialisation joue un rôle fondamental, il choisit de traiter de l'identité sous l'angle de la relation de travail.

Il interprète les identités professionnelles comme des effets culturels de l'organisation et fait des relations de travail le lieu où s'expérimente l'affrontement des désirs de reconnaissance dans un contexte inégal au Pouvoir. **Sainsaulieu**² relève trois indicateurs de la dimension identitaire :

- * le champ d'investissement de l'acteur ou son accès au pouvoir.
- * la norme du comportement relationnel (individualisme, unanimisme, séparatisme et rivalité, soumission).
- * les valeurs issues du travail.

A partir de ces indicateurs, il distingue quatre types d'identités au travail, manières dont les individus et les groupes se socialisent dans l'entreprise.

1.4.1 Les modèles identitaires de Renaud Sainsaulieu :

*** L'identité fusionnelle :**

¹ - Sainsaulieu.R. L'identité au travail. Edition presses des sciences politique, Paris, 1988, P10.

² Delcroix. Céline. Les identités professionnelles sexuées dents enseignants-e-s du premier degré – Thèse doctorat, Université Paris (x) Nanterre ouest, 2010, P46.

Chapitre II généralité sur les identités sociales et professionnelles

Est caractéristique de situations fortement contraintes, contrôlées et rationalisées, privant l'individu de toute initiative, de tout pouvoir, sur l'exécution de ses tâches et toute prise sur son avenir dans l'entreprise¹. « Les relations entre collègues sont nombreuses et intenses (...) fortement affectives (...) on ne peut concevoir de décision qu'unanime. Le chef autoritaire comme le leader, (...) sont nécessaire ».²

Cette forme d'identité est rencontrée notamment chez les ouvriers spécialisés occupant des tâches répétitives et déqualifiées.

* L'identité de négociation :

Se rapporte à un environnement faisant appel à la qualification professionnelle, aux compétences techniques, à la responsabilité. Ces fonctions sont suffisamment valorisantes pour permettre aux individus la reconnaissance sociale, la négociation avec les pairs, avec la hiérarchie.³

Ce type est apparu principalement chez les ouvriers professionnels, les employés et les agents techniques et les cadres occupant de véritables responsabilités d'encadrement.

Dans cette identité, les différences sont mieux acceptées, riches en capacités d'affirmation cognitives et affectives dans les relations interpersonnelles et collectives entre collègues, et le propre des professionnels et des cadres détenant beaucoup de savoir stratégiques dans le développement des organisations⁴ ; mais aussi est un modèle démocratique d'acteurs en mesure de se différencier et de communiquer de façon contradictoire. « Les relations entre collègues sont à la fois nombreuses, intenses et sensibles aux différences, le groupe à une existence forte, c'est un lieu de confrontation « démocratique » régi par la loi de la majorité »⁵.

¹ - Magakian J et autres. 50 fiches pour aborder la gestion stratégique des ressources humaines Edition Bréal, Paris, 2003, P120

² Piotet. F. Sainsaulieu.R. Op.cit.P206

³ Magakian J et autres. Op.cit. P120

⁴ Sainsaulieu.R. Sociologie d'entreprise 2^{ème} édition, presse de sciences politiques et Dalloz, Paris, 1995, P201

⁵ Piotet.F. Sainsaulieu

* **L'identité affinitaire :**

Apparait lorsque sont offertes des possibilités de promotion rapide sous forme de mobilités socioprofessionnelles. Le monde vécu du travail est celui des relations privilégiées avec de collègues ou des supérieurs hiérarchiques choisit nous pas en fonction de leur appartenance aux collectifs de travail de l'individu, mais en raison de leur position particulière dans des réseaux Informels de l'entreprises Le groupe d'appartenance n'a pas ici la même importance que pour le type précédent. Il s'agit plutôt, par le développement des relations affinitaires, de permettre une identification à des groupes de références de statut social supérieur¹.

Selon **Sainsaulieu**, cette forme identitaire serait celle des jeunes diplômés, techniciens, cadres, mais aussi d'employés et d'ouvriers.

* **L'identité de retrait :**

Apparait dans le même type de situation chez les travailleurs peu qualifiés qui choisissent une stratégie des désengagements insatisfaits ou démotivés. Ils refusent de s'impliquer dans les relations interpersonnelles ou dans les groupes formels ou informels.²

Donc, le travail pour ces personnes n'est pas une valeur dans une telle structure de relations, on y voit surtout une nécessité économique ou le moyen de réaliser un projet extérieur impliquant d'autres relations et d'autres créations.³ En 1998, toutefois, Sainsaulieu revient sur sa typologie des modes de socialisation dans et par le travail et à l'instar d'autres comme Claude Dubar.

¹ – Magakian J et autres Op.cit P120

² Ibid. P120

³ Sainsaulieu. R. Op. Ct. P202

1.5 L'approche interactionniste de Claude Dubar

La conception de Claude Dubar à la stratégie identitaire issue d'un ensemble de recherche empirique, réalisées entre le début des années soixante et à la fin des années quatre-vingt, partage un point commun avec la conception collective des identités professionnelles traditionnelles de **Sainsaulieu**, que l'identité se façonnera à partir de la connaissance et reconnaissance réciproque, entre le sujet et son groupe social par des processus de travail qui occupent une place essentielle dans la construction identitaire.

Dans le contexte mouvant, de transformations technologiques, évolution du marché du travail, impliquant des changements sensibles dans l'identification des individus au sein des groupes professionnels. C'est dans ce cadre que cet auteur s'intéresse à la construction de l'identité et à ce propos, il exprime clairement dans son ouvrage (2000) : « Parmi les évènements les plus importants pour l'identité sociale, la sortie du Système scolaire et la confrontation au marché du travail constituent désormais Un moment essentiel de la constitution d'une identité autonome ».¹

De ce point de vue, le processus d'identité est une définition sociale d'une réalité individuelle, personnelle pour ce qui est des acteurs singuliers, impersonnels dans le cas d'identités collectives. Il ajoute, l'identité n'est jamais construite mais toujours à construire et qui peut se modifier au fil du temps. Cette construction biographique implique que l'individu entre dans des relations de travail, participe à des actions collectives dans des organisations et intervienne dans des jeux d'acteurs. Alors, en étudiant la dynamique des identités professionnelles, l'auteur se penche sur la représentation du travail par les acteurs, l'évolution de l'emploi et le rapport à la formation. Par ailleurs, construire une identité professionnelle, c'est continuellement s'engager dans des négociations, complexes avec les autres et avec soi-même pour se faire reconnaître.

¹ Dubar. C. Op. Cit, P117.

Chapitre II généralité sur les identités sociales et professionnelles

A partir d'investigations approfondies au sein de **LASTREE** sur les thèmes des innovations de formation rapide dans six entreprises et d'entretiens biographiques auprès d'échantillons aléatoires de salariés, **Dubar** en collaboration avec d'autres chercheurs a étudié trois dimensions principales :

- * Le monde vécu du travail « situation objective de travail, mais aussi signification que lui accorde l'individu ».
- * Les relations de travail « place dans le collectif de travail, relation interpersonnelles et développement de groupes informels, mais aussi perception subjective de ces relations et sentiment d'appartenance à l'atelier, au service de la professionnalité et espoirs de changement »
- * La trajectoire professionnelle et la perception de l'avenir « description des différentes étapes, mobilité, promotion, mais aussi vision subjective de la professionnalité ».¹

D'après cette recherche, **Dubar** met en effet l'existence de quatre formes d'appartenance professionnelle qui selon lui son construites pour rendre compte des types de logiques, de justification des pratiques de travail, d'emploi ou de formation, de rationalités pratiques.

1.5.1 Les formes IDENTITAIRES de Claude Dubar :

* Du modèle du retrait à l'identité d'exclusion :

Représente les ouvriers spécialisés n'ayant pas ou peu bénéficié de formation professionnelle initiale et continue. Donc il son incompetents, peu informé, détenteurs de savoir pratiques, dépendants de leur responsable hiérarchique et pour lesquels le lieu de reconnaissance est avant tout l'espace concret de travail. Dans ce cas, ce modèle s'articule entre transaction subjective de rupture et transaction objective fondée sur l'absence de reconnaissance. Ces deux transactions sont synonymes d'échec et provoquant l'exclusion.²

¹ – Magakian. J et autres. Op.cit. p121.

² Lallement. M.Le travail, une sociologie contemporaine.Edition Gallimard, France, 2007, P266

Chapitre II généralité sur les identités sociales et professionnelles

Il ajoute à ce processus d'exécutant stable, menacé et proche du modèle du retrait de Sainsaulieu, d'une part l'implication dans l'activité professionnelle est faible. D'autre part, il critique ce modèle traditionnel caractéristique les employés féminins au bureau et à l'usine. Pour lui, « l'entrée massive des femmes sur le marché du travail est un changement majeur »¹ pour deux raisons :

« La première, les salariés recherchent la stabilité et tout changement est un risque, donc la montée de chômage est accompagnée par l'augmentation du taux d'activités féminins. La seconde, la grande majorité d'entre elle entendent concilier son activité professionnelle avec un investissement familiale ou personnel. Il en résulte un nouveau rapport social, où l'on privilégie la tentative de forger son propre projet de vie, sa propre identité professionnelle par rapport aux rôles sociaux définis une fois pour toutes ».²

*** Du modèle fusionnel à l'identité bloquée :**

Ce type est nommé encore « identité catégorielle ou nouveau professionnel », « désigne le produit d'une transaction subjective de salariés souvent diplômés de l'enseignement technique, qui caressent l'espoir d'une progression de carrière qui les mène vers des postes qualifiés. Mais l'entreprise n'est pas toujours à même de pouvoir proposer une telle opportunité. Il y a alors risque de blocage ».³

Il ajoute, les salariés de ces catégories se sentent néanmoins menacés par les nouvelles politiques d'entreprise proposant des « formations innovantes » et consistant à recruter des jeunes diplômés qu'eux.

*** Du modèle de négociation à l'identité d'entreprise :**

Pour **Dubar** les deux types de transactions convergent. « Désigne les salariés possédant des diplômes de niveau plus élevé accueillant favorablement

¹ Halpern. C. Borbalan. J. Oc.cit.P142.

² Ibid.P 142.

³ Lallement. M. Oc. P 266.

Chapitre II généralité sur les identités sociales et professionnelles

toutes les opportunités, suivre une formation continue par exemple. »¹
Entretient de bonnes relations avec les supérieurs, se reconnaissent volontiers de l'entreprise et acceptent plus que les autres de s'engager pour elle. « L'employeur, de son côté assure la reconnaissance Par la mise en œuvre d'une politique de promotion interne dont la formation constitue le levier offensif ».²
Leurs compétences sont reconnues par leurs responsables qui n'hésitent pas à faire appel à eux car ils sont soucieux de la qualité et de la rentabilité de l'entreprise. Donc on peut dire que c'est une identité compétitive.

* **Du modèle affinitaire à l'identité de réseaux :**

Cette forme identitaire est nommée encore « identité individualiste ou incertaine », caractéristique « des jeunes salariés d'origine non ouvrière qui ont choisi de s'incérer dans un réseau extérieur à l'entreprise. Ils sont souvent diplômés de l'enseignement supérieur et ne trouvent pas ce à quoi il s'attendait dans l'entreprise où ils travaillent. Ils sont aussi peu satisfaits de leurs conditions actuelles et marquent leur distance par rapport à leur collectif de travail ; se développent alors des stratégies individualistes, basées sur des réseaux informels.³

L'espace privilégié de reconnaissance de ces salariés ne peut finalement pas être leur entreprise. Se définissant d'abord par leur diplôme ou par leur formation actuelle ou passée, ils trahissent leur désir d'être reconnus par leurs titres, dans l'espace des positions scolaires souvent projetés dans la temporalité de leur formation continue.⁴

Pour **Dubar**, ce modèle semble être le seul épargné par la crise et pour cause, il favorise la mobilité externe, ils sont prêts à quitter l'entreprise grâce à leur réseaux.

¹ Magakian. J. et autres. Op.cit. P121.

² Lallement. M. Oc.cit. "267.

³ Magakian. J et autres. Op. Cit. P 121.

⁴ Dubar. C. Op. Cit. P226.

Chapitre II généralité sur les identités sociales et professionnelles

Conclusion :

Par cette vision, on constate qu'il existe dans le travail divers types de processus identitaires et différents logiques d'acteurs. L'individu n'est jamais neutre ou indifférents et chacun doit être capable de reconnaître et d'accepter sa différence.

Chapitre III

La femme et le monde du travail

Partie I

L'évolution de l'activité

Féminine

1- Histoire du travail des femmes :

La femme a toujours travaillé à côté de l'homme, mais dans des activités non rémunérées et destinées à la consommation, son travail est passé par plusieurs étapes au fil du temps, elle a travaillé d'abord dans l'élevage et l'agriculture puis, des métiers au sein des familles dans des ateliers artisanal, mais on peut débuter l'histoire du travail des femmes avec l'industrialisation, à partir de là c'est la fin la famille comme unité de production, donc c'est le déplacement du travail du foyer à l'atelier et par la suite à l'usine.

Le XIX^e siècle fortement marquée pour ne pas dire conditionnée l'histoire de l'humanité, en faveur de la première guerre mondiale, la perception du travail féminin a changé et de même il y avait un changement du statut de la femme au travail et son juridique par l'apparition de plusieurs lois protectrices, hygiénistes, à vocation natalistes, afin de protéger la double vocation de la femme productrice et procréatrice, leur irruption dans des univers masculins, et la diffusion du malthusianisme semble volée en éclatés les rapports masculin, féminin construit sur le marché du travail.¹

Cela a donné un nouveau partage des tâches entre homme et femme, mais avant la femme exerçait des métiers que se soit à la campagne ou bien en ville entre le XII^e siècle et le XVI^e siècle, mais ils n'étaient pas qualifiés de métiers comme tricoter, couture, marchand, l'activité domestique pour la campagne et l'activité industrielle pour la ville.

L'industrialisation a donné le premier souffle à la rentrée des femmes à l'usine en travaillant dans le textile, les usines alimentaires avec un salaire faible et des mauvaises conditions de travail, et sur tous avec la première guerre mondiale et l'augmentation de besoin en mains d'ouvres et avec les pertes humaines durant la guerre, la seule solution c'était de faire rentrer des femmes aux usines, afin de combler le manque, malgré leur manque de qualification et des fois l'incapacité de ces femmes à accomplir des tâches difficiles, ou des

¹ BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, édition la découverte, 2004, pp 03-04.

tâches forcés a partir de la il y avait une croissance de l'activité féminine et cela est remarquée dans tous les pays de l'union sans exception et aussi les pays de la méditerrané qui affichent un faible taux d'activité féminine et en plus de sa il y avait le phénomène de la participation des mères de famille dans le travail et depuis les années 80, ils ont pris en considération sa, par l'instauration de la maternité et cela a aidé les femmes pour ne pas abandonner leurs professions.

Au fur a mesure que la société se développe et change la femme rentre de plus en plus dans le travail, et trouve sa place, cela permet sa monter dans le niveau d'éducation supérieure sur tous avec les chances et droits données aux femmes pour la scolarisation et les études dont la femme a prouvé sa supériorité dans l'accès aux diplômes supérieurs et par la suite aux postes supérieurs, qui était avant consacrer aux hommes.

Le travail des femmes était une obligation dictée par les mutations qu'a connu la société et le besoin de l'économie et cela pour deux raisons, puisque les femmes étaient moins payé par rapport aux hommes d'un coté et de l'autre coté, elles participent dans la croissance de la capacité de consommation des ménages comme il dit DUMITRI Uzinidis :« le développement du travail féminin a certainement contribuer a améliorer le confort domestique, de la cuisinière électrique en passent par le réfrigérateur, jusqu'au plat surgelé »¹. La scolarisation et l'industrialisation ont données aux femmes les outils d'émancipation.

2- Le développement de la société et la situation de la femme en Algérie :

Boutfnouchet nous donne plusieurs définitions selon Iben Khaldoune, August comte, Karl Marx, Emil Durkheim, Ferdinand tonies qui ont expliquées chacun, comment il a donné l'explication du changement social selon les positivistes : «le changement social c'est le passage d'un état social à un autre d'une sort d'évolutionnisme » et une autre qui dit : «le changement social est

¹ BOUTILLER Sophie, LESTRADE Brigitte, Le travail de femme axée d'émancipation, Harmattan, France, 2004, p 20.

liée à la réforme de la croyance religieuse, qui devrait laisser place à la rationalité autorisant la modernité ». Pour le changement social en Algérie, Boutafnouchet est basée sur quelques époques qui ont marqué l'histoire de l'Algérie et qui ont permis son passage d'un mode de vie à un autre.

L'évolution de la société en Algérie est passée par plusieurs périodes différentes : la période de la guerre de libération, la période de libération, puis la réforme de la construction sociale et en fin la libéralisation et la démocratie, dans chacune de ces périodes, le changement a touché à la production à la consommation, aux loisirs, au mode de vie, à l'éducation, à la socialisation, la société Algérienne était face à deux pressions, une extérieure et une intérieure qui viennent de l'héritage culturel et social de la société.

À partir de 1945, une forme de solidarité qui fait réunir toute la société au tour d'une seule idée c'est la liberté du pays en s'attachant à tous ce qui est culture tradition, coutume, et religion dont le colonialisme a essayé de faire effacer pour garantir que l'Algérie devienne française et c'est grâce à ces formes de solidarité que l'Algérien combat le colonialisme, dans la famille, aux marchés etc.¹...

À l'indépendance nationale il y avait une redistribution des jeux et rôles sociaux et familiaux, il y avait des changements structurels socio-économiques accompagnés de changements au niveau de l'individu, de la famille et des groupes. Durant la période d'après guerre, les individus sont devenus libéraux, donc il y avait de nouvelles règles sociales comme l'individualisme, le souci de la réussite sociale, la comparaison avec les pays occidentaux, donc c'est un nouveau rapport, famille, travail, consommation tout a fait différents de la nature du rapport de la société Algérienne des années 1962 ce rapport à triple niveau, la famille va définir le statut individuel de ces membres, le travail est objectif c'est la production économique et la consommation qui valorise le statut

¹ BOUTFNOUCHET Moustapha, La société Algérienne en transition, office des publications universitaires, Alger, 2004, p 60.

individuel, l'acquisition du statut est liée pour toutes les catégories sociales et toutes les catégories d'âges est à la consommation qui est devenu un objectif socioculturel prioritaire de l'individu.

La société Algérienne est devenu une société individualiste, les individus cherchent leurs intérêts personnels, ce qui concerne le changement économique, l'état a essayé d'intervenir pour faire «une structuration de l'économie de l'indépendance en créant des premières sociétés nationales du secteur étatique, le secteur publique devient le principal outil de développement ». Cette situation économique influence tous les aspects de la vie sociale des familles Algériennes.

Si on parle de la condition féminine, ou la femme occupe une place déférente de celle de l'homme dans la société, la femme présente et c'est le signe de progrès social et de modernité d'une société donnée, parmi ces signes on a la rentrée de la femme au monde de travail même si elle est classées dans la catégorie sous qualifier, un autre signe c'est la double fonction que joue la femme entre le foyer et le travail «l'analyse du travail de la femme en général et la femme diplômée en particulier est devenu complexe puisque elle est liée à des valeurs traditionnelles et culturelles ». ¹ Donc c'est l'émergence d'une double culture familiale, puisque elle est considérée comme femme au foyer même si elle travail à l'extérieur.

La société Algérienne a résisté pendant long temps au changement, mais ce qui concerne la vie des Algériens au lieu de faire disparaître un mode de vie dans le contexte modernité et le remplacer par un autre, c'est la tradition qui prend d'autres formes.

¹ BEN HASSINE Anissa, Le travail de la femme (diplômées) en Tunisie, in cahier du cread, BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès à l'emploi à l'exercice de responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, N° 74- 2005, P 73.

3-Les moyens de libération de la femme :**3-1 la scolarisation :**

«La scolarisation est un élément fondamental dans la construction d'une image positive de la femme par elle-même ». Qui donne une certaine dignité et intégrations sociales, puisque cela lui permet de sortir de son isolement social et voire le réel et d'avoir une identité personnelle, alors la c'est on parle d'une étape avancée de la scolarisation ou la femme atteint le niveau moyen ou supérieur cela lui permet d'avoir accès à l'émancipation et avoir aussi ces droits par l'arme de la scolarisation.

Il y avait plusieurs facteurs qui ont permis la croissance de la scolarisation en Algérie, comme la participation de la femme dans la guerre de libération et aussi l'éclatement de la cellule familiale puisque on était dans un mode organisée autour de la production agricole ou ce n'était pas obligé pour l'homme ni la femme d'être scolarisées avec niveau, et avec le changement de la société et l'exode rural vers les villes afin d'amélioré la situation des familles surtout après la guerre, cela permet l'émergence d'une nouvelle vision et mentalité vis avis de la scolarisation des filles ou les familles envoient leurs filles à l'école et les encourages a avancé dans leurs études, il y avait des femmes qui ont réussit leurs vie sociale, donc elles étaient des exemples pour celles qui n'ont même ce qui dérange dans tous ça, les parents associent l'émancipation à la prostitution puisque avant c'est juste une minorité qui font des études et rentrent au marché du travail avec l'homme, c'est pour ça c'était difficile d'envoyer la fille pour sortir et faire des études, puis travailler c'est la raison pour laquelle les familles préfèrent envoyer les garçons et non pas les filles et les faire sortir de l'école à niveau avancé et que son rôle essentiel d'être à la maison comme mère et épouse et pour eux tous ça se fait partie du respect des valeurs.

« L'école produit une fissure dans l'imaginaire ancien, basée sur la séparation des sexes et leur éducation différente »¹ et on peut très bien remarquer cette séparation de sexe et d'éducation, soit à l'intérieur de la classe avec les élèves et les profs, et même à l'extérieur entre eux dans leurs jeux, relation...

Donc pour les femmes, la scolarisation leur permet d'avoir une nouvelle définition de son statut et son rôle dans la vie sociale².

3-2- Le travail :

Le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production, puisque avant, tous est organisée au sein de la maison, qui est considérée comme unité de production, dans les sociétés patriarcales anciennes comme l'Algérie, c'est le père qui gère tout et joue le rôle du gestionnaire et divise les rôles et les tâches et les membres de la famille ils n'ont qu'à exécuter.

Après le changement de quelques paramètres, il y avait une séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l'apparition d'un marché du travail, cela a donné un autre mode de vie, les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail, dans ce cas c'est l'identité de l'homme qui est en jeux ce qui donne vision que l'homme est incapable d'assumer son rôle de pouvoir puisque ce dernier construit l'identité de l'homme dans la société traditionnelle, être un homme c'est avoir un pouvoir absolu sur les femmes et son travail à l'extérieur du foyer constitue « lhachma »³.

Il y avait donc l'émergence de quelques éléments qui ont fait changer un peu la vision de la société vers le travail de la femme, c'est la scolarisation, la guerre de la libération nationale, puisque il est considéré comme subvention à ces besoins économiques, s'épanouir, la femme s'est retrouvée en face de deux normes qu'elle doit suivre, une vienne du travail, et l'autre vienne du foyer et de la société traditionnelle, donc il y avait une transition vers d'autres valeurs et

¹ BOUTFNOUCHET Moustafa, Op-cite, p93.

² KHOUDJA Souad, Op-cite, p93-94.

³ Ibid. p113.

une nouvelle division du travail apparaissent entre hommes et femmes. Le travail fait par les femmes dépend de sa qualification, et ces efforts, mais bien sûr son niveau et sa scolarisation, la femme malgré le développement de la société et son évolution, elle souffre des inégalités et la non reconnaissance de ses efforts, statut et rôle au foyer, comme au travail ¹, on peut ajouter aux deux moyens, un autre moyen qui est l'espacement des naissances.

La femme dans la société traditionnelle utilisait, en fait sa fécondité comme instrument de négociation de sa place dans la famille, avoir beaucoup de garçons c'est une arme pour être entendu au sein de la famille, elle lui donne de l'assurance et l'importance ² une fois la fille est instruite cela lui permet d'être au courant de sa fécondité, des maladies que peut avoir les femmes qui se mariées à un âge pré-cause, comment limiter les naissances, la contraception et ces effets et l'espacement des naissances lui donne une liberté pour s'occuper d'autres choses comme le travail et les loisirs aussi.

Aujourd'hui la fécondité est en baisse, l'âge de mariage des filles est en recule avec une moyenne de 23 pour les femmes et pour les hommes 27,2 puisque ces filles préfèrent étudier et travailler, au lieu de se marier, en plus des planifications de la fécondité³.

4- La féminisation du marché de l'emploi :

La féminisation du marché du travail est indéniable. La part des femmes dans la population active française est passée de 34% à 47% de 1962 à aujourd'hui. Malgré cette hausse, le sexe reste donc un facteur déterminant de la position professionnelle des individus sur le marché du travail, puisque les femmes aujourd'hui occupent une place importante dans le marché de l'emploi

¹ KHOUDJA Souad, op-cite, pp 114-116.

² Ibid. p135.

³ Ibid. p136.

tel que l'homme, donc il y a une inégalité entre homme et femme dans les chances d'accès à l'emploi. De faire une carrière¹.

Sur le marché du travail, on peut dégager deux types de discriminations, une économique, et l'autre à l'embauche et cela pousse la femme à suivre certaines études et non pas d'autres, pour au moins assurer un accès à l'emploi.

Les choix de spécialisation des femmes sont donc dictées par le rôle que leur attribue la société ce qui en fait une discrimination de type sociale.

La femme en Algérie a fait un grand pas dans sa libéralisation, par sa rentrée massive au marché du travail et il ya beaucoup de facteurs qui rentrent dans ça et qui sont des facteurs d'ordre socio-économique, puisque le besoin économique et la vie qui est devenue chère en plus ça peut être un facteur qui peut changer les comportements d'activité, l'autonomie financière soit avant le mariage, ou bien après la mariage cela d'un côté et de l'autre côté c'est avoir un statut surtout pour les femmes qui ont un niveau supérieur au sein d'une société, la femme fait tout ça avec souffrance puisque elle doit faire une conciliation entre le travail et la maison avec manque de moyen comme les critères... Elle est obligée de choisir entre ces deux.

Malgré cela, la femme a prouvé son efficacité au travail et son sérieux et respect des horaires de travail, ainsi que le règlement par rapport à l'homme et malgré son rôle se limite au niveau de l'exécution. Elles bénéficient moins des possibilités de promotions professionnelles, en sachant qu'elles sont compétentes.

Cette discrimination entre l'homme et la femme dans le travail est liée aux mentalités dominantes qui au préalable définissent les rôles sociaux des hommes et des femmes et qui se répercutent au sein du milieu de l'entreprise. Puisque en Algérie on parle d'une société patriarcale.

¹ OMNE Cathrine, « Les trois temps de l'emploi féminin réalité et représentation », in l'année sociologique AU de la de l'emploi.... le travail, BGAZIER et autres, volume53/2003-N 2, p385.

5- Les femmes diplômées et l'accès au marché de l'emploi :

« La scolarisation des filles et des garçons, tout comme l'affectation des emplois aux uns et aux autres, se fait de manière séparée de même que les tâches, les emplois et les salaires différencient les hommes des femmes, de même les écoles et les matières enseignées sont différentes pour les garçons et pour les filles »¹.

L'accès des femmes à l'éducation constitue l'une des composantes du développement durable qui a attiré l'attention des pays à travers le monde et selon le rapport mondial sur le développement humain de 1995, la plus part des pays ont placé en priorité de leur préoccupation, l'enseignement pour tous, le bilan de cette stratégie indique une augmentation du taux de scolarisation durant le début des années 1990.

Le rapport de 2000 indique qu'en moyenne le taux d'alphabétisme des femmes âgées de 15 ans et plus, est passé de 86% en 1990 à 74,7% en 2000.²

L'amélioration du travail d'instruction des femmes, leur a permis d'accéder au marché du travail avec qualification égales à celle de l'homme, le pourcentage des femmes dans la population active est en croissance en passant de 46% en 1995 à 55% en 2002.³

L'accès des femmes à l'éducation leur permis, potentiellement d'accéder à l'emploi, d'évoluer dans la carrière et atteindre des postes de prise de décision d'une manière égalitaire et équitable.

Pour la femme Algérienne, la réussite sociale est liée étroitement à la réussite scolaire, c'est pour ça on trouve les familles Algériennes poussent et encourage leurs filles a faire des études à titre d'exemple « de 1977 a 2002,

¹ ALALUF Mateo, Les femmes et professions scientifiques : diplôme universitaire et accès à l'emploi, édition de l'université de Bruxelles, Belgique, 2004, p14.

² BOUZGUENDA Karima, « Femmes diplômées et glass ceiling : trajectoires professionnelles et accès des postes de prise de décision», in cahier du cread, BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès a l'emploi a l'exercice de la responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, n° 47, 2005, p 10-11.

³ Ibid. P 11.

l'université d'Alger un taux d'étudiantes s'accroît en cette période de 52% a plus de 16% et un taux de réussite supérieur à celui des étudiants, ces futures diplômées sont confrontées à une autre réalité de marché du travail, la présence des femmes est liée à quelques secteurs comme l'enseignement, la santé, la justice et moins dans d'autres et une absence totale dans quelques activités économiques comme celles relatives à l'accès aux postes supérieurs.¹

Si on parle des chiffres sur de l'éducation féminine son encadrement est en « entre 45% à 48% au primaire et 71% au moyen et un pourcentage de 61% du cycle secondaire ». Ce qui concerne l'enseignement supérieur, depuis l'indépendance la présence féminine est de plus en plus en croissance dans presque toutes les filières particulièrement scientifiques et technologiques, puisque avant il y avait une absence féminine pour ces filières et pour ce qui concerne les diplômes le taux féminin est supérieur à celui du masculin.²

Ce qui concerne les domaines d'activités, la féminisation du secteur de la justice est en progression comme l'accès aux postes supérieurs « sur un total de 2510 magistrats, 667 sont des femmes, soit 26,57% des effectifs, 16 femmes sur 34 magistrats 47,06% qui le compose, ce qui concerne le secteur de la santé, il y a une féminisation croissante en 1996 le taux de 51% des femmes sont médecins, le taux de la participation de la femme dans quelques secteurs dans l'enseignement supérieur on a « 20% de professeurs, 15% maître de conférence, plus de 20% chargé de cours, plus de 20% directeurs de recherche, plus de 29% chargé de recherche puis un pourcentage de 32,65% directeur de laboratoire de recherche ».³

On peut dire que la femme même si elle est diplômée plus que l'homme mais elle n'a pas toutes les possibilités d'avoir des postes de travail tel que

¹ ALLIA Khadija, « Femmes diplômées et secteur d'activité », in cahier du cread, BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès à l'emploi à l'exercice de la responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, n°47, 2005, p 61.

² Ibid. P63.

³ ALLIAN Khadija, op-cit, p63.

l'homme, malgré ça la femme a pu entrer dans plusieurs domaines, dits masculins.

Les femmes en effet se présentent de plus en plus sur le marché du travail, brisant, tous les tabous et l'ambiguïté et comportement d'activité dans le passé.

Cette arrivée massive de femmes sur le marché du travail durant la dernière décennie peut s'expliquer principalement par :

La progression de la pauvreté, ce qui a obligé la femme à chercher une source de revenu.

L'évaluation du niveau d'éducation et le changement de la vision de la femme au mariage et le recul de l'âge de mariage ou la femme maintenant préfère avancer dans ses études et travailler, puis penser au mariage.

Partie II

Les femmes cadres dans L'entreprise

1-Les femmes et l'évolution des emplois de bureaux :

L'entrée des femmes dans les postes du bureau date de la fin XIX siècle et s'intensifié pendant et après guerre, durant l'entre guerre, la féminisation de l'emploi administratif, a enregistré une hausse très importante, en 1962 les femmes constituent un tiers des employés dans l'industrie.

Dès le début de la féminisation des administrations à la fin du siècle, les femmes sont affectées à des filières d'emplois différentes de celles des hommes, c'est avec l'apparitions des emplois des bureaux qu'on assiste à la création de métiers féminin, ce qui fait l'unité de ces métiers réside moins dans les tâches et la maîtrise de techniques spécifiques, que dans le fait d'être occupée par des femmes, qui sont toujours liées à leurs supérieur on ne fait pas de confiance à leur travail en plus elles sont tous le temps surveillées.

Dans un premier temps, les jeunes filles qui entrent dans les bureaux était issus de la petite bourgeoisie, ayant profitées de l'expansion de la scolarité dans le primaire et le supérieur, les femmes les plus diplômés tentent d'élargir leurs attributions et de valoriser leur compétences.¹

Après la grande guerre s'effectue une mutation des métiers féminins, notamment, celui de sténodactylographe et avec les nouvelles méthodes tayloriennes qui entrent aux bureaux.

Donc il ya une grande transformation, dont les femmes doivent suivent, comme des formations exigées pour la maîtrise du travail, par l'occupation des postes plus valorisés, au cour des années vingt les postes de responsabilité dans les administrations sont ouverts aux femmes a titre d'exemple le poste de rédacteur et celui d'inspectrice générale , mais après on parle d'exclusion des femmes des postes de responsabilité et une forte concurrence masculine, les femmes sont venues pour occuper des emplois liées à la rationalisation de travail

¹ BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, édition la découverte, paris, 2000, pp66-66.

administratif, et protéger les hommes de la déqualification, on leur réservant les filières les plus qualifiées.

2-L'accès des femmes aux postes de bureau :

Dans les bureaux également, la féminisation est liée à une réorganisation profonde du travail, elle génère une nouvelle organisation du travail rationalisé en espace spécialisé où la femme prend une place centrale, mais les femmes n'ont ni les mêmes tâches, ni le même statut, que les hommes.¹

En 1998, 16,14% des femmes salariées travaillent sous un statut particulier contre 13,3% les hommes dans le secteur privé, la forte progression des statuts atypiques concerne davantage des femmes que des hommes, dans le secteur public où le nombre de ces emplois est plus stable, les femmes sont deux fois plus nombreuses par rapport aux hommes, de statut de contractuel vacataire, d'auxiliaire.

La déférence entre le statut de la femme ou même le chômage par rapport à l'homme renvoie à la division sexuelle sur le marché du travail et la vie domestique qui persiste malgré les progrès de la mixité et l'évolution des mentalités.

Dans le contexte de l'inégale valorisation du travail féminin et masculin, le passage à la gestion par compétences, fondé sur ces critères plus flous et plus abstraits que le certificat de scolarité, laisse entrevoir un croisement des disparités des carrières entre hommes et femmes.²

Même aux échelons relativement élevés, qui se féminise le plus les ségrégations sont fortes et les inégalités de carrière et de salaire demeurent plus.³

Le pouvoir reste pour la femme un tabou qu'il lui faut briser puisqu'il est défini comme masculin, une fois une femme arrive à un poste de pouvoir, donc elle devient un « homme de pouvoir », alors quelle redevient femme dans sa

¹ OMNE Catherine, « les trois temps de l'emploi féminin : réalité et représentation », in l'année sociologique, B. Gazier et autre, au-delà de l'emploi...travail, volume 53/2003- N°2. P390, 391.

² Ibid pp 390-391.

³ Ibid. p 395.

vie privé, la féminisation des emplois supérieurs pose souvent des problèmes lorsque les femmes sont minoritaires, elles interviennent leurs paroles, peu ou non entendu donc on parle d'une présence symbolique ou se cache derrière des raisons culturelles et sociales, qui limitent ou même qui éliminent la possibilité des femmes d'accéder aux postes de direction et de responsabilité, malgré sa compétence la femme sous estime ses capacités même si elle est qualifiée et diplômée plus que l'homme dans un même domaine d'activité, ou même dans un même service, elle se sent moins compétente par rapport à l'homme et elle fuit les responsabilités.¹

L'accès des femmes aux postes supérieurs est bien sure important, elles constituent un tiers des cadres administratifs, et commerciaux, les continuent à se heurté à un plafond de verre puisque elles ne sont que 7% au sein des équipes dirigeantes des grandes entreprises.²

Pour une femme le fait d'être au commandement, cela fait penser les salariés du rôle traditionnel qu'assume cette femme d'être avant tout une femme au foyer, sans voir ou donner l'importance à son rôle de chef ou cadre au sein de l'entreprise, donc tous le monde demandent pourquoi elle est dans cette place ou lieu d'être dans l'autre place qui lui convient le plus.³

Avant acceptée une autorité féminine, était inacceptable de la part des salarier , puisque la femme a souffert d'une longue période et culture de dévalorisation, en disant qu'elle est faible, ou même en associer des maladies tel que « l'hystérie » juste aux femme, de ce fait pour confirmer leur présence et infirmer ses jugements, les femmes adoptent des comportements des hommes dans leur pratiques professionnelles puisque dans leurs têtes c'est un terrain

¹ MILEWSKI Françoise, op Cit, P37.

² Ibid., P37-38.

³ LUNGIHI Cristina, Et si les femmes réinventaient le travail, édition d'organisation, 2002, P25.

masculin et pour réussir il faut être comme eux, mais aujourd'hui elles sont fières d'être des femmes et de revendiquer leur féminité.

Pour les salaires le mâle doit être stricte et agressif, ce qui est le contraire avec celui des femmes qui est souple, c'est pour cette raison les femmes ont tendance à adopter des comportements masculins dans leurs pratiques professionnelles, afin d'arriver à être acceptées et aussi d'assumer ses responsabilités, donc le management au féminin ne se résume pas aux techniques, il renvoie à une vision de l'entreprise et de la société aux talents qui doivent être respectés et les capacités de progresser doivent être reconnues.

« La présence de la femme dans un poste de responsabilité s'apparente dans l'inconscience à un coup de force contre l'état des choses communément admis » surtout si elle est à la tête d'un ensemble d'hommes qui ont l'idée traditionnelle du rôle de la femme dans la société, puisque ils se sentent plus forts que les femmes dans ce genre de responsabilité que la femme ne doit pas se mêler, puisqu'elle est considérée incapable de l'assumer vu sa double vie qui l'empêche et aussi pour ces hommes les caractéristiques du management, c'est l'autorité et la force et qui sont signes de compétence ce qui manque aux femmes, dans ce sens on parle de plafond de verre.

3-Les obstacles face aux femmes cadres :

Le plafond de verre utilisé pour la première fois dans un article spécial de « WALL Street journal » qui a parlé des barrières organisationnelles qui bloquent les femmes à la promotion aux hauts postes de direction désignent les barrières qui excluent les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés dans toutes les organisations.

La notion de plafond de verre ou glass ceiling, désigne les obstacles visibles et invisibles qui peuvent rendre compte d'une rareté des femmes en

position de décision et de pouvoir, dans les organisations publiques, dans les entreprises, aussi dans les associations syndicales.¹

Si les femmes occupent peu de postes de responsabilités c'est par ce que l'on considère qu'elles ont moins de temps à consacrer à leur travail.²

Ce concept est souvent utilisé pour expliquer la sous représentation des cadres qualifiés aux postes de direction, il est défini aussi comme étant : « l'analyse de barrière pouvant s'opposer à l'évolution de carrière des cadres qualifiés et plus pressément diplômés permettra de démontrer dans quelle mesure l'éducation contribue telle la valorisation de leur compétences ».³

Parmi ces difficultés avant de parler du travail on a les inégalités au sein de la famille entre hommes et femmes dès l'enfance à la maison par la division des rôles assignés à chacun, en suite à l'école par la différenciation des filières et d'orientation, que la famille exige à leurs filles de faire généralement, contrairement aux garçons qui sont orientés tous seuls, puisqu'ils ne sont pas équivalents.

« Notre culture impose aux femmes de se situer dans une organisation complexe et bien souvent injuste, sans oublier les contraintes liées à la vie familiale et qui reposent encore essentiellement sur leur épaule sont un frein réel, aussi bien pour elles mêmes et leurs employeurs puisque pour ces derniers une femme c'est-à-dire indisponibilité ».⁴

Traditionnellement les organisations ont encouragés les femmes à être féminines, discrète et subordonnés, pour faire tomber la volante de la femme à revendiqué ces droits, de même la double vie qu'assume la femme entre le foyer et le travail peut être un obstacle qui freine son accès aux postes de responsabilités, cela on le voit très bien quand la femme a des difficultés de

¹ Www. Mémoire onligne.com.

² BOUTILLIER Sophie LESTRADE Brigitte, le travail des femmes axes d'émancipation, Harmattan, France, 2004, p100.

³ BOUZGUENDA Karima, « Femmes diplômées, glass ceiling : trajectoire professionnelle et accès à des postes des prises de décisions », in cahier de cread, Mohamed BENGUERNA, femmes diplômées du Maghreb : de l'accès à l'emploi et l'exercice de responsabilité, N°47-2005, p17.

⁴ LUNGI Cristina, op Cit, p49.

faire conciliation entre vie privé et vie professionnelles, pour répondre aux critères d'ancienneté, et d'évaluer les compétences par l'entreprise pour être les premiers, elle soit être disponible, sans oublié que le passage au postes supérieurs exige de la formation, promotion, expérience, d déplacement pour réunion, pour formation, réunion tardives, dont les femmes et sur tous celles qui sont mariés avec enfant trouvent des difficulté d'avoir accès a tous cela.

L'ensemble de ces facteurs peuvent être à l'origine de la différenciation, en matière de sélection, d'évaluation des compétences, de promotion et de rémunération, et à la fin cela va empêcher l'accès aux postes d'encadrements et de responsabilités.

L'inégalité dans l'accès aux responsabilités pour les femmes, viendraient dans le fait que les femmes ont leur propres talents, et ne sont pas reconnus, et qu'il existe des qualités spécifiquement féminine, comme la capacité d'écoute, solidarité, en plus les compétences féminines ne sont pas sélectionnées dans les concours.¹

La définition des compétences, dites spécifiques aux femmes a évolué dans l'histoire, elles s'appuient non seulement sur les différences biologiques, mais aussi sur le faite d'être une femme et le fait d'être homme et l'inégalité dans le partage des taches domestiques font que les talents, de la femme apparaissent dans sa vie privé.

La performance de l'entreprise dans le cas ou elle veut fidéliser son personnel et optimiser sa compétences est liée aussi a l'encadrement des femmes qui assurent une qualité du climat social, qui garantie la reconnaissance des individus.²

¹ MILEWSKI Françoise, « Les femmes top model des inégalités », in OFEC revue observation et diagnostic économique, sous la direction de Françoise MILEWSKI et PRIVIER Hélène, le travail des femmes et inégalités, N°90, 2004, P49.

² Ibid. P50.

4-Les domaines d'activités des femmes cadres :

Le diplôme universitaire obtenu par la femme cadre grâce à sa réussite dans les études, a ouvert les portes d'accès aux emplois variés et aussi aux différents domaines de travail et d'activités.

Dans la plupart des cas la filière d'étude de la femme déterminée de son activité professionnelle, on peut classer l'activité professionnelle des femmes en deux domaines :

Domaine de la santé et sciences humaines : ce domaine englobe d'une part les sciences psychologiques et de l'éducation, droit et criminologie et d'une autre part le commerce et sciences économiques, sciences sociales et politiques, philosophiques, lettres, journalisme et communication.

Dans certaines activités de ce domaine on trouve que le taux d'activité des femmes dépasse celui des hommes, par exemple dans les domaines de santé sauf médecine on trouve 187 femmes et 89 hommes et domaines de science psychologique et éducation 68 femmes, 28 hommes, le domaine de philosophie et lettre 179 femmes et 69 hommes.

Domaines des sciences et de technologie : ce domaine d'activité englobe sciences appliquées, sciences mathématiques, physiques, on trouve que ces domaines d'activités sont dominé fortement par les hommes et la présence des femmes reste relative et inférieure a celui des hommes dans les quatre, on remarque les suprématies relative des femmes celles, de mathématiques 47 femmes 41 hommes.

En générale le secteur d'activité professionnelle de la femme cadre s'inscrit fortement dans le domaine de santé et sciences humaines, que se soit dans le secteur publique ou privé, la santé (paramédical), fonction libéral, cadre secteur d'activité professionnelle dans domaine de science et de technologie, la

femme cadre marque une présence négative, ce secteur est dominée par les hommes.¹

5-Le statut de la femme cadre et ses compétences :

Commençant par le statut de la femme au sein de la famille, avant de parler de son statut au travail qui « est un élément important de l'évolution des structures familiales, sa présence à l'intérieur et à l'extérieur du foyer conditionne le fonctionnement de la famille, image de sa responsabilité familiales que le statut de femme au foyer ne franchissant le seuil de sa maison que pour des raisons précis et ponctuelles ».²

La compétence joue un rôle essentiel dans l'analyse des mouvements d'emploi, elle permis de s'adapter aux différentes situations de production, elle est à la base du comportement de rationalisation de l'offre et la demande d'emploi.

Dans le marché des métiers les qualifications sont produites pour le poste et évoluent avec lui, et la preuve de compétence se fait à l'intérieur des relations d'emploi, dans la plus part des entreprises la compétence des salaries est produite au même temps que le travail, elle suit l'ancienneté.³

« La notion du rôle et statut sont importantes, car elles impliquent une prise de conscience de soi par l'individu er de soi en face des autres, mais il ya peux de personnes qui peuvent avoir ou crée un statut et c'est le problème posée aux femmes dans une culture ou leurs aspirations ne correspondent pas toujours a ce qu'une société dominée par les hommes attend d'elles ».⁴

Pour que l'entreprise réalise des succès économiques et sociaux et des progrès, il faut qu'elle soit sure dans le choix des compétences misent dans la réalisation du travail, que se soit de la part des hommes ou bien des femmes.

¹ http://www.google.fr/acces_des_femmes_aux_postes_de_decision.htm.

² BOUTFNOUCHET Moustafa, op Cit, P118.

³ MARUANI Margaret, *Sociologie de l'emploi*, édition la découverte, paris, 1993, 1999, P56.

⁴ GRAWITZ Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, 11^{ème} édition, Dalloz, paris, 2001, p510.

Les femmes maintenant représentent le quart des entreprises et des administrations avec un niveau qui est souvent supérieur à celui des hommes puisque les taux des femmes qui encadrent dans les entreprises, sont croissances c'est sûr que les femmes ont contribué au développement des emplois de cadres et cela sur tous avec l'élévation du niveau de scolarisation et du diplôme des femmes et à chaque fois que le niveau du diplôme est élevé à chaque fois que les discriminations en terme d'emplois entre les hommes et les femmes diminuent, c'est pour sa la réussite dans les études est considérée comme un moyen d'émancipation pour les femmes et les professions les plus connues pour le recrutement des femmes cadres sont : spécialistes d'organisation, spécialistes des études, du contrôle de la formation de la gestion des ressources humaines, cadre marketing, cadre des relations publiques et publicité, au début elles étaient beaucoup plus dans la fonction d'expertise et publiques et publicité, au début elles étaient beaucoup plus dans la fonction d'expertise et activités relationnelles qu'elles sont progressées¹ et ce qui les a aidé aussi c'est la culture d'entreprise, comme elle le montre FRANÇOISE Belle 1989.²

La montée des femmes dans le monde des cadres, c'est grâce à la poussée des activités tertiaires et l'explosion des métiers tel que la publicité, et pendant cette progression des femmes dans la hiérarchie socioprofessionnelle, elles ont été toujours marginalisées malgré leurs compétences, et subissent les différentes formes de discriminations au travail vis-à-vis de son collègue homme.³

¹ BOUFFARTIGUE Paul, et GADEA Charl, sociologie des cadres, édition la découverte, paris, 2000, pp 44-46.

² Ibid, p47.

³ Ibid, p49.

Chapitre IV

Analyse et interprétation des Résultats

Notre enquête porte sur l'étude de la population qui concerne les femmes cadres dans plusieurs secteurs de la wilaya de Bejaia tout en se focalisant sur : l'hôpital d'akbou, naftal, université A.mira, cnep banque, apc d'akbou, la direction des forets. Afin de concrétiser notre thème, on a réalisé une enquête porteuse sur 12 entretiens avec un échantillonnage non probabiliste de volontaires. Des femmes cadres avec le niveau d'instruction très élevé.

Répartition des enquêtées selon leur âge :

Tranche d'âge	F
30-38	9
39-47	3
total	12

On a constaté lors de nos entretiens que les femmes enquêtées sont âgés entre 30 et 47ans, elles sont répartie en 2 catégories d'âge, celle de 30 à 38ans c'est la plus dominante de notre échantillon d'étude, et la 2^{ème} catégorie de 39 à 47ans.

Par ailleurs, les données statistiques nationales montrent que les femmes travailleuses sont de moins en moins jeunes.

Quant à la situation des femmes cadres étudiées, elles sont toutes mariées, ayant des enfants, il n'y a qu'une seule femme cadre supérieur célibataire.

Répartition des femmes cadre selon leur niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	f
secondaire	3
universitaire	9
total	12

La thématique de recherche que nous avons choisie nous renvoie à l'étude d'une catégorie socioprofessionnelle spécifique, celle des femmes cadre. Cette dernière renvoie directement et fondamentalement au niveau d'instruction, qui

par la nature de la fonction de cadre doit être le plus élevé possible afin d'assurer les missions de réflexion, d'encadrement et de gestion dans une organisation donnée. Ce qui suppose un savoir faire et des qualifications reconnus.

Il est donc évident que l'acquisition du statut de cadre, se trouve être le résultat d'un long cursus de formation, qui durant plusieurs décennies après l'indépendance était généralement réservé aux garçons, mais qui progressivement à fini par caractériser les cursus scolaires des filles, qui commencent même à dépasser le nombre des garçons dans l'université, aussi bien en graduation qu'en post- graduation et dans des spécialités réservées dans le passé aux garçons.

Répartition des enquêtées selon l'ancienneté :

Les données recueillis auprès des femmes cadres, nous ont montré que la majorité des femmes interrogées ont une expérience entre 3 à 8ans. Cela nous montre que ces femmes cadre ont un acquis à travers cette expérience des compétences et des connaissances qualifiées, donc l'ancienneté au travail interprète d'une manière générale la qualité de compétence des femmes qui évoluent et acquièrent plus d'expérience dans leur domaines professionnel au fur à mesure, qui leur posent dans une position bien distinguée. On remarque qu'il n'ya que deux femmes qui, leur ancienneté au travail est 20ans. En générale, si on veut comparer l'ancienneté entre les hommes et les femmes, on trouve que les hommes son plus anciens au travail, et cela peut être expliqué par le retard de l'insertion des femmes sur le marché du travail qu'est du principalement au retard de l'accès des filles à la scolarisation dans une société plus réservée dans un passé proche qu'interdisent la sortie des filles a l'extérieur pour la poursuite de leurs études et leur insertion sur le marché du travail été casé impossible.

Répartition des enquêtées selon le niveau scolaire des parents :

L'éducation familiale joue un rôle primordial et décisif car, elle intervient dès l'enfance à travers un processus de transmission des valeurs. Toutes nos enquêtées sont passées par l'étape universitaire, ce qui prouve que leurs parents ont offert une importance énorme au côté éducatif, On constate que selon la plupart des avis des enquêtées, leurs parents ont un niveau intellectuel ne dépassant pas le primaire que le milieu familiale dont elles vivent est d'une importance capital et que l'échec scolaire n'est pas toléré.

En effet, la société de nos jours avec le changement social le modèle type de milieu de vie valorisé actuellement au sein de la société Algérienne est celui qui est enraciné en milieu urbain composé de type de famille nucléaire fondée sur un sens apparent de l'individualisme et de l'épanouissement personnel. Ce modèle type de vie peut être observé par différents indicateurs ou aussi bien dans le milieu urbain que le milieu rurale. Ce qui justifie les propos des interviewees.

L'influence des parents sur le choix de la profession :

La trajectoire scolaire et les choix personnels de nos enquêtées aux professions représente 9 avis de l'ensemble, et on a 3 enquêtées ont déclaré que c'était le choix de leurs parents, ce qui montre la dépendance élevée des femmes cadres dans leurs identités et leurs spécialités, comme le montre leurs concentrations dans des domaines socialement attribuer aux femmes, quelques unes nous ont déclaré que : (le métier de chimiste ou le travail de laboratoire est spécialement réservé pour les femmes). On peut rajouter aussi la déclaration d'une femme chimiste comme suit : ces derniers temps le métier est beaucoup féminisé). Le choix de nos enquêtées suit deux exigences : trajectoire scolaire et la préférence personnelle, les appuis de la famille qui encourage les métiers socialement valorisés et préférable pour les femmes.

En conclusion la famille sert comme l'ombre qui été derrière les femmes cadres et qui les accompagne dans toutes les situations afin de se progressé et de faire une meilleure carrière.

L'éducation familiale reste un atout majeur est fondamentale afin que nous enquêtées puissent adopter une identité de négociation par le biais d'autonomie dans la prise de décision et le choix de leur métier par soi même.

Comment votre travail est t-il perçu par votre famille :

La femme cadre qu'elle soit sœur, fille, femme ou mère, ne trouve aucune contrainte ni préjugé auprès de sa famille, au contraire celle-ci sont positivement considérées étant donner le poste qu'elle occupe au sein de la société poste synonyme, de responsabilité et de prestige.

Cette situation pousse la famille à considérer autrement puisqu'elle rehausse sa renommée et son estime vis-à-vis de son entourage immédiat et même au delà.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle :

D'après les données recueillis, nous constatons que la majorité des enquêtées déclarent avoir conciliées entre la vie de famille et leur travail chose qui est habituellement très difficile à réaliser.

Si la charge des responsabilités familiales est exclusivement réservée à la femme étant épouse et mère. Mais cet équilibre entre vie familiale et vie professionnelle devient possible à partir du moment où les tâches sont léguées et les systèmes de solidarité intergénérationnelles sont activés par la contribution des maris aux charges domestiques. Et l'aide des aînés (mère, belle mère) dans la garde des enfants essentiellement, mais si cela n'est pas possible, ou habituellement recours à des aides extérieurs tel que les aides ménagères et les garderies et nourrices pour la garde des enfants.

Dans ces deux situations les enquêtées semblent construire des stratégies d'adaptation à leur statut de femme, épouse, mère et celui de femme cadre sont les responsabilités au travail nécessite une grande disponibilité et une profonde implication dans la vie professionnelle.

Il reste à signaler que parmi nos enquêtées se trouve le cas d'une femme cadre célibataire qui de par son statut social profite de l'avantage de se faire entretenir par les membres de sa famille, ce qui lui laisse une plus grande liberté d'investissement dans son activité professionnelle et qui déclare que : « de ce côté je n'ai aucune contrainte, je n'ai pas de soucis chez moi, j'ai ma mère et ma belle sœur qui s'occupe de la maison. En cas de ma rentrée tardive à la maison, et même des fois ça m'arrive de prendre mon travail pour le finaliser chez moi ».

La satisfaction au travail :

Par la question, Etes- vous satisfaite par votre travail ? Nous voulons tester le degré de satisfaction au travail de nos enquêtées, nous avons constatés que la satisfaction au travail à été clairement exprimée par nos enquêtées. Cette satisfaction se concrétise sur deux ordres, l'un matériel et l'autre statutaire.

Une partie de nos enquêtées se déclarent insatisfaites de leur travail : « je suis insatisfaite par mon travail, j'habite loin et je rentre toujours tard chez moi Mon travail me rend la vie difficile ».

Ce discours renvoie à une posture critique vis à vis des conditions de travail (complexité, surcharge) et incompatibilité de l'environnement extérieur (problème de transport mais qui peut aussi être relié à la représentation de la place du travail dans la vie des individus.

On relie notre analyse à la notion d'identité, on remarque que ces deux femmes cadres adoptent un style identitaire de retrait ou d'indépendant, car parmi ces caractéristiques de ce mode, SAINSAULIEU 1977 « distinguait que l'investissement majeur n'est pas dans le travail, car ce dernier se considère comme moyen de réaliser une autre vie »¹.

¹ SAINSAULIEU Renault, sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement, op- Cit, pp 207-208.

La population d'étude selon la relation professionnelle entre les hommes et les femmes :

Le rapport entre l'homme et la femme en milieu du travail est plus clair, caractérisé par un respect total entre les deux sexes, et parfois il dépasse les simples relations du travail et deviennent amicales et familiales, comme nos enquêtées l'affirment : « on travaille comme une famille, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes », une autre enquêtée qui est cadre à la direction des forêts nous a dit : « comme je suis une femme un peu âgée, j'appelle mon collaborateur mon fils ».

Les rapports hommes/femmes au travail s'ont grandement bouleversés, ils sont camarades de travail et parfois se retrouvent dans un même bureau et partagent des responsabilités professionnelles communes, ce qui introduit des relations de communication et de collaboration professionnelle entre les deux sexes.

Selon une enquêtée médecin cadre à l'hôpital d'Akbou : « je préfère travailler avec les hommes parce que je m'entends avec eux ».

On constate que les femmes ont pu arracher une place respectueuse à côté de l'homme qui eux estiment bien sa présence et respecte ses compétences.

Le statut matrimonial des femmes cadres et l'influence de leur performance personnelle :

On retient que plus de la moitié de nos enquêtées présentent une situation matrimoniale mariée, en effet, cette catégorie de femmes cadres est influencée par son statut matrimonial. La plupart d'entre elles trouve des obstacles et difficultés au foyer, et cela cause de l'éducation de leurs enfants qui constitue en majorité la tranche en bas d'âge, on constate que ces difficultés sont partagées avec leurs membres de famille comme la mère, la belle mère. Mais la majorité du temps les maris sont les seules personnes qui favorisent l'aide aux femmes cadres dans l'éducation de ses enfants. Elles disent : « mes enfants sont si j'ose dire mon obstacle pour l'évolution de ma carrière ». « mon enfant est petit, il me

fait toujours une inquiétude gênante pour la pratique de mon travail». De là, on comprend que l'éducation des enfants, fait une diminution de l'intérêt porté au travail par les femmes cadres. D'autre part les femmes cadres célibataires qui ont une liberté de faire et d'agir et dont leur rendement est plus satisfaisant que celui des femmes cadres mariées même dans le cadre perfectionnement, elles ne trouvent aucun obstacle à participer a des formations, stages, séminaires, colloques qui leur permettons d'avancer encore plus et d'avoir des connaissances plus avancées ce qui leur influence de l'entourage sur le développement professionnel.

Discussion des résultats de la première hypothèse :

L'influence de la famille sur la formation de l'identité sociale de femme cadre se transpose de différentes manières sur les réponses que nous avons obtenus, d'une part nos enquêtées pensent que le soutien de leur famille, la valorisation de leur statut professionnel rempli une fonction satisfaction personnelle des parents de la réussite de leurs filles, d'où leur soutien et leur encouragement qui contribuent à la construction positive des composants de l'identité sociale de ces cadres.

Delà nous pouvons déduire que la première source de construction de l'identité sociale de femme cadre valorisée par leur statut professionnel est la famille, notamment le père. Cette tendance est une image claire des mutations socioculturelle de notre société, qui maintenant pousse les femmes à une réussite sociale dans l'espace publique alors que cette réussite était exclusivement réservée aux situations de vie dans l'espace privé.

En reliant tout cela et a travers les résultats obtenues de nos présentes enquêtées, on est arrivé à confirmer notre première hypothèse.

Discussion des résultats de la deuxième hypothèse :

Les investigations théoriques ont montré l'existence d'une identité collective au sein du groupe gérée par les représentations sociales. Le champ

professionnel est un milieu de construction des identités spécifiques par une socialisation significative. Certaines de ses identités sont activées, par la mobilisation de quelques représentations, selon les exigences de la situation d'interaction.

Dans notre travail sur les femmes cadres, nous avons pu constater que les femmes cadres forgent leur identité professionnel au même temps que l'identité sociale autrement dit la spécificité de notre groupe professionnel est que son identité se crée et se recrée dans des interactions immédiates avec le monde social.

BONDURA considère « la vie professionnelle comme une source majeure de l'identité personnelle et du sens de la valeur personnelle. »¹

Et nos enquêtées voient le travail comme une liberté, et ce sont celles dotées d'une identité de négociation qui le caractérisent comme tel, car leur poste de travail, leur statut, et leur relative autonomie dans la prise de décision, leurs a permet d'éviter des expériences relationnelles de pouvoir, de dévalorisation, susceptibles d'alimenter en elle une identité de retrait.

On observe que les entreprises lieux d'enquête favorisent de plus en plus la communication interne pour réaliser ses objectifs organisationnels. Cela facilite aux femmes cadres de vivre un climat chaleureux au métier et ce qui leur permet en faveur de se socialiser et d'adopter une identité sociale et collective motivante. GUY ROCHER voyait « des agents sociaux qu'est l'élément qui manifeste au métier et aide pour s'adapter à l'environnement social ou la personne doit vivre »² et l'image sociale du métier de ces femmes cadres se renvoie directement sur l'identité de ceux qu'elles exercent.

¹ BERNARD Jean Luc et LEMOINE Claude, op. Cit 57.

² ROCHER Guy, Introduction à la sociologie générale, Tom 3 :Le changement sociale, édition Hurtubise, p 132.

Conclusion

Conclusion

Conclusion :

Il n'est pas aisé d'étudier toutes les facettes de la population féminine active et de déterminer les facteurs qui influent sur la participation de la femme à l'activité économique et sociale du pays. La difficulté réside dans la multitude et la complexité des aspects liés au phénomène d'une part et dans l'indispensabilité de l'information compte tenu du peu d'études consacrées à l'activité féminine, d'autre part. La portée des études consacrées à l'évaluation de l'activité féminine est, de ce fait, sérieusement limitée.

Si on parle maintenant du statut de femme cadre, c'est grâce à une période de révolte et de sacrifice. Le statut d'une femme à l'intérieur de l'entreprise est en pleine évolution. De par l'évolution du système économique et les exigences du monde du travail en qualifications pointues, l'entreprise algérienne se voit investi de plus en plus par les femmes cadres, assurant l'encadrement et la gestion d'équipes en constante évolution et plus complexe. Ce qui contribue à la réduction des inégalités sont un peu réduites en donnant de la chance aux femmes pour se développer et d'aller loin, soit dans leur études, soit dans leurs carrières au sein des entreprises, puisque pour la femme, plus qu'elle est instruite et diplômée plus ces chances d'avoir un statut deviennent importantes.

Cependant, le mariage, avec tout ce qu'il comporte comme charge supplémentaire pour la femme, constitue une entrave au travail de la femme mariée et qui allaite, cette contrainte pourrait être levée par la multiplication des infrastructures pour les enfants (crèche, garderie d'enfants, école maternelle etc.). En outre la conception des hommes à l'égard des femmes qui travaillent à complètement changée, et déterminée par leur contribution aux tâches domestiques ce qui a donné plus de chance pour la femme de construire une carrière professionnelle.

L'amélioration de la participation de la femme à l'activité professionnelle ne doit pas se suffire à des secteurs limités. A ce titre, les femmes doivent

Conclusion

investir d'autres secteurs d'activité (BTP, transport et autres services marchands) et imposer leur présence.

Enfin, la contrainte essentielle vis-à-vis des parents étant levée par la conciliation entre leur travail et la vie familiale, il faut seulement aujourd'hui lever les obstacles sociaux, culturel et changer les mentalités des gens pour une meilleure perception par la société de l'intégration de cette catégorie dans le marché du travail.

Les annexes

Les Annexes

Guide d'entretien

Le premier axe:

- 1-Quel est votre âge ?
- 2-L'état matrimonial ?
- 3-Avec ou sans enfants ?
- 4-Lieu d'habitat ?
- 5-Le type de famille ?
- 6-Quel est votre poste occupé ?
- 7-Quelle est votre catégorie professionnelle ?
- 8-De quel manière était votre accès au poste en tant que cadre : directe ou par intervention ?
- 9-Depuis quand occupez-vous ce poste ?

Le deuxième axe :

- 1-quel est le niveau intellectuel de vos parents et leur lieu d'habitat ?
- 2-est ce que votre éducation familiale a-t-elle une influence sur votre choix professionnel actuel ?
- 3-comment avez-vous eu accès à votre poste?
- 4-Comment votre travail est- il perçu par votre famille?
- 5-Votre rôle familial vous gêne-t-il dans votre vie professionnelle ?et pourquoi ?
- 6-Participez-vous dans la prise de décision au sein de votre famille ? Pourquoi ?
- 7-est ce que votre statut professionnel influence le regard de votre entourage sur vous ?

Le troisième axe :

- 1- Etes-vous satisfaite par votre travail ?
- 2- Quelles sont vos comportements professionnels avec les hommes ?
- 3- Pensez vous que le statut matrimoniale des femmes cadres influence sur leur performance personnelle ?
- 4- Votre entourage a-t-il une influence sur votre développement professionnel ?

Références bibliographiques

La liste bibliographique

Ouvrages de méthodologie :

- DEPLELTEAU François, la démarche d'une recherche en sciences humaines, éd Boeck, Canada, 2000.
- MAURICE Angers, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, édition Casbah, Alger, 1997.
- QUIVY R et COPENHOUDT L.V, manuel de la recherche en sciences sociales, 3^{ème} édition, Dunod, Paris, 1995.

Ouvrages :

- ALALUF Mateo, Les femmes et professions scientifiques : diplôme universitaire et accès à l'emploi, édition de l'université de Bruxelles, Belgique, 2004.
- BATAGLIOLA François, histoire du travail des femmes, éd LA Découverte, Paris, 2004.
- BENATIA Farouk, le travail féminin en Algérie, SNED, Alger, 1970.
- BENNOUNE Mahfoud, les Algériennes victimes de la société néo patriarcale, 1^{ère} édition, éd Marinoor, Alger, 1999.
- BLIN J, Représentations pratiques et identité professionnelle, édition l'harmattan,(action et savoir), Paris, 1997.
- BOUFFARTIGUE P, Gadea C. Sociologie des cadres, édition la découverte, Paris, 2005.
- BOUTENOUCHE Mestafa, la famille Algérienne,(évolution et caractéristiques récentes), édition Casbah, Alger, 1982.
- BOUTILIER Sophie, LESTRADE Brigitte, Le travail de femmes, accès d'émancipation, édition Harmattan, Paris, 2004.
- DESCHAMPS. Jean Claude, MOULIN Pascal, l'identité en psychologie sociale, éd Armand Colin, Paris, 2008.

- DESCHAMPS JEAN Claude et PASCALE Mouliner, des processus identitaires aux représentations sociales, éd Armand colin, paris, 2002.
- ELAKRIM Assaad et autres, Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail, département des relations industrielles, Paris, 2009.
- FRANCO B, Maroy C, Formation et socialisation au travail, édition Boeck, Paris, 1996.
- GENEVEVOIS Henri, la femme kabyle, les travaux et les jours, édition DF.DB, Alger, 1991.
- GEORGE A, Le Gault, crise d'identité professionnelle et professionnalisme, édition presse de l'université Québec, 2003.
- GUICHARD Jean et HUTEAU Michel, orientation et insertion professionnelle,(75 concepts clé), éd Dunod, paris, 2007.
- HALPEN C. BORBANLAN J, identité, l'individu, le groupe, la société, éd sciences humaines, paris, 2004.
- KHOUDJA Souad, Nous les Algériennes, les grandes solitudes, édition Casbah, Alger, 2002.
- LACOSTE du Jordan Camille, Des mères contre les femmes, maternité et patriarcat au Maghreb, éd Bouchene, Alger, 1990.
- LALLEMENT. M, Le travail, une sociologie contemporaine, éd Gallimard, France, 2007.
- LUNGHI Cristina, Et les femmes réinventaient le travail, édition d'organisation, Paris, 2002.
- MAGAKIAN. J et autres, 50 fiches pour aborder la gestion stratégique des ressources humaines, éd Bréal, paris, 2003.
- MARUANI Margaret, Sociologie de l'emploi, édition la découverte, Paris, 1993, 1999.

- MOSTAGHANEMI Ahlam, Algérie, femme et écritures, éd l'harmattan, paris, 1985.
- PEREIRA. S, La gestion du temps du travail. In Allègre et autres, gestion des ressources humaines, éd Boeck, Paris, 2008.
- ROCHER Guy, Introduction à la sociologie générale. Tom3 : Le changement social, édition Hurtubise, 2002.
- SANSAULIEU R, L'identité au travail, édition Presses des sciences politiques, Paris, 1988.
- SANSAULIEU R, Sociologie de l'entreprise, 2^{ème} édition, éd presses des sciences politiques et Dalloz, Paris, 1995.
- ZAVALLONI M, L'identité psychosociale, un concept à la recherche d'une science. In MOUSCOVI (éd), introduction à la psychologie sociale, Paris, 2004.

Revues :

- BENGUERNA Mohmed, Ingénieurs et marché du travail : parcours et trajectoires d'insertion professionnelle, revue cahier du cead, publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, n°66/67, 4trim, 2003 et trim 2004.
- MATHY Jean Philippe, « l'appartenance territoriale comme principe de classement et d'identification », Revue de science sociales (sociologie du sud-est), n°41, université de Provence, édition presses des sciences sociales, juillet 1984.

Thèses :

- DELCROIX Céline, Les identités professionnelles sexuées des enseignants-e-s du premier degré (thèse doctorat, université paris (x) Nanterre ouest, 2010.

- FERIEL Laalai, Nouvelle économie et contrôle de l'emploi , (thèse de doctorat université libre de Bruxelles, 2007.

Les dictionnaires :

- BLACH Henriette et autres, Grand dictionnaire de la psychologie, LAROUSSE, Paris, 2000.
- RAYMOND Boudon et autres, LAROUSSE (Dictionnaire de sociologie) , édition France loisirs, Paris, 1998.

Webliographie :

- www.memoire en ligne /Fr
- [http/www. Google.Fr. accès des femmes aux postes de décision. htm](http://www. Google.Fr. accès des femmes aux postes de décision. htm)