



UNIVERSITÉ ABDERRAHMANE MIRA BEJAÏA
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MÉMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

**Le rôle des réseaux relationnels dans l'accès
des femmes a des postes de responsabilité.**

**Cas d'étude : Entreprise Portuaire de Bejaia.
EPB**

Réalisé par :

M^r: FERGANI NADIR.

M^r: TOUATI AIMAD.

Encadré par :

M^{me}: CHALAL FERROUDJA

Année universitaire : 2015 /2016

« Session juin »

Remerciements

Nous remercions Dieu pour le courage, la patience, la force, la volonté et la santé qui nous a donné pour réaliser ce modeste travail.

*Nos remerciements et reconnaissances à notre encadreur madame «CHALAL FERROUDJA » dont ce travail n'aurait jamais pu aboutir sans lui, nous souhaitons le transmettre
L'expression de notre Reconnaissance et notre plus profonde gratitude.*

*On n'oubliera pas de remercier nos familles qui nous ont toujours Encouragés
Et soutenus.*

*Nous tenons à remercier particulièrement notre encadreur à l'organisme d'accueil de l'EPB Melle BARCHICHE AMAL et toutes les femmes occupent des postes de responsabilité Qui nous ont Apporté leurs aide durant la période de stage pratique à l'entreprise portuaire
l'EPB de Bejaia*

*Ainsi l'ensemble de ces travailleurs pour le bon accueil qu'ils nous ont réservé, la Disponibilité et les aides qu'ils nous ont portés tout au long de notre stage
Nous tenons aussi à remercier tous les enseignants du département des sciences humaines et Sociales « LMD » qui nous ont toujours encouragé et soutenus.*

*Nous tenons à remercier les membres de jury, du plaisir et l'honneur qu'ils font en acceptant
D'être présents le jour de la soutenance pour juger ce modeste travail.*

*Ainsi que tous ceux qui ont aidé de près ou de loin à la réalisation de ce travail
Trouvant l'expression de notre profonde sympathie*

Un grand « Merci »

Dédicace

Ces avec une pensée pleine de reconnaissance que je dédie ce travail :

A mes très chers parents que j'aime : je vous offre aujourd'hui cette pensée pour vous assurer l'importance que vous évoquez à mes yeux, la place unique que vous occupez dans ma vie, aux sacrifices que vous vous êtes donnés pour moi j'espère être à la hauteur de vos pensées, que vous serez à jamais fiers de moi.

Je vous souhaite affectueusement une longue et heureuse vie avec nous. Que dieu vous bénisse.

A ma chère Lacia et ma grande mère, mes tentes Nouria et Hassina, mes sœurs Nadia, Souad, Alicia et mon frère Achour.

Que de bonheur et de réussite pour vous.

A mon binôme Aimad je lui souhaite que du bonheur dans sa vie est de la joie avec ça famille.

A mon encadreur M^{lle} CHALAL .F

A tous mes amis(es) les plus proches et les plus loin et toute ma famille

A tous ceux que je pense très fort

Nadir

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à ma chère mère et mon très cher père

Qui mon aidé et se tenu tout au long de mes études

A mes frères Rafik, Fares, et Loucif

A mes cousines Melissa, Carla, Kenza, Yasmine et Massicilia.

Et mes cousins Islam et Aylan

A mes meilleurs amis latif et charaf

A mon encadreur M^{me} CHALAL FERROUDJA

A toute mes amis(es) les plus proches et les plus loin

A tout ce qui je pense très fort

Aimad

La liste des abréviations

EPB : Entreprise portuaire de Bejaia.

BNA : Banque Nationale Algérienne.

BIT : Bureau International du Travail.

RH : Ressources Humaines.

AFCARE : L'Association des Femmes Cadres Algériennes pour la Revalorisation de l'Encadrement.

ONP : l'Office National des Ports.

SO.NA.MA : Société Nationale de Manutention.

CNAN : Compagnie Nationale Algérienne de Navigation.

EPE : Entreprise Publique Economique.

SPA : Société par Actions.

SOGEPORTS : Société de Gestion des Participations de l'Etat Ports.

DG : Direction Générale.

DGA : Direction Générale Adjointe.

DGAF : Direction Générale Adjointe Fonctionnelle.

DMI : Direction du Management Intègre.

HSE : Hygiène Sécurité et Environnement.

QHSE : Qualité en Hygiène Sécurité et Environnement.

DFC: Direction Finances et Comptabilité.

DRHM : Directions Ressources Humaines et Moyens.

DZLEP : Direction Zones Logistiques Extra Portuaires.

DGAO : Direction Générale Adjointe Opérationnelle.

DMA : Direction Manutention et Acconage.

DL : Direction Logistique.

DDD : Direction **D**omaine et **D**éveloppement.

DC : Direction Capitainerie.

DR : Direction **R**emorquage.

La liste des tableaux

N°	titre	Page
01	L'effectif de la population mère	14
02	la répartition des enquêtés selon l'âge	48
03	répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale	49
04	répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	50
05	répartition des enquêtés selon les diplômes obtenu	51
06	répartition des enquêtés selon l'année de début du travail	52
07	répartition des enquêtés selon les postes occupés	53

Sommaire

Sommaire

- La liste des abréviations.

- La liste des tableaux.

Introduction.....I

La partie théorique

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche.

1. Les raisons de choix du thème	05
2. Les objectifs de la recherche.....	05
3. Problématique	06
4. Hypothèses	08
5. Définition des concepts	08
6. La pré enquête.....	13
7. Démarche méthodologique.....	13
7.1 La méthode utilisée.....	14
7.2La technique utilisée.....	14
7.3La population d'étude.....	14
7.4L'échantillon de l'enquête.....	15
8 Les études antérieures.....	15

Chapitre II: l'évolution de travail de la femme.

1. L'histoire du travail des Femmes.....	21
2. De modestes possibilités de carrière.....	22
3. Prospérité et comportement d'activité des femmes	23
4. La mixité professionnelle, une évidence.....	23
5. Des inégalités qui se creusent	24

6. Des discriminations subies	25
7. Des femmes davantage exposées à la précarité.....	26
8. La vie familiale : frein où ressources ?.....	27
9. Les femmes dans les professions supérieures.....	28
II. L’histoire du l’emploi féminin en Algérie.....	29
1. L’histoire du l’emploi féminine en Algérie	30
2. La demande de travail féminin dans une économie administrée.....	31
3. Priorité à l’emploi des hommes.....	32
4. Les universitaires algériennes peinent à accéder aux postes de responsabilités.....	34
5. Accès des femmes aux postes de décision au niveau des entreprises économiques	35
6. Perspectives sur l’accès des femmes aux postes de décision	36

La Partie pratique

Chapitre III : présentation de l’organisme d’accueil les caractéristiques de l’échantillon.

1. Le déroulement de l’enquête	41
2. La description du guide d’entretien.....	41
3. Présentation de l’organisme d’accueil.....	41
4. présentation des caractéristiques de l’échantillon.....	47

Chapitre IV : Analyse et interprétations des résultats.

1. Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse.....	55
2. Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse.....	58
3. Vérification des hypothèses	64

Conclusion.....67

Liste bibliographique.

Annexes.

Introduction

Introduction

Introduction

L'accès au travail pour la jante féminine, dans ces débuts est centré sur l'activité ménagères et l'agriculture, mais depuis la première guerre mondiale le besoin des usines à la main d'œuvre a nécessité le recrutement massif des femmes, puisque les hommes sont dans le champ de la guerre. Après la deuxième guerre mondiale et l'évolution des mouvements féministes qui la suivent ; la femme vise une place respectée et considérable dans la société, mais pour l'arracher il lui fallait le mérite. Seul un moyen peut lui procurer un tel statut social élevé dans la société qui est le travail.

Au fil du temps la femme a su comment atteindre certains niveaux élevés, mais elle est toujours confrontée à la discrimination sexiste ou exactement le phénomène du « plafond du verre ». Les obstacles qui freinent l'évolution de la carrière féminine ne s'arrêtent pas là, elle équilibre sa vie professionnelle et la vie familiale, ou se qu'on appelle l'articulation « travail-famille » où parfois l'un fait des répercussions sur l'autre, donc elle doit faire passer l'un en avant, là la femme doit persister sur son poste pour lui préserver, et sacrifier un peu de sa vie familiale pour viser un poste de responsabilité.

Depuis l'indépendance de l'Algérie et malgré les beaux discours que les femmes entendent leur présence au niveau du poste de décision politique est toujours très timide, et elle n'a intégré le gouvernement qu'en 1982 avec la seule Zohor Ounissi, nommée secrétaire d'Etat aux affaires sociales. Le gouvernement avait ratifié le 22 janvier 1996 par décret présidentiel la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), et malgré les réformes de 2005 de code de la famille, il continue d'accorder aux hommes des privilèges au détriment de la femme et cela est observé dans le portefeuille ministériels de 2008 à 2012 entre ministres et secrétaire d'Etat sur 35 que trois femmes que soit 8,5% qui ne correspondent absolument pas à l'égalité. Dans les partis politiques la seule et unique est Louiza Hanoune à la tête du parti des travailleurs depuis 2003, alors qu'elle était porte-parole depuis 1990 l'année de sa création.

En Algérie, c'est jusqu'aux années 1980 qu'on parle de travaux sociologiques sur le travail féminin. Malgré qu'on observe quelques femmes aux hauts niveaux de commandement telle que ministre, ministre déléguée, et même chef de parti politique cela est très limité. La présence des femmes dans les hauts postes de responsabilité au niveau des entreprises économiques reste très faible.

Introduction

Dans les deux dernières décennies, les femmes algériennes ont un accès massif aux études supérieures (universités, écoles supérieures...etc.) dans les différentes branches de la recherche scientifique. Ce qui fait, ces dix dernières années, les chiffres des femmes sont largement supérieurs à ceux des hommes dans les Universités. Malgré cette ascension des femmes dans l'enseignement, les chiffres de leurs présence sur le marché du travail, notamment aux postes de responsabilité sont dérisoires voire rares.

Cette faible présence de la femme dans les différents grades de responsabilité, nous a ouvert l'esprit et incité à aborder ce thème « Les femmes aux postes de responsabilités » et nous demander quelle est la logique qui leur permet d'y accéder.

Une pratique parasitaire peut être un moyen pour y arriver à déniché un poste supérieurs, qui est le réseau relationnel. Donc on a porté notre intérêt à ce sujet : le rôle des réseaux relationnels dans l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Notre travail est divisé en deux parties complémentaires :

La partie théorique qui est composée de deux chapitres :

Chapitre I : concernant la problématisation de l'objet de la recherche, englobe les raisons et les objectifs du choix du thème, , la problématique, les hypothèses et la définition du concept clés, la pré enquête, démarche méthodologique, les études antérieures.

Chapitre II : consacré pour l'évolution de travail de la femme.

La partie pratique qui est composée de trois chapitres :

Cette partie pratique contient l'analyse des données collectées dans notre terrain de recherche, sur l'importance de réseau relationnel dans l'accès des femmes aux postes de responsabilité à l'EPB, la vérification de nos hypothèses, en fin une conclusion.

Partie théorique

Chapitre I

Le cadre méthodologique de la recherche

1-Les raisons du choix de thème :

Notre travail présente un intérêt certain compte tenu sur le monde du travail des femmes salariées particulièrement l'occupation des femmes des postes en haut de l'hierarchie ou les poste de responsabilité.

Sur le plan théorique, ce travail sert à nous renseigner sur l'occupation des femmes a des postes de responsabilité au sein de l'entreprise publique d'une part, et d'autre part il sert à nous donner un aperçu sur les raisons d'accès des femmes a des postes de responsabilité en minoritaire. Il s'agit de nous éclairer sur les aspects spécifiques de notre problématique tels que : les réseaux relationnels des femmes, leurs formation, leurs compétences.

Enfin, notre recherche présente un intérêt pratique réel car elle contribue au rassemblement des données de terrain donnant une idée générale sur l'entreprise publique l'entreprise portuaire de Bejaïa (EPB). L'accumulation de ces données est importante parce qu'elle constitue une banque des données pour les futurs chercheurs.

2 -Les objectifs du choix de thème :

Notre tâche se fixe sur un objectif et sur certains intérêts.

S'agissant d'un mémoire de fin d'études, notre premier objectif est celui de répondre à un impératif pédagogique, il y a donc nécessité de mener une recherche sur un sujet en rapport avec notre domaine d'étude, la sociologie de travail et des ressources humaines qui va nous permettre de mettre en pratique tous le bagage méthodologique acquis durant notre cursus d'étude.

L'objectif de cette étude peut être résumé comme suit :

- Donner une pratique au sujet
- Comprendre le système de l'accès des femmes dans des postes de responsabilité

Aussi un tel travail contribuerait même modestement à enrichir les connaissances et les politiques de travail de la femme comme responsable dans les entreprises publiques.

3-Problématique :

Le travail des femmes notamment, leurs accès à des postes de responsabilités et de hauts grades des décisions, est l'une des occupations de plusieurs chercheurs durant ces dernières années. La femme est plus exposée aux obstacles professionnels que l'homme, puisque celui-ci est toujours le dominant sur tous les niveaux de travail. Donc la femme doit résister et surmonter ses obstacles afin d'accélérer son processus professionnel, et voir même envisager des postes de responsabilités ; la première barrière qui peut ralentir la carrière de la femme est l'articulation travail-famille en plus de cette difficulté « la ghettoïsation des emplois selon le sexe », et également la femme doit être confrontée au « plafond de verre » à mesure qu'elle grimpe dans la hiérarchie organisationnelle¹

Depuis 1962, l'Algérie a connue des périodes de transition au niveau politique et social, comme l'économie est inséparable du politique, est aussi en situation de déséquilibre en attente de l'instauration d'un système fondé sur une base solide et de sortir du système hérité du colonial français vers un système entièrement national indépendant.

La femme algérienne comme toutes les autres femmes du monde et de l'occident notamment, est influencée par les révolutions et les mouvements féministes, essaya de s'imposer et de trouver sa place dans une société algérienne qui est typiquement masculine et de dénicher un poste de travail, voir même plus que ça pour arriver à un poste de haute responsabilité.

Par ailleurs, pour parler des travaux sur l'activité féminine en Algérie il fallait attendre jusqu'aux années 1980 ainsi que les évolutions observées durant les décennies 60-80.² Les statistiques et les données numériques sur les femmes cadres en Algérie restent très timides malgré une certaine ouverture d'esprit de la part des hommes. La dynamique institutionnelle en faveur des femmes est remarquée suite à l'instauration de plusieurs lois, notamment le code de la famille qui mit la femme algérienne en parallèle que l'homme, mais le nombre des femmes qui se présentent aux différentes sphères de la hiérarchie restent loin d'être égale à celui des hommes.

¹ ELIEV Sika et BERNIER Christian, *prospections des femmes cadres dans une entreprise typiquement masculine, Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, Volume, 9, N°2, automne 2003, p 87-113

² TALAHITE Fatiha, *Algérie l'emploi en transition*, 8th mediterranean research meeting, Florence,-Montecatini Terme, 21-25 March 2007.

En ce qui concerne l'encadrement féminin au niveau du secteur économique, il existe très peu de données, particulièrement dans le poste de décision. Au niveau des banques on prendra la Banque Nationale Algérienne comme exemple car elle dispose d'un réseau important et d'une porte feuille important également. La BNA emploie 1900 femmes environ dont 417 soit 22 % sont cadres, le secteur bancaire a commencé à s'ouvrir à l'encadrement féminin à partir des années 1990 seulement. Malgré la faible représentations des femmes aux différentes sphères de décision, les progressions sont incontournables, les femmes sont présentes dans la quasi-totalité des secteurs en particulier ceux qui leurs étaient traditionnellement fermes.¹

Les statistiques de la faible présence des femmes dans les différents niveaux des postes de hautes responsabilités ne correspondent pas aux statistiques et chiffres relevant la présence de la gente féminine aux différents niveaux et aux institutions des études supérieurs (universités, écoles des hauts diplômés), autrement dit la femme accède aux études, mais sa présence dans le marché de travail reste très loin des chiffres des étudiantes.

Cette divergence entre les chiffres des étudiantes qui disposent de formations et de diplômes qui les qualifient à être dans les mêmes positions et mêmes chances pour conquérir les postes de grade supérieur de la hiérarchie organisationnelle que l'homme, nous a conduit à mener une recherche au sujet des femmes au poste de responsabilité et les moyens auxquelles les femmes font appel pour les atteindre .

Force de constater que plus on s'élève dans la hiérarchie et plus les femmes se font rares et largement minoritaires, aux plus hauts postes de responsabilité, dans ce cas nous avons axé notre réflexion sur la problématique suivante :

- Quel est le rôle des réseaux relationnels dans l'accès de la femme à des postes de décision ?

Nous avons décortiqué la question principale de notre recherche en questions secondaires, qui sont:

- Les femmes utilisent-elles des réseaux relationnels pour accéder à des postes de responsabilité ou elles y accèdent selon leurs compétences et qualifications ?

¹ KOUADRI Aicha, *accès des femmes au poste de décisions*, EL Parat de Llobregat, Barcelone, Novembre 2006.

- Quels types de postes de responsabilité les femmes occupent-elles ? et quel statut leurs procure dans la société ?

4. Les hypothèses :

Pour répondre aux interrogations de notre problématique et analyser le rôle des réseaux relationnels dans l'accès des femmes à des postes de responsabilité, nous allons émettre deux hypothèses comme réponses provisoires aux questions de notre problématique :

Première hypothèse :

Pour grimper les échelons des postes de responsabilité les femmes mobilisent leurs réseaux relationnels dont les relations familiales, amicales, et institutionnelles en plus de leurs qualifications personnelles et compétences professionnelles.

Deuxième hypothèse :

Les postes de responsabilités occupés par les femmes sont équivalents à ceux occupés par les hommes, ce qui leur permet d'avoir un statut social valorisé.

5- Définition des concepts :

Chaque recherche scientifique est caractérisée par un ensemble de concepts importants et propre à elle « la conceptualisation est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle constitue une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel... »¹

Pour mieux entourer la problématique de notre recherche nous avons procédé à la définition des concepts suivants :

1. Poste de responsabilité:

Définition de mot responsable : obligation ou nécessité morale de répondre, de se porter garant de ses actions ou de celles des autres. Dans une autre définition fonction,

¹ GRAWITZ Madeline, *Lexique des sciences sociales*, 11eme édition, DALLOZ, 2001, p643.

position qui donne des pouvoirs de décision, mais implique que l'on rende compte (surtout pluriel) : avoir des responsabilités dans un syndicat¹ .

La responsabilité dans un poste cadre est l'ensemble des obligations à réaliser qui se limite aux ordres du chef supérieur en suivant la chaîne hiérarchique de chaque poste.

La responsabilité dans certaines tâches de poste de cadres est limitée à l'exercice de la tâche elle-même.

2. Réseaux relationnels :

De la dyade au réseau ; la trame des liens interpersonnels : La relation qui s'établit directement entre deux personnes, excluant les tiers, est d'une nature sociologique différente de la relation à trois qui marque le seuil de la structure collective du groupe. En effet la relation entre deux membres de la dyade est essentiellement dépendante des individus qui la composent, et ne survit pas à la disparition de l'un d'entre eux. A la différence du groupe, la dyade ne possède pas d'unités objectives indépendantes de chacun des membres se superposant aux intérêts strictement individuels.²

Dans une autre définition : Bourdieu évoque de manière indissociable les liaisons et les ressources que l'agent échange via ces liaisons. Cela lui permet « d'attribuer » à un agent des relations et ce à quoi elles lui permettent d'accéder. Néanmoins, Bourdieu insiste sur la dimension dynamique que présente ce capital social (...) Cependant, en se limitant à ce type de dynamique, Bourdieu ne met pas en évidence les effets de la structure des relations, de l'agencement structurel du réseau. Cet agencement peut avoir des conséquences importantes sur la position d'un acteur par rapport aux ressources disponibles. Sa définition semble renvoyer uniquement à « la possession » d'un réseau durable de relations, sans développer la notion de « réseau durable de relations ». Or cette idée de « possession d'un réseau » ne suffit pas pour rendre raison de la position d'un acteur dans le réseau et des avantages qu'il y a à entretenir cette position au sein de celui-ci. « L'existence d'un réseau de liaisons n'est pas un donné naturel, ni même un « donné social », constitué une fois pour toutes par un acte social d'institution (représenté, dans le cas du groupe familial, par la définition généalogique des relations de parenté qui est caractéristique d'une formation sociale), mais le produit du travail d'instauration et

¹ www.larousse.fr/dictionnaires/francais/responsabilite/68694/-01-3-16

² LECLERC Jeanne Becqurt, *Revue française de science politique année 1979/volume 29 numéro 1 / PP102-128.*

d'entretien qui est nécessaire pour produire et reproduire des liaisons durables et utiles, propres à procurer des profits matériels ou symboliques » (Bourdieu, 1980, p. 2).¹

Les réseaux relationnels est l'ensemble des relations qui peuvent se créer en occupant le poste, pas seulement celui qui existe avant, et se consolide en terme de l'adhésion au groupe dont les membres partagent les mêmes opinions, les mêmes visions ...

Les réseaux relationnels est l'ensemble des relations tissées par obéissance aux ordres des chefs hiérarchiques, et la fidélité aux finalités de l'organisme.

3. Qualification personnelle ou individuelle :

La qualification individuelle s'étend comme étant l'aptitude à mettre en œuvre un certain type de travail qualifié, c'est-à-dire spécifier quelque chose, est constitué d'un ensemble de tâches plus au moins complexes et diversifiées, manuelles ou intellectuelles dans une proportion variée, demandant, pour être exercé avec l'efficacité normale exigée à un instant donné, des connaissances tant théoriques que pratiques et une expérience professionnelle plus au moins étendue.²

La qualification personnelle du candidat à un poste de responsabilité et/ou poste cadre ne se limite pas à l'exercice pratique et aux titres de ses diplômes mais elle tend à son charisme, ses ambitions, son assurance de soi, qui se montrent dès les premiers moments de son occupation de son premiers poste de travail.

4. Compétences professionnelles :

« La compétence correspond à la mobilisation dans l'action d'un certain nombre de savoirs combinés de façon spécifique en fonction du cadre de perception que se construit l'auteur de la situation ». (...) « Un professionnel Compétent est celui qui mobilise et organise les différents savoirs et gère les émotions révélées au cours de leur acquisition et de leur mobilisation. - Analyse le contexte dans lequel il utilisera sa compétence pour

¹ ANHEIER Helmut K., GERHARDS Jurgen & ROMO Frank P., « Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: Examining Bourdieu's Social Topography », *American Journal of Sociology*, vol. 100, n° 4, 2004, pp. 859-903.

² SALIAS Robert, *économie et statistique année 1976* / volume 81 numéro 2 / pp 3-11.

rester performant. - Régule sa compétence au cours même de sa réalisation et l'analyse à distance tant sur le plan de son processus que de sa performance »¹

Selon Guy de Boterf : « Toute compétence s'observe par sa mise en œuvre. Elle requière une adaptation à une gamme diversifiée de situations concrètes ».

« Les compétences se réfèrent toujours à des personnes. Il n'existe pas de compétences sans individus. Les compétences réelles sont des contributions singulières, spécifique à chacun ».

« Cela ne doit pas pourtant conduire à la conclusion erroné selon laquelle la compétence serait uniquement une affaire individuelle. Toute compétence comporte deux dimensions indissociable : individuelle et collective ».²

Les compétences professionnelles sont un ensemble de savoir et de connaissances qui s'accumulent en exerçant des activités, et qui se forment au fur et à mesure. Les compétences professionnelles est la mise en œuvre du savoir théorique, et l'habilité de gérer les situations imprévues, trouver les solutions aux problèmes.

5. Statut social :

Le terme statut a été employé au 19^{ème} siècle par les auteurs anglais Mine et Spencer dans le sens de rang, entendu à la fois comme position sociale et position de prestige. L'anthropologue Ralph Linton est toutefois le premier à en avoir proposé une théorie explicite en 1936. Il définit le statut comme l'ensemble des droits et des devoirs associés à une position sociale. (...). De fait, un même statut peut être occupé simultanément ou successivement par des individus différents³.

La réussite sociale peut provoquer un changement de groupe (réussite sociale : accès à une position jugée enviable par la majorité des membres de la société ou d'un groupe).

Les critères de la réussite sont ceux imposés et légitimés par la classe dominante ; dans une société libérale comme la nôtre, les critères de la réussite sont le niveau de qualification et de compétence ; les individus doivent être des "battants", ce qui exclut

¹ WITTORSKI Richard 1997, *Evolution de la formation et transformation des compétences des formateurs, Education Permanente*, vol132, pp59-72.

² LE BOTERF Guy, *Construire les compétences individuelles et collectives*, Editions d'Organisation, 2004, p37

³ ETIENNE Jean, et autres *dictionnaire de sociologie*, 3ème édition, Hatier paris Aout 2004, p396.

un certain nombre des membres du groupe social qui ne peuvent correspondre à ces critères.

Les trois dimensions du statut social : richesse, prestige, pouvoir

Richesse : ensemble des ressources matérielles (revenu et patrimoine) dont disposent un individu ou un groupe.

Prestige : considération sociale dont jouissent certains individus et certains groupes et qui se traduit par des actes de déférence, de respect de la part d'autrui.

Pouvoir : capacité d'imposer sa volonté à autrui.

En termes de pouvoir, il faut distinguer :

- l'oligarchie : minorité située au sommet des différentes hiérarchies économiques, sociales, culturelles, politiques, etc.

- la domination arbitraire : pouvoir d'un individu ou d'un groupe qui ne peut se justifier par aucun principe universel.

L'exemple de la France permet d'illustrer ces notions : en France, on peut distinguer essentiellement trois voies d'accès aux positions dirigeantes :

- la propriété du capital
- le passage par les grandes écoles : la France se singularise, parmi les autres pays industriels, par l'importance croissante des grandes écoles et des grands corps d'État comme mode de formation des dirigeants
- la carrière interne.¹

Le statut social procure une vision d'admiration de la part de la société et l'environnement extérieur à la personne qui est dans un poste de grade supérieur. Telle que le statut « du médecin » ou « de l'avocat », dans notre société certains postes sont une source de prestige et de respect, telle qu'une femme cadre, à l'extérieure de son travail est toujours vue comme une femme solide, assurée de soi, et son statut lui garantie une place à part entière, donc cette vision faite à la faveur de son statut.

¹ <http://www.ecossimo.com/140-notion-de-statut-social.html>, consulté Le 02/04/2016 à 16h29.

6. La pré enquête :

La pré enquête est une étape primordiale dans une recherche scientifique, elle constitue le premier contact avec le terrain et notre population d'enquête, elle nous permet la formulation de nos hypothèses et de se familiariser avec le terrain.

La pré enquête consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments prévus pour effectuer l'enquête. Si l'on a des doutes sur telle ou telle variable, ou sur le rendement de telle technique, on peut explorer de façon limitée le problème à étudier, avant même de préciser définitivement ses objectifs. Dans ce cas cette technique est très importante dans l'élaboration de toute recherche scientifique. On a commencé par la pré enquête qui se présente comme l'une des étapes de la recherche, elle nous a permis de récolter des informations et des données générales sur le sujet et pour avoir une idée sur la validité de nos hypothèses. Durant notre pré enquête, on s'est mis en premier lieu en contact avec les femmes qui occupent des postes de responsabilité du service gestion de carrières.

Alors l'objectif de notre pré enquête : Avoir le contact direct avec notre population qui est les femmes qui occupent des postes de responsabilité, de gagner la confiance de notre population d'enquête, de savoir plus sur l'occupation des femmes des postes de responsabilité, de rassembler le maximum d'information sur notre thème pour l'enrichir et enfin elle nous permet de valider notre problématique, hypothèses et l'outil de notre recherche.

Dans le service d'observation on a observé le manque d'organisation surtout les réunions inattendues dans le service de gestion des carrières, et cela génère l'indisponibilité des femmes qui occupent les postes de responsabilité.

7. La méthode et la technique utilisées

La vérification de nos hypothèses nécessite la mise en œuvre d'un moyen qui permet la collecte des données nécessaires pour répondre aux hypothèses de la présente étude.

C'est pour cette raison, qu'on a adoptée une méthode et une technique afin de bien mener notre recherche et d'y apporter des explications. Or, le choix de la méthode et de la technique ne relève pas du hasard, ils dépendent de la nature de sujet de la recherche et de

son objectif qui consiste à comprendre sur quelle base les femmes accèdent au poste de responsabilité.

7.1-La méthode utilisée

L'utilisation d'une méthode est indispensable a toute recherche scientifique, elle permet au chercheur de bien guider sa recherche.

La méthode choisie pour réaliser notre recherche est qualitative, vu quelle est imposée par la nature de notre thème, ainsi que son objectif, qui consiste à comprendre et décrire le rôle des réseaux relationnels dans l'accès des femmes de l'entreprise portuaire de Bejaia(EPB) aux postes de responsabilité. Donc pour ce genre d'étude, il est difficile d'utiliser la méthode quantitative puisqu' on n'avions pas la liste de toutes les femmes cadre de l'EPB Et la difficulté de faire adhérer ces femmes a notre recherche a réduit considérablement la taille de notre population d'étude.

7.2-La technique utilisée

Après avoir choisi la méthode qualitative comme la démarche la plus adéquate a notre thème de recherche, il est claire que c'est l'entretien qui s'impose comme technique de collecte d'information et plus précisément l'entretien non-directif, qui nous permettra d'abord de rentrer en contact directe avec nos enquêtées, avoir le maximum d'informations et puis une précision et une profondeur dans la qualité des réponses et ce grâce a la liberté qu'il donne a nos enquêtées de s'exprimer d'un coté, et d'un autre coté, par la possibilité de relancer nos enquêtées en leur annonçant les thèmes de l'entretien, cependant la forme et l'ordre des questions ne sont pas respectés lors de l'entretien mais tout on s'assurant d'avoir des réponses sur l'ensemble des thèmes fixés au départ.

Pour cela nous avons élaboré un guide d'entretien non-directif qui soulève les principaux thèmes de notre sujet que nous préciserons d'ans l'étape suivante :

7.3-la population d'étude

Dans notre présente recherche qui s'articule autour du thème «le rôle des réseaux relationnels dans l'accès des femmes aux postes de responsabilité» nous nous sommes intéressé a l'ensemble des femmes qui occupent des postes de responsabilité a l'entreprise étatique de (EPB) qui sont au nombre 54 femmes cadres.

Tableau N° : 01. La population mère.

Femmes cadres permanentes	Femmes cadres contractuelles	total
46 femmes	08 femmes	54 femmes

7.4-L'échantillon de l'enquête

Le choix de l'échantillon, aléatoire simple au hasard des femmes qui occupent des postes de responsabilité qui travaillent à l'EPB. Le choix des enquêtes et la disponibilité des femmes est trop difficile, vu que notre population-mère est restreinte

Notre échantillon est composé de 13 femmes qui occupent des postes de responsabilité, exerçant à l'EPB de Bejaia, aussi notre échantillon est constitué des femmes cadre selon les différents âges, leur expériences ainsi que leur situation familiales.

8. les études antérieures

I. Les courants et les théories sur les femmes qui occupent des postes de responsabilité

1. Le phénomène de Plafond verre

cette étude explique que les femmes rencontrent des barrières tel que le phénomène du « glass ceiling », traduit par l'expression « plafond de verre », un concept mis au monde par Morrison, White et Van Velsor (1987) dans le cadre d'une étude menée auprès de soixante dix-sept femmes occupant des postes exécutifs ainsi qu'auprès de leurs associés masculins, Manifestation toujours opérante selon les chercheurs et chercheuses, le plafond de Par-delà les statistiques, plusieurs études expliquent ce confinement des femmes aux postes inférieurs en évoquant le phénomène du « glass ceiling », traduit par l'expression « plafond de verre », un concept mis au monde par Morrison, White et Van Velsor (1987) dans le cadre d'une étude menée auprès de soixante dix-sept femmes occupant des postes exécutifs ainsi qu'auprès de leurs associés masculins. Manifestation toujours opérante selon les chercheurs et chercheuses, le plafond de verre désigne ces barrières et difficultés,

parfois à peine perceptibles, qui freinent la mobilité ascendante des femmes dans les hautes sphères organisationnelles. Plus précisément¹

« Ce plafonnement' des profils professionnels des femmes serait dû à un ensemble de facteurs 'invisibles', comme l'indique la métaphore du verre, qui laisse passer le regard et non les personnes, ouvrant la perspective tout en bloquant le mouvement»², «En ce sens, le plafond de verre désigne, d'une part, les pratiques de discrimination dites imperceptibles qui affectent l'avancement professionnel des femmes et des groupes minoritaires et, d'autre part, sous-entend que les inégalités se décuplent de façon plus manifeste lors de l'ascension vers les niveaux supérieurs »³, Soulignons également que ce phénomène s'inscrit sur un continuum d'inégalités entre les femmes et les hommes et non comme un obstacle isolé, qui surgit à un moment donné au cours d'une carrière professionnelle, tel que le mentionnent Sanchez-Mazas et Casini (2005), ce qui laisserait croire à tort que les parcours professionnels des deux sexes sont symétriques. Ce qui nous intéresse particulièrement, et que dissimule a priori l'allégorie de verre en raison de son caractère conceptuel, c'est « l'inégalité des conditions qu'alimente toute une série de pratiques informelles reconduisant la discrimination envers les femmes à un niveau indirect et organisant leur mise en retrait»⁴

Parmi ces barrières on trouve Plusieurs recherches réalisées sur le phénomène du «plafond de verre» (Camussi et Leccard 2005, Crampton et Mishra 1999, Eliev et Brenier, 2003 ,Heilman, 2001, Le Pors et Milewski 2002, ILO 2004, Lips 2002, Sheridan, 2004, States Services Commission 2000, Héon et Mayrand 2003) constatent la présence de stéréotypes sexuels et l'existence d'attitudes défavorables à l'endroit des femmes au sein des hautes sphères décisionnelles, ce qui contrecarre indubitablement leur mobilité ont conduit une étude au sein de deux commissions scolaires montréalaises afin de cerner les

¹ MERCHAND Isabelle, *comprendre pérennité du plafond du verre* : le cas des entreprises privée au Québec, février, 2008, p15-16.

² SANCHEZ-MAZAS Margarita, CASINI, Annalisa (2005). *Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet «plafond de verre», Social Science Information*, vol.44, N°1, p144-173.

³ MAUME, David.J.Jr , *Is the Glass Ceiling a Unique form of Inequality?.*, *Work and Occupations*, vol.31 , N°2, p250-274.

⁴SANCHEZ MAZAS, *Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet «plafond de verre ».*, *Social Science Information*, vol.44, N°1, al. p147.

perceptions des directrices, des directrices adjointes et des adjointes administratives dans les écoles primaires et secondaires en regard des stéréotypes sexistes et des jugements de valeur discriminants. Selon les 28 répondantes, ces barrières sociales s'érodent dans leur milieu de travail.

Par exemple, la très grande majorité ne croit plus que les hommes soient favorisés par une plus grande mobilité et qu'une femme soit désavantagée parce qu'elle a des enfants à la maison. Soulignons aussi que les répondantes âgées de 40 ans et moins n'estiment pas du tout que leur entourage de travail juge que les hommes puissent être de meilleurs gestionnaires, alors que 20 % des plus âgées entretiennent cette perception. Néanmoins, en dépit du fait que les processus de sélection semblent s'être améliorés, 85 % des répondantes affirment que leur réseau social professionnel fait toujours mention de la présence de remarques sexistes et 70%, évoquant toujours les perceptions de leur entourage de travail, croient qu'une femme ne possède pas les mêmes chances d'être engagée pour un poste de direction qu'un homme. Dans la même logique, Ely (1995), au terme d'une étude empirique au sein de 30 firmes américaines de droit, soutient que dans les milieux où il y a une faible proportion de femmes, le phénomène de la stéréotypie sexuelle à leur égard se trouve accru comparativement aux firmes où ces dernières sont mieux intégrées. En continuité, Kirchler (1997) a constaté un effet d'asymétrie dans la description des profils « femmes chefs d'entreprise» et « hommes chefs d'entreprise» et ce, en dépit de la similarité des caractéristiques personnelles invoquées pour les deux sexes. Par l'entremise d'une étude réalisée auprès de 150 personnes, l'auteure a remarqué que lorsque les répondants masculins décrivaient en premier lieu un dirigeant d'entreprise et en deuxième lieu une dirigeante, la grande majorité d'entre eux affirmait «qu'elle est comme lui». À l'inverse, lorsque c'est la femme dirigeante qui a été décrite en premier lieu, peu de sujets mentionnent que l'homme dirigeant est « comme elle ». L'auteure conclut qu'il importe d'utiliser des techniques d'enquête indirectes afin de débusquer les stéréotypes qui, a priori, apparaissent éradiqués.

D'autres chercheuses, Koch, Luft et Kruse (2005) ont analysé les connotations sémantiques des termes suivants: femme, homme, leadership, manager et businesswoman auprès d'un échantillon de 54 femmes et de 47 hommes, pour la majorité étudiants à l'Université of Heidelberg. En utilisant les mêmes thèmes et paramètres de recherche qu'une étude réalisée vingt ans plus tôt, soit celle de Kruse et Wintermantel (1986, cité dans Koch, Luft et Kruse, 2005), les auteures ont constaté une certaine évolution des

représentations sociales, notamment dans la conception du leadership. Plus précisément, Il y a vingt ans, les étudiants et étudiantes associaient uniquement le leadership aux mots « Homme et manager», alors qu'aujourd'hui, celui-ci l'est aussi à la catégorie « Businesswoman et manager », signifiant ainsi que le leadership n'apparaît plus comme étant exclusivement masculin. Cependant, les termes « femme» et « homme» demeurent encore définis de manière traditionnelle, c'est-à-dire selon les stéréotypes de sexe. Soulignons enfin que les répondants masculins estiment que la signification d'une « businesswoman» se distingue clairement de la conception qu'ils ont d'une « femme»; celle-ci serait entre autres pourvue d'aptitudes plus relationnelles et empathiques que la « businesswoman ».¹

2. Etude de la fondation face

«Dans le cadre de cette étude nationale, FACE a réalisé des entretiens dans deux entreprises : la première appartenant à l'économie classique, la seconde étant une entreprise sociale. Dans les deux cas, la présence de femmes est globalement paritaire et l'une des principales caractéristiques de ces deux entreprises est le nombre important de femmes occupant des postes à responsabilité. Dans chacune des entreprises, elles représentent 2/3 de l'effectif.

Pourtant, cela n'entraîne pas une plus grande mixité des métiers : les femmes ont tendance à occuper des postes administratifs ou des fonctions ressources, tandis que les hommes ont plus tendance à occuper des postes techniques ou logistiques. En termes de formation, d'évaluation, de rémunération et de promotion, les processus ne sont pas connus de toute et peu d'aspects RH sont appréhendés sous le prisme du genre. Il apparaît cependant qu'il est souvent aisé pour les femmes ayant des enfants d'articuler vie professionnelle et vie privée. Certains stéréotypes persistent et sont apparus au cours de nos entretiens. Sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, peu de différence de pratiques ont été constatées entre les deux entreprises observées. L'entreprise de l'économie sociale et solidaire n'est pas « automatiquement » plus vertueuse. Ces deux structures possèdent toutefois des cultures d'entreprise différentes. Les salarié-e-s de l'entreprise de

¹MERCHAND Isabelle, op.cit. pp18, 19,20

l'économie sociale et solidaire montrent une réelle préoccupation à l'égalité femmes-hommes, ce qui constitue un véritable levier d'action».¹

3. Le courant de la construction de relations équilibrées entre les femmes et les hommes

Issu de plusieurs décennies de travaux et de réflexion dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, le main streaming du genre ou approche intègre de l'égalité dite aussi approche différenciée selon les sexes et un processus politique et technique qui intègre la perspective de genre dans la gestion des affaires quotidiennes et au sein des activités assurées par les décideurs politiques.

Cette approche transversale se raccroche au constat qu'une politique même apparemment neutre du point de vue de genre agit te jours déferrement sur les femmes et sur les hommes. Son principale objectif et dévaluer et de rectifier les répercutions différentes que peuvent avoir les mesures législative, les politiques et les programmes d'action sur les femmes et sur les hommes en tenant compte des situations de vie et des réalités socio-économiques différentes de ces deux groupes d'individus.

L'approche intégrée consiste en la réorganisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, au fins d'incorporer la perspective de l'égalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et a tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

Le défi et de construire un nouveau partenariat entre les femmes et les hommes pour assurer la participation pleine et entière des premières et des second, sur un pied d'égalité, dans tous les domaines, ainsi qu'une répartition équilibrée des bénéfices du progrès entre les unes et les autres.

Une telle mutation n'appelle pas seulement des avancées législatives mais aussi une transformation proprement culturelle des comportements individuels autant que des attitudes et pratiques collectives, et une action politique résolue reposant sur la mobilisation la plus large.²

¹ <http://www.atelier-idf.org/ressources/breves/2015-11-09,acces-des-femmes-postes-a-responsabilite-etude-FACE.htm> 22/04/2016 a 20h43

² Etude ors n°5 l'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises, février 2004, p22-23.

Chapitre II
L'évolution de travail de la
femme.

Dans le présent chapitre nous allons évoquer le travail salarié de la femme dans son aspect historique, économique et social commençant de la révolution industrielle à nos jours.

1. L'histoire du travail des Femmes

Au XIXe siècle, la travailleuse acquiert un relief extraordinaire. En effet, la révolution industrielle met l'accent sur la séparation entre foyer et travail, les employeurs établissaient une distinction sexuelle bien précise quant aux capacités de travail et voyaient ainsi dans la femme un moyen de réaliser des économies au niveau de la main-d'œuvre; à travers le recrutement des femmes, il s'agissait alors d'acquérir une « main-d'œuvre bon marché et non réglementée ».

L'usine appelle les femmes à travailler, alors qu'en parallèle les employeurs s'émettent à sexualiser les emplois, par exemple dans les années 1850-60. Cette segmentation des tâches va progressivement faire émerger une conception du travail féminin : les tâches nécessitant des doigts délicats et de la patience étaient qualifiés de féminines, tandis que La force musculaire et la vitesse étaient synonymes de masculinité. Cette détermination à employer les femmes sur quelques postes seulement eut pour conséquence de créer la catégorie de « travail féminin ».

Le sexe devient alors à cette époque industrielle un critère de recrutement de plus en plus important, les « travailleuses » étaient embauchées pour des travaux adaptés à leurs compétences physiques. Ce qui eu pour résultat une division sexuée de la main-d'œuvre dans le monde du travail, de rassembler les femmes dans certains emplois, les plaçant toujours au plus bas d'une hiérarchie professionnelle et établissant ainsi leur salaire à des taux insuffisants.¹

La première guerre mondiale signe l'arrivée des femmes sur le marché du travail au XXe siècle. Il est vraies qu'elles ont fait face à de nouvelles responsabilités; elles travaillent à l'arrière dans les usines et les champs ou élèvent seules leurs enfants. Les hommes, s'engageant dans une guerre longue et totale au front, il fallait alors mobiliser les forces productives disponibles l'arrière et c'est ainsi que l'on fait appel à une main d'œuvre essentiellement féminine. On les embaucha dans diverses usines d'armement, leur offrant des emplois d'un le secteur qu'il leur était jusque là étranger, et les appela

¹ Colloque de la Dynamiques de l'Innovation Sociale et Politique : *la place des femmes dans le travail*, Lycée Léo Ferré, Gourdon, p4.

communément «les munitionnettes ». Elles s'habillaient comme des hommes, font des gestes d'hommes, travaillent comme des hommes.¹

Malgré les conditions difficiles liées à l'effort de guerre, les femmes connaissent au cours de cette période un début d'émancipation face à leur mari en prouvant qu'elles pouvaient assurer de nombreux rôles et les remplacer; cette émancipation reste cependant incomplète lorsque le Sénat refuse leur proposition du droit de vote en 1922.

Lors de la seconde guerre mondiale, la femme participe énergiquement à la résistance. Aux côtés des hommes, elles occupent de nombreux postes dans l'organisation clandestine et la direction; elles sont nombreuses dans les services de renseignements et d'infiltration.²

2. De modestes possibilités de carrière

Dans l'entre-deux guerres, le professorat constitue le principal débouché des femmes diplômées. Pourtant, dès le début de siècle, des jeunes filles forcent les portes de l'université. En 1924, le décret Bérard, en unifiant les cursus des deux sexes dans le secondaire, permet aux filles de poursuivre des études supérieures.

Ainsi entre 1925 et 1929, elles représentent la moitié des étudiants en lettres, 9% des étudiants en droit (annuaire statistique de la France, INSEE, 1955). Au cours de ces années, des femmes accèdent par voie de concours a des postes dans les ministères, alors que les hommes tendent à s'en écarter pour des professions plus lucratives. La progression de la législation sociale, qui jalonne l'édification de l'Etat-providence, ouvre aussi aux femmes de nouvelles opportunités, comme les lois de protection du travail des enfants et des femmes, d'assistance au malades, de protection de l'enfance...selon l'analyse de Linda Clark [2000] un « féminisme maternaliste » à la française favorise l'accès des femmes a la scène publique dans des domaines où leur sont reconnues des qualités et des compétences socialement connotées comme féminines. Cependant, cette spécialisation sexuée des domaines (l'enfance, la protection des femmes et des faibles) a limité sur d'autres plans la progression des femmes. Par exemple, les inspectrices de l'enseignement ont surtout exercé leur autorité sur les écoles enfantines, alors que l'inspectrice du travail ont été longtemps écartés de la grande industrie [Schweitzer, 2000].

Si, comme dans d'autres pays, la « barrière de mariage » qui exclut les femmes de l'emploi dès qu'elles se marient n'a pas existé en France, leur accès a des positions supérieures a soulevé controverses et oppositions. Ainsi les arguments selon les quelles les

¹ Colloque de la Dynamiques de l'Innovation Sociale et Politique, op.cit, p4.

² Ibid., p4.

femmes sont inaptes à diriger, qui font consensus surtout en période de crise ou s'exacerbe la concurrence entre les sexes, justifient leur exclusion de certains postes et la régulation de la féminisation par la fermeture de concours ou l'instauration de quotas.¹

3. Prospérité et comportement d'activité des femmes

Au cours des années d'après guerre, une importante production de connaissances sur l'activité professionnelle des femmes voit le jour. Bénéficiant de la création d'institution de recherche, ces travaux reflètent les questions qu'a fait surgir l'appel à la main-d'œuvre féminine lié aux mutations de l'appareil productif et à la salarisation massive des femmes mariées et mères de famille. Les travaux des pionnières, comme Madeleine Guilbert, Viviane Isambert-Jamati ou Andrée Michel [Guilbert, Lowit et Zylberberg-Hocquart, 1977 ; Guilbert, 1999], ont mis l'accent sur la croissance de l'activité féminine et son rôle moteur dans l'émancipation des femmes. Mais, au même temps, elles ont montré le revers de la médaille : la pérennité des inégalités entre les sexes, qui se manifestent dans le monde du travail (maintien des femmes dans des emplois répétitifs, peu rémunérés et sans perspective de carrière) et dans la sphère familiale ou le travail domestique, effectué par les femmes, engendre la « double journée des mères de famille ».²

4. La mixité professionnelle, une évidence

L'entreprise d'aujourd'hui a-t-elle le choix ? Placée au cœur d'un environnement caractérisé par le changement et l'accélération, soumise à une concurrence de plus en plus large et organisée, observée par ses actionnaires, clients, agences de notation et salariés, elle doit faire preuve d'adaptabilité, de créativité, et adopter une vision globale si elle veut prendre sa place et asseoir ses positions sur le grand échiquier mondial. Cela passe, la plupart des dirigeants en sont désormais conscient(e)s, par la remise en question de certains modèles et habitudes, et par une ouverture délibérée à une diversité de modes d'action, de réflexion et de management, susceptibles d'enrichir le *modus vivendi* de chacun. « La complémentarité des points de vue et des approches, si l'on sait en faire une synergie et non pas une opposition, est quelque chose d'extrêmement fort et puissant »³, résume Jean-Paul Bailly, président du groupe La Poste. Comment l'entreprise pourrait-elle anticiper les tendances, faire face à ses nouveaux enjeux et tirer son épingle du jeu sans être le reflet de ses clients, de son environnement et d'une société vivante, en perpétuelle

¹ BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du travail des femmes*, édition la découverte 9 bis, Paris 2004, p 72.

² Ibid., p 79.

³ BOFFA-COMBY Paule, *Impératif mixité dans l'entreprise*, *L'Expansion Management Review*, 2008/1 N° 128, p87.

évolution ? La question n'est donc plus de savoir si la diversité, la mixité, doivent ou non entrer dans l'entreprise, elle relève désormais du « comment et à quel rythme » le rééquilibrage doit se faire.¹

Le monde économique – ne serait-ce que parce que les situations diffèrent selon les entreprises et les secteurs d'activité –, les statistiques sont éloquentes. Alors qu'elles représentent 52 % de la population française et constituent 46 % de la population active, les femmes ne pèsent plus que 26 % dans les effectifs cadres, moins de 10 % des membres de comités de direction et moins de 5 % des conseils d'administration. Plus de trente ans après l'ouverture des grandes écoles aux étudiantes, malgré une évolution déjà favorable, le constat chiffré est univoque : plus on s'élève dans les strates de pouvoir et moins les femmes sont présentes. Alors ? Les femmes sont-elles moins compétentes que les hommes ? Se tiennent-elles délibérément à l'écart du pouvoir ? Les modèles et culture d'entreprise en vigueur disqualifient-ils d'office les « prétendantes » ? Les entreprises ne savent-elles pas reconnaître et « exploiter » leurs « potentiels au féminin » ? Les hommes font-ils délibérément obstacle à ces « nouvelles venues » ? Si ces formulations parfois entendues peuvent présenter le mérite de simplifier les données, à l'extrême, et de rassurer certain(e)s en pointant du doigt des responsables et des coupables, elles ne nous semblent pas susceptibles d'initier une dynamique d'évolution durable. A ce type de questionnement « binaire », nous préférons de loin une approche tenant compte de la multiplicité des facteurs ayant abouti à la situation actuelle et des différents acteurs impliqués de fait dans la problématique – à savoir les hommes, les femmes et les entreprises.²

5. Des inégalités qui se creusent

La dégradation du marché du travail, qui s'accroît depuis plus de vingt ans, a déplacé les frontières des inégalités entre hommes et femmes et a aussi approfondi les écarts entre les femmes. Les inégalités ne se mesurent plus seulement en termes de qualification, de salaire ou de progression professionnelle, mais en termes d'accès au marché du travail et de type d'emploi. Une sociologie de l'emploi s'est ainsi développée qui, à « l'intersection de la sociologie du travail et de l'économie du travail traite des rapports sociaux de l'emploi [...] analyse les mouvements de l'emploi et du chômage comme des constructions sociales et non comme des mécanismes économiques ».³

¹ BOFFA-COMBY Paule, op.cit, p87.

² Ibid, p87.

³ MARUANI Margaret, et REYNAUD E., *sociologie de l'emploi*, la découverte, coll. «Repères », paris, 1999, p4.

Avec la progression du chômage, l'« emploi type » à temps plein et à durée indéterminée offrant une grande stabilité, qui constituait la référence sinon la norme, s'effrite. Il est remplacé par ce qu'on appelle les « nouvelles formes d'emploi » ou « emplois atypiques » : emplois aidés par l'Etat, intérim, contrats à durée (de plus en plus) déterminée, temps partiel. Le plein-emploi fait place au sous-emploi et à l'éviction du marché du travail d'une partie des personnes souhaitant travailler. Or ce sont les femmes, et, parmi elles, celles qui sont le moins dotées en capital scolaire, qui sont les plus exposées aux difficultés d'accès au marché du travail, à l'instabilité et au sous-emploi.

Un premier ensemble classique d'approche se réfère à la très faible diversité des filières scolaires puis professionnelles vers lesquelles s'orientent (ou sont orientées) les femmes : en 1996, six catégories socioprofessionnelles regroupent 60% des femmes, toutes situées dans le tertiaire [Fournier, 1997]. Selon Thomas Couppié [1997], les disparités entre les itinéraires des hommes et des femmes ne résultent pas de pratique discriminatoires à l'égard des femmes, car chacun des sexes se situe dans des segments différents du marché du travail : les garçons dans le secondaire, les filles dans le tertiaire. Or dans les segments masculins du marché du travail, par exemple dans la mécanique, il y a une bonne adéquation entre le niveau de diplôme et la qualification de l'emploi. Ce n'est pas le cas dans les segments les plus féminins du marché du travail, comme celui constitué par les emplois du bureau, où il y a, au contraire, mise en concurrence pour un poste de titulaires de diplômes de niveau très différent. Cette mise en concurrence se traduit par une sélection de femmes surqualifiées, alors que les titulaires de diplômes correspondant aux poste du travail sont rejetés vers les emplois moins qualifiés et plus précaires ou sont évincées du marché du travail. En outre, la reconnaissance et la définition des qualifications dans les services mobilisant des compétences personnelles, sont beaucoup plus difficile à apprécier que la maîtrise d'une technique aisément misérable [Daune-Richard, 2001]. De tels processus ne sont pas nouveaux et s'ancrent dans l'histoire. Mais la question demeure de savoir pourquoi, aujourd'hui, les hommes parviennent à imposer leur qualification aux employeurs et non les femmes.¹

6. Des discriminations subies

Les femmes sont victimes de nombreuses discriminations qui son perceptibles à travers des phénomènes tels que le « plafond de verre », de l'anglais « glass ceiling » qui est apparue à la fin des années 1970 dans le *Wall Street Journal*. Le « plafond de verre »

¹ BATTAGLIOLA Françoise, op.cit., p99.

pénalise les femmes dans leur vie professionnelle en les empêchant d'atteindre les postes les plus élevés dans la hiérarchie de leur entreprise à cause du simple fait d'être différentes des hommes en plusieurs points.

D'une part ; les femmes ont plus de contraintes physiques que les hommes car elles sont le risque supplémentaire de tomber enceinte et donc de prendre un congé maternité qui les obligent à interrompre temporairement leur carrière professionnelle. Aussi, le risque d'une maternité pour les femmes qui entraînerait une interruption temporaire de l'activité professionnelle, pousse-t-il les entreprises à embaucher de préférence des hommes.

D'autre part, malgré les progrès réalisés en termes d'émancipation des femmes notamment depuis les années 1960, les femmes continuent à faire l'objet de fortes discriminations par rapport aux hommes notamment en ce qui concerne la rétribution du travail ; en effet les femmes bénéficient, en moyenne de salaires moins élevés que les hommes y compris pour les postes qui requièrent un même niveau de qualification.¹

7. Des femmes d'avantage exposées à la précarité

Les dernières décennies ont été marquées par la dégradation des situations sociales et professionnelles pour un certain nombre de femmes. Travailleuses pauvres, chefs de famille monoparentales, retraitées, les françaises sont de plus en plus exposées à la précarité. Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées dans les emplois où l'exposition à la précarité est plus forte avec parfois des horaires atypiques (c'est notamment le cas des emplois à temps partiels) et dans des secteurs dits «féminins», donc mal rémunérés et fragiles. On peut constater que la tentation de quitter le marché du travail pour celles que l'on désigne désormais les « travailleuses pauvres » est d'autant plus forte qu'elles éprouvent des difficultés à assurer la garde de leurs enfants dans des structures qui sont à la fois insuffisantes et parfois peu accessibles. Dès lors, se dessine alors des inégalités entre femmes selon la catégorie professionnelle ; on distingue celles qui sont bien insérées, disposant d'emplois stables, et les "travailleuses à bas salaires, en temps partiel subi". Cette précarité de l'emploi conduit légitimement à craindre une nouvelle dégradation de la Situation des femmes retraitées ; en effet le montant des retraites des femmes travaillant dans le secteur privé était en 2004 inférieur de 38% à celui des hommes.²

¹ Colloque de la Dynamiques de l'Innovation Sociale et Politique, op.cit, p10.

² Ibid., p11.

La surreprésentation des femmes dans les emplois peu qualifiés (78% des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes et 30% des femmes exercent un emploi peu ou pas qualifié) constitue un obstacle d'autant plus important que les perspectives de mobilité Professionnelles sont très réduites dans de tels cas. Les emplois à temps partiel concernent essentiellement les domaines du commerce (et plus particulièrement la grande distribution), l'hôtellerie, les services de ménage ou encore les services d'aide à la personne, secteurs dans lesquels les femmes bénéficient souvent de faibles rémunérations.¹

8. La vie familiale : frein où ressources ?

La situation familiale des femmes cadres supérieures du ministère de l'équipement se distingue quelque peu de celle de la population féminine française appartenant à la même génération, c'est-à-dire en moyenne des femmes nées entre 1945 et 1955.² Elles sont en effet légèrement plus souvent célibataires et, lorsqu'elles ont des enfants, leur nombre est moins élevé, sauf en ce qui concerne les cadres de l'administration centrale. Néanmoins, une grande majorité d'entre elles est mariée ou vit en couple. Certes, l'accès aux fonctions supérieures demeure plus rapide pour les femmes célibataires ou mariées sans enfant, mais c'est pour celles mères de trois enfants que l'ascension fut la plus précoce. Ces femmes ne sont à l'évidence ni des « superwomen », ni des « célibattantes ». On s'éloigne donc des stéréotypes ou des raisons souvent avancées pour expliquer le retrait des femmes de l'encadrement supérieur.³

À l'heure où le travail n'est plus la seule source de reconnaissance sociale et d'épanouissement personnel, l'enquête démontre que la césure entre le monde du travail et la vie « hors-travail » s'amenuise au profit d'une imbrication complexe. Et ce ne sont pas tant les facteurs objectifs comme le fait d'avoir des enfants qui pourraient expliquer la plus lente ascension des femmes à l'encadrement. Les mécanismes propres à l'univers du travail (le masculin comme « valeur sociale », le poids des grands corps d'Etat, les mises à

¹ Colloque de la Dynamiques de l'Innovation Sociale et Politique, op. Cit, p11.

² DOISNEAU lionel, *Panorama démographique de la France en 2000*, Statistiques INSEE, Population, famille, 2002, p. 11-18.

³ Laurence le douarin et Ghislaine doniol-Shaw, « L'accès des femmes aux emplois supérieurs de la fonction publique : une construction au croisement des itinéraires professionnels et familiaux », *Politiques et management public* [En ligne], Vol 26/2 | 2008.

l'épreuve, les soupçons d'incompétence, etc.) expliqueraient davantage la situation. Tout dépend également de leur expérience *vécue* au sujet de la vie conjugale et de la maternité.¹

En effet, il y a des époux qui encouragent et d'autres qui dévalorisent leur trajectoire professionnelle. Certains partenaires participent à la gestion de la vie quotidienne et d'autres délèguent dans une relation de complémentarité. Ces modalités génèrent des rapports différenciés à l'univers professionnel, tant au niveau du temps et de l'organisation du travail (recours au temps partiel, flexibilité des horaires, etc.) qu'au niveau de la vitesse de promotion et des représentations sociales sur les relations hommes/femmes, c'est-à-dire des rapports entre collègues au sein du ministère. On a pu employer l'expression de « discrimination double », c'est-à-dire ce processus qui consiste à distinguer - à la fois dans la « vie travail » et dans la « vie hors travail » - un groupe de personnes, en lui appliquant un traitement spécifique du fait de la différence, notamment, des sexes. En effet, certaines de ces femmes sont traitées différemment, tant dans l'espace du travail que dans leur vie familiale, du fait de leurs « attributs de rôle fondamentaux » : leur engagement professionnel est évalué à travers le prisme de leurs fonctions domestiques.²

9. Les femmes dans les professions supérieures

Contrairement à l'évolution de la scolarisation des filles, qui a suscité de nombreux travaux, l'entrée des femmes dans les professions supérieures (nécessitant généralement un niveau d'étude supérieure et regroupé dans les rubriques « cadres et professions intellectuelles supérieures » de la nomenclature de l'INSEE de 1990) se développe plus récemment.³

Les professions supérieures apparaissent cependant comme un véritable laboratoire pour observer les mouvements de différenciation du travail, des métiers, des carrières entre hommes et femmes. car qu'il s'agisse des processus de ségrégation horizontale (différenciation des emplois et des métiers) ou de ségrégation verticale (différenciation des carrières), on ne peut incriminer ni le type ni le niveau de la formation des femmes,

¹ <http://pmp.revues.org/1411>, consulté le 04/05/2016 à 16h43.

² LE DOUARIN, Lionel, et DONIOL, SHAW, *Hauts cadres féminins du METLM et "discrimination double"* », *Raison présente*, n° 152, 2005, pp. 105-119.

³ BATTAGLIOLA Françoise, op.cit., p 93.

souvent plus diplômées que leurs collègues. Quels sont alors les mécanismes en jeu si, comme le note Michèle Ferrand [1993], « 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 » ? Il s'agit de rompre, comme la suggère Johanne Collin [1992], avec une approche statique de la reproduction des rapports de sexe pour mettre l'accent sur les dynamiques qui reconduisent les clivages entre les sexes, déplacent les limites de masculin et de féminin, ou tendent à estomper les différences.¹

L'entrée des femmes dans la profession supérieures a accompagné la progression de leur scolarisation dans les années soixante-dix. Ainsi les femmes ingénieurs qui sont longtemps plafonné autour de 1% à 4% des diplômés chaque année, représente-elles 20% des nouveaux ingénieurs en 1990 [Marry, 1992a]. Dans le cas de la magistrature, ouverte aux femmes depuis 1946 les femmes sont restées minoritaires jusqu'à la fin des années soixante. En 1998, les trois des candidats sont des candidates et les femmes constituées la moitié des magistrats [Boigeol, 1996, 1997].

Les modes de recrutement jouent un rôle prépondérant : le passage de recrutement par la profession à un recrutement appuyé sur les performances scolaires favorise l'entrée des filles. C'est le cas dans la magistrature lorsque, en 1958, et créée une école à lequel on accède par concours. Une comparaison de la féminisation des professions juridiques en France et en grande Bretagne montre que la féminisation plus précoce et soutenue en France s'appuie sur le rôle de « levier » des diplômés [LeFeuvre et Walter, 1993]. De même, la pharmacie au Québec a attiré un grand nombre de femme des qu'un cursus universitaire long et sélectif s'est substituer à la sélection par la profession [Collin, 1992].

II. L'histoire du l'emploi féminin en Algérie

L'Algérie a connu de profondes mutations économiques et sociales à partir des années 80. Au plan économique, de grandes réformes ont été entreprises pour la mise en œuvre des mécanismes France et en Grande Bretagne montre que la féminisation plus précoce et plus soutenue en France s'appuie sur le rôle de « levier » des diplômés [Le Feuvre et Walters, 1993]. De même la pharmacie au Québec a attiré un grand nombre des

¹. BATTAGLIOLA Françoise, op.cit., p 93.

femmes dès qu'un cursus universitaire long et sélectif s'est substitué à la sélection par la profession¹.

1. Le travail salarié féminin en Algérie

D'une économie de marché au plan démographique et social, la croissance démographique qui était l'une des plus élevée au monde durant la période 1962 à 1985, et qui est demeurée supérieure à 3 % durant cette période, a été caractérisée par une baisse continue et sensible à partir de 1986. A l'heure actuelle le taux d'accroissement démographique avoisine les 1,6%. La famille et les relations hommes/femmes se sont trouvées grandement bouleversées. L'amélioration du niveau d'éducation de la population, notamment chez les femmes, le recul sans précédent de l'âge moyen au mariage et le recours massif à la planification familiale, induisant des familles de taille de plus en plus réduite sont toujours à l'œuvre pour réduire les écarts entre les sexes, jusqu'alors observés.

Le taux de prévalence contraceptive concerne actuellement plus de 60% des couples (57% en 2002) ; l'âge moyen au mariage est passé de 23,8 ans pour les hommes et 18,3 ans pour les femmes en 1966 à 31,9 ans pour les hommes et 29,1 ans pour les femmes en 2002 ; les efforts de scolarisation consentis par l'Etat pour améliorer le niveau d'instruction de la population a permis à la fille de poursuivre des études supérieures de s'insérer plus facilement au marché du travail et de retarder ainsi son entrée au marché matrimonial. En effet, le taux de scolarisation est passé de 47,2% en 1966, (36,9% pour les femmes) à 93,6% en 2002, (92,1% pour les femmes) et le taux d'analphabétisme de 74,6% en 1966, (85,4% pour les femmes) à 26,5% en 2002, (35,0% pour les femmes); enfin l'introduction du genre des politiques programmes de développement et la lutte contre les stéréotypes discriminatoire à l'égard des femmes viennent également renforcer les conditions déjà réunies toutes les conditions sont donc réunies pour l'insertion de la femme dans le marché de travail et pour sa participation effective à l'activité économique et sociale du pays.²

Tout autant que les hommes, les femmes disposent en effet actuellement, de toutes les capacités requises pour l'exercice d'une activité marchande. Elles jouissent également d'un bien être physique meilleur, compte tenu de l'amélioration de l'état et des conditions

¹Hassen, souaber, Office National des Statistiques, *« Activité féminine en Algérie réalité et perspectives »*.P19

² Ibid, p19.

de santé de la population. Entre 1970 et 2004, l'espérance de vie à la naissance est passée de 53,4 ans à 73,9 ans pour les hommes et de 53,7 ans à 75,8 ans pour les femmes. En dépit des immenses efforts consentis depuis l'indépendance pour l'amélioration des conditions sociales d'existence de la population et notamment en matière d'éducation, de formation, d'enseignement supérieur et de santé, la participation de la femme à l'activité économique demeure très en deçà de ce qu'elle aurait pu être. L'évolution de la part de la population féminine dans la population active demeure très lente. De 4,3% lors du premier recensement général de la population et de l'habitat de l'Algérie indépendante réalisé en 1966, la part des femmes dans le total des actifs n'est que de 17,5% en 2004.¹

En 2004, les femmes ne représentent que 17,5% de l'ensemble de la population active, 17,4% du total des occupés et 18,1% des demandeurs d'emploi. Le taux d'activité est 14,9% pour les femmes alors qu'il est de 69,1% pour les hommes. Autrement dit, seulement près de 15% des femmes en âge de travailler, sont réellement actives.²

2. La demande de travail féminin dans une économie administrée

À ce stade, il faut noter qu'il est difficile pour cette période de parler de « marché du travail » car l'allocation de la main d'œuvre se faisait non pas selon des mécanismes de marché mais de manière planifiée au niveau centrale. Du côté de la demande, un employeur domine le marché, c'est l'Etat, le capital privé est limité et surtout, les conditions de sa valorisation par le marché n'existant pas, il dépend de l'Etat et des rentes que ce lui-ci lui accorde. L'offre de travail n'est pas révélée par le marché, sauf de manière marginale. Dans une économie à planification centralisée de type socialiste, l'ajustement entre l'offre et la demande de travail se fait en principe ex ante de manière centralisée. Cela signifie que le planificateur connaît la force de travail disponible (offre) ainsi que la demande de travail exprimée par les entreprises de secteur public et l'administration. En réalité, l'économie n'a jamais vraiment fonctionné d'une manière planifiée, ne serait-ce que du fait de l'existence d'un petit secteur privé. Le marché de travail est un marché captif, encadré par l'Etat et ses différents organes. Il est segmenté. Le principal créneau pour l'emploi qualifié est le système éducatif.

Dans un contexte de pénurie de cadres et de main d'œuvre qualifiée, les entreprises publiques s'assurent le recrutement prenant en charge la formation (bourse présalaires), dans le pays et à l'étranger. Une grande partie des étudiants ont un débouché garanti par l'Etat à la fin de leurs études, dans l'administration ou les entreprises publiques. Ce

¹ Hassen, souaber, Office National des Statistiques, op. cit, p19.

² Ibid, 19.

système qui à fonctionné jusqu' la aux années 80, présente vite des limites l'ajustement entre offre et demande de travail n'est pas efficace. D'un coté, une grande partie de la demande de travail n'est pas satisfaite, ou alors elle est mal pourvue, par le recrutement de personnes non qualifiées pour les postes. De l'autre, le chômage commence à se développer et, phénomène nouveau, un chômage de diplômés.

Dans la deuxième moitié des années 1980, s'opère une certaine décentralisation. Mais sans que les mécanismes de marché ne soient rétablis, en particulier, sans que les institutions du marché du travail ne soit mise en place. On assiste à un relâchement du contrôle administratif centralisé sur l'économie, alors que les conditions d'une coordination par le marché sont absentes. C'est la montée des réseaux, plus effilassés pour l'ajustement de l'offre et de la demande, parce qu'ils permettent de contourner les rigidités et les obstacles bureaucratiques. Mais cela ne fait au prix d'une expansion du favoritisme et des ses passe-droits, dans la mesure où l'essentiel de l'offre d'emploi émane de l'Etat (administration et entreprises publique). Mettez les références

Finalement concernant les mécanismes d'ajustement entre offre et demande de travail durant la période d'économie administrative (1962-1988), il est faut de retenir que c'est d'abord l'Etat qui mobilise la force de travail. La rencontre libre entre offre et demande sur un marché, si elle n'est pas totalement absente, est marginale : elle passe par la les traditionnels bureaux de main d'œuvre hérités du période coloniale, conçue pour recruter une main d'œuvre féminine « indigène » non qualifiée et qui ont très peut changé jusqu'aux années 1990. Puis, dans les années 1980, à la faveur d'une certaine décentralisation dans la gestion de l'économie étatisées, ce sont les réseaux qui commencent à tisser leurs trames dans l'économie en traversant les séparations rigides entre le public et le privé, le local et le central, l'informel et le formel, le national et l'international. Tandis que la gestion planifiée est de plus en plus rigide et inefficace, ces réseaux qui s'adaptent aux mutations de l'offre et de la demande, peuvent être considéré comme la première configuration du futur marché du travail qui éclora avec les formes.¹

3. Priorité à l'emploi des hommes

La détermination centralisée de la demande de travail et sont allocation planifiée permettait donc au planificateur d'établir des priorités de mobilisation de la force de

¹ TALAHIT Fatiha 2007, *L'emploi féminin en transition en Algérie*, 8th méditerranéen research meeting 2007, université paris 13, pp 7-8.

travail. Dans un contexte de rareté de l'emploi et de forte pression de l'offre de travail masculine, avec un taux de dépendance élevé qui nécessitait de donner la priorité aux « chefs de famille », il privilégia la main d'œuvre masculine. Il ne fut fait appel aux femmes que comme appoint, là où la force de travail masculine était insuffisante. Cela concernait les emplois très qualifiés pour lesquels il y avait pénurie d'offre, ainsi que les métiers considérés comme spécifiquement féminins où les femmes ne venaient pas faire concurrence aux hommes. Cela n'empêcha pas quelques actions volontaristes de mobilisation de la main d'œuvre féminine. Comme par exemple l'usine électronique de Sidi Bel Abbès, fleuron de l'emploi féminin ouvrier, qui servit longtemps de thème à la propagande « féministe » du régime. Le succès de cette expérience en matière d'emploi féminin faisait la preuve que l'extension de l'emploi féminin au-delà des limites que lui avait tracées le pouvoir central était possible. Mais cela resta une exception.

Ainsi, le choix opéré par le pouvoir central fut, face à l'importance de l'offre de travail, de ne pas engager de politique de mobilisation volontariste de la force de travail féminine. Les élites socialistes dirigeantes n'abandonnèrent pas pour autant leur idéologie progressiste reliant l'émancipation des femmes à la participation à l'édification nationale par le travail. Mises en contradiction par un choix dicté par une contrainte économique, elles décidèrent de reporter dans le futur l'entrée des femmes dans l'activité, leur socialisation par le travail salarié, et justifèrent cette position en établissant des priorités et des étapes. Ce qui explique la scolarisation massive des filles et leur promotion à travers l'ensemble des paliers du système éducatif. Les femmes ne participèrent pas à la force de travail, mais elles furent le vecteur privilégié d'investissements en capital humain. Les générations présentes furent sacrifiées, en contrepartie d'une promesse de participation des générations futures.

Le code de la famille est venu sanctionner ce choix. Le poids des traditions fut surtout un prétexte pour justifier cette orientation. On peut considérer que la distribution de revenus en priorité à la population masculine occupée a pu maintenir pendant un certain temps les femmes en dehors de l'activité. Nous verrons que lorsque ces revenus ont chuté, les femmes se sont portées en nombre comme demandeuses d'emploi sur le marché du travail.¹

¹ TALAHIT Fatiha 2007.op. cit, p9.

4. Les universitaires algériennes peinent à accéder aux postes de responsabilités

Le constat que la réalité des faits contraint d'établir est on ne peut plus clair : dans pratiquement toutes nos universités, force est de constater que plus on s'élève dans la hiérarchie et plus les femmes se font rares et largement minoritaires, pour ne pas dire inexistantes, aux plus hauts postes de responsabilité.

Un non-sens, mais aussi et surtout une véritable injustice très mal vécue par ces femmes, souvent très bien formées, qui éprouvent d'énormes difficultés à franchir ce «plafond de verre» sous lequel vient se briser leur carrière. Cet amer constat de l'inégalité des chances des femmes en termes d'accès aux postes de décision ne concerne malheureusement pas que les universités. Il est valable aussi bien dans les entreprises que dans les institutions et organisations publiques. Il pose avec acuité les questions centrales de justice et d'égalité, à compétence égale, entre les hommes et femmes et, bien entendu, celle de l'efficacité économique à laquelle toutes ces universitaires, arbitrairement écartées de la trajectoire professionnelle, auraient pu contribuer si on leur avait offert la chance d'accéder aux commandes auxquelles leurs diplômes et leur expérience les prédestinaient. Il est, de ce fait, intéressant d'identifier le faisceau d'éléments qui instaurent ce «plafond de verre» qui entrave la promotion hiérarchique des femmes diplômées à tous les niveaux de la haute hiérarchie, pour les cantonner à l'échelle de l'encadrement subalterne.¹

Divers obstacles artificiels auxquels se mêlent de tenaces préjugés socioculturels (prétendue infériorité génétique de la femme, divers stéréotypes, machisme, courants religieux rétrogrades, etc.), mais aussi, structurels (organisation du temps de travail défavorable aux femmes mariées, difficultés de transport, manque d'encouragement, etc.) auxquels s'ajoutent l'adoption par certaines femmes diplômées de valeurs qui ne favorisent pas l'estime et le compter sur soi, entravent la percée de toutes ces universitaires qui disposent pourtant, au même titre que les hommes, la compétence requise pour occuper de hautes charges professionnelles. Il n'y a, en effet, aucune discrimination au niveau du contenu des formations, les hommes et les femmes recevant chacun dans sa spécialité les mêmes enseignements.

¹ El Watan, quotidien algérien, les universitaires algériennes peinent accédés aux postes de responsabilité, Djamilia Fernane, 17 mars 2015.

Pour justifier les inégalités que pratiquement toutes les femmes diplômées finiront par subir à un moment ou un autre de leur carrière, on évoquera l'hypothèse peu crédible, selon laquelle la femme n'arrivera jamais à combiner, comme il se doit, ses responsabilités familiales et ses engagements professionnels, ce qui, d'emblée, devrait la dissuader de postuler à un haut poste de responsabilité qui pourrait accaparer beaucoup de son temps au détriment de sa famille. Un postulat évidemment vite contredit par les réalités du terrain, à l'exemple de ces femmes entrepreneurs dont les statistiques nous apprennent que les trois quarts d'entre elles sont mariées, 84% ont un ou plusieurs enfants, sans pour autant souffrir d'un déchirant choix à faire entre la famille et l'activité professionnelle.¹

Suite à une enquête conduite respectivement au niveau des secteurs de l'éducation, des banques et certains services publics, à l'occasion de laquelle nous avons interrogé une vingtaine de femmes cadres, nous avons constaté que 60% de celles qui n'ont pas encore obtenu un poste hiérarchique ou l'avancement professionnel convoité, souhaitent concrétiser leurs ambitions, ce qui montre, à l'évidence, que s'agissant d'avancement dans la carrière, les femmes ne sont pas moins ambitieuses que les hommes. Si elles se montrent moins ardentes que les hommes dans la course aux postes de responsabilité, c'est parce qu'elles sont bien conscientes qu'il existe dans notre pays une sorte de discrimination institutionnalisée, qui privilégie outrageusement la gent masculine. Le processus de sélection et, dans de nombreux cas, de cooptation de femmes diplômées à des postes de responsabilité n'est, à l'évidence, pas neutre.²

5. Accès des femmes aux postes de décision au niveau des entreprises économiques

Il existe très peu de données concernant l'encadrement féminin au niveau du secteur économique. Concernant les postes de direction, on ne dispose que de données générales concernant les indépendantes et les employeuses qui représentent 26 % de l'emploi féminin. Concernant le secteur économique public, les données sont également quasi-inexistantes. On peut cependant à titre d'exemple citer le secteur financier et bancaire où des femmes cadres marquent de plus en plus leur présence.

En 2001, une journée d'études sur la présence des femmes dans le secteur des finances a fait ressortir que :

¹ El Watan, quotidien algérien, op.cit.

² Ibid.

- Le taux de féminisation du Ministère des Finances d'élevait à 18 %.
- Malgré un niveau scolaire élevé (31 % ont un niveau universitaire et 39,5 % un niveau secondaire), très peu ont accès aux postes d'encadrement (4,5 % sont chef de bureau et chargées d'études) ou à des fonctions supérieurs, (elles représentent 6,9 % soit 18 sur 260).

Au niveau des banques, on prendra la Banque Nationale Algérienne comme exemple car il s'agit de la banque qui dispose d'un réseau important et d'un portefeuille également important. La BNA emploie 1900 femmes environ dont 417 soit 22 % sont cadres. Les agents de maîtrise représentent 19%. Le nombre de femmes dans les postes d'encadrement s'élève à 65 soit 3,7 %. Il y a lieu de dire que le secteur bancaire a commencé à s'ouvrir à l'encadrement féminin à partir de la fin des années 1990 seulement.¹

En 2000, une femme a été nommée vice - gouverneur de la Banque Centrale après avoir occupé pendant longtemps le poste de directrice. C'est dire qu'il y a une avancée pour les femmes dans ce secteur mais elle reste timide. Ces quelques indicateurs sur la participation des femmes aux sphères de décision montrent que l'inégalité est plus accentuée dans les postes de décision que dans l'emploi. Elle l'est encore plus dans les lieux de pouvoir (parlement- gouvernement et pouvoir judiciaire).²

6. Perspectives sur l'accès des femmes aux postes de décision

Malgré la faible représentation des femmes aux différentes sphères de décision, les progrès sont incontestables. Ce qui paraît important, c'est que les femmes sont présentes dans la quasi totalité des secteurs et en particulier ceux qui leur étaient traditionnellement fermés, elles ne sont plus cantonnées dans les secteurs sociaux.

De plus, les progrès enregistrés en matière de scolarisation et de formation nous autorisent à émettre l'hypothèse de l'arrivée sur le marché du travail d'une main d'œuvre

¹ KOUADRI Aïcha, *accès des femmes aux postes de décision en Algérie*, El Prat de Llobregat, Barcelone, Novembre 2006.

² Ibid.

féminine importante et qualifiée, elle constituera un réel gisement de compétences et de savoir faire en mesure de combler les déficits en qualifications de l'administration notamment locale. L'entrepreneuriat féminin, aujourd'hui limité, est particulièrement actif et ouvre de nouvelles perspectives, particulièrement s'il est encouragé par des mesures de soutien telles que l'incitation financière, la formation, l'accompagnement etc.

Par ailleurs, l'ouverture économique et la mondialisation ouvriront aux femmes l'accès à de nouveaux types d'emplois liés aux nouvelles technologies et exigeant des qualifications et un savoir dont les femmes sont porteuses. De plus, ces types d'emplois ne sont pas traditionnellement associés aux hommes et leur occupation par les femmes se trouve ainsi facilitée. Cependant, malgré les possibilités qui s'ouvrent aux femmes au niveau de l'encadrement leur accès aux postes de décision n'interviendra que s'il est soutenu par une stratégie féminine.

L'association des femmes cadres algériennes AFCARE a été créée en 1998 à l'époque où l'Algérie vivait une situation de profonds changements qui ouvrait la voie à de nouveaux équilibres sociaux permettant une meilleure intégration des femmes. Il est utile de signaler que c'est au cours des années 90 que les femmes ont investi les fonctions supérieures de l'Etat et le champ politique. Et le domaine des associations.

L'association AFCARE, consciente du risque de remise en cause des acquis à ce niveau inscrit comme objectif principal d'œuvrer à la promotion des femmes en milieu professionnel et à leur accès aux postes de décision dans toutes les sphères de la vie publique. Pour cela, elle lutte contre le plafond de verre qui freine l'accès des femmes aux postes de décision et contre le cantonnement des femmes dans les secteurs de la santé et de l'éducation à cet effet, elle entreprend :

- Des actions de sensibilisation par la promotion d'une image positive des femmes responsables.
- Des actions de formation auprès des femmes travailleuses.
- La confection de fichiers des femmes cadres.

- La création de réseaux de femmes. L'association a inscrit également dans son programme des actions visant à améliorer la qualité de vie des femmes et à créer les conditions pour concilier vie familiale et vie professionnelle.¹

¹KOUADRI Aïcha, op. cit.

La partie pratique

Chapitre III

**Présentation de l'organisme d'accueil,
et les caractéristiques de l'échantillon.**

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

1. Le déroulement de l'enquête :

Notre objectif d'enquête est de faire nos entretiens et de récolter des informations sur notre thème de recherche et de répondre à notre question, et nos hypothèses, afin de démontrer comment les femmes arrivent à accéder aux postes de responsabilité.

Notre enquête a duré un mois et demi du 15/02/2016 au 30/03/2016. Durant laquelle on a essayé de faire des connaissances avec tous les services et on a fait des entretiens exploratoires avec notre échantillon, les femmes qui occupent des postes de responsabilité à l'EPB de Bejaia pour les objectifs suivants : connaître le rôle des réseaux relationnels dans l'accès de la femme à des postes de décision en plus de leurs qualifications et compétences Personnelles et compétences professionnelles, savoir les différents types de postes de responsabilité que les femmes occupent.

2. La description du guide d'entretien : (voir annexe n° 01)

Pour effectuer notre présente recherche, nous avons utilisé un entretien semi directif qui se base sur un guide d'entretien constituant différents thèmes.

Notre guide d'entretien est organisé sous trois (03) parties :

La première partie : est consacrée aux questions d'identification des enquêtés (Age, situation matrimoniale, niveau d'instruction, titre de diplôme, année de début de travail, poste ou la fonction occupée.)

La deuxième partie : est consacrée aux questions sur le réseau relationnel des femmes de l'EPB.

La troisième partie : consacrée aux questions sur les postes de responsabilité qui sont occupés par les femmes de l'EPB.

3. Présentation de l'organisme d'accueil

1. Situation géographique

Le port de Bejaïa, est délimité comme suite : au nord par la route nationale N°9, au sud par les jetées de fermeture et du large sur une largeur de 2 750m, à l'est par la jetée Est, à l'ouest par la zone industrielle de Bejaia.

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

L'accédé au port est large de 320m et draguée de 10 à 13.5m. Elle est formée par les deux musoirs du jet.

-La passe Abdelkader, large de 110m et draguée à 12m

-La passe de la Casbah, située entre le vieux port et l'arrière port, sa largeur est de 125m et draguée à 12m

Le port de Bejaia joue un rôle très important dans les transactions internationales vu sa place et sa position géographique.

2. Historique

Aujourd'hui, il est classé 2^{ème} port d'Algérie en marchandises générales et 3^{ème} port pétrolier. Il est également le 1^{er} port du bassin méditerranéen certifié ISO 9001.2000 pour l'ensemble de ses prestations, et à avoir ainsi installé un système de management de la qualité. Cela constitue une étape dans le processus d'amélioration continue de ses prestations au grand bénéfice de ses clients. L'Entreprise Portuaire a connu d'autres succès depuis, elle est notamment certifiée à la Norme ISO 14001 :2004 et au référentiel OHSAS 18001 :2007, respectivement pour l'environnement et l'hygiène et sécurité au travail.

La Saldae romaine devient un port d'embarquement de blé du grenier de Rome, ce n'est qu'aux XI^{ème} siècle, que Bgaieth, devenue Ennaceria, pris une place très importante dans le monde de l'époque ; le port de Bejaia devient l'un des plus importants de la méditerranée.

La réalisation des ouvrages actuels débuta en 1834, elle fut achevée en 1987. C'est en 1960 qu'a été chargé le premier pétrolier d'Algérie.

Le port de Bejaïa aujourd'hui est réputé mixte ; hydrocarbures et marchandises générales y sont traitées. L'aménagement moderne des superstructures, le développement des infrastructures, l'utilisation de moyens de manutention et de techniques adaptés à l'évolution de la technologie des navires et enfin ses outils de gestion moderne, ont fait évoluer le Port de Bejaïa depuis le milieu des années 1990 pour être classé aujourd'hui second port d'Algérie.

3. Historique de création de l'EPB

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

Le décret n°82-285 du 14 Août 1982 publié dans le journal officiel n° 33 porta création de l'Entreprise Portuaire de Bejaïa ; entreprise socialiste à caractère économique ; conformément aux principes de la charte de l'organisation des entreprises, aux dispositions de l'ordonnance n° 71-74 du 16 Novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises et les textes pris pour son application à l'endroit des ports maritimes.

L'entreprise, réputée commerçante dans ses relations avec les tiers, fut régie par la législation en vigueur et soumise aux règles édictées par le sus mentionné décret.

Pour accomplir ses missions, l'entreprise est substituée à l'Office National des Ports (ONP), à la Société Nationale de Manutention (SO.NA.MA) et pour partie à la Compagnie Nationale Algérienne de Navigation (CNAN).

Elle fut dotée par l'Etat, du patrimoine, des activités, des structures et des moyens détenus par l'ONP, la SO.NA.MA et de l'activité Remorquage, précédemment dévolue à la CNAN, ainsi que des personnels liés à la gestion et au fonctionnement de celles-ci.

En exécution des lois n° 88.01, 88.03 et 88.04 du 02 Janvier 1988 s'inscrivant dans le cadre des réformes économiques et portant sur l'autonomie des entreprises, et suivant les prescriptions des décrets n°88.101 du 16 Mai 1988, n°88.199 du 21 Juin 1988 et n°88.177 du 28 Septembre 1988.

L'Entreprise Portuaire de Bejaïa ; entreprise socialiste ; est transformée en Entreprise Publique Economique, Société par Actions (EPE-SPA) depuis le 15 Février 1989, son capital social fut fixé à Dix millions (10.000.000) de dinars algériens par décision du conseil de la planification n°191/SP/DP du 09 Novembre 1988. Actuellement, le capital social de l'entreprise a été ramené à 1.700.000.000 Da, détenues à 100% par la Société de Gestion des Participations de l'Etat «Ports », par abréviation « SOGEPORTS ».

Au cœur de l'espace méditerranéen, la ville de Bejaia possède de nombreux sites naturels et vestiges historiques datant de plus de 10 000 ans, ainsi que de nombreux sites archéologiques recelant des objets d'origine remontant à l'époque néolithique.

Bejaia joua un grand rôle dans la transmission du savoir dans le bassin méditerranéen, grâce au dynamisme de son port, la sécurité de la région, la bonne politique et les avantages douaniers. Bougie a su attirer beaucoup de puissants marchands.

4. Présentation de la déférente structure de l'EPB

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

L'EPB est organisé selon des directions fonctionnelles et opérationnelles :

4.1-Direction fonctionnelle

Il s'agit des structures de soutien aux structures opérationnelles.

➤ **DIRECTION GENERALE (DG) :**

Elle est chargée de concevoir, coordonner et contrôler les actions liées à la gestion et au développement de l'entreprise.

➤ **DIRECTION GENERALE ADJOINTE (DGA) :**

Elle est scindée en deux :

4.1.1-DIRECTION GENERALE ADJOINTE FONCTIONNELLE (DGAF) :

a)-DIRECTION DU MANAGEMENT INTEGRE (DMI) :

Elle est chargée de :

- La mise en œuvre, le maintien et l'amélioration continue du Système de Management Intégré (plans projets et indicateurs de mesure).
- L'animation et la coordination de toutes les activités des structures dans le domaine QHSE.
- La Contribution active à l'instauration et au développement d'une culture HSE au sein de l'entreprise et de la communauté portuaire.
- La Contribution dans des actions de sensibilisation et de formation à la prévention des risques de pollution, à la protection de l'environnement, la santé des travailleurs et à l'intervention d'urgence.

b)-DIRECTION FINANCES ET COMPTABILITE (DFC) :

Elle est chargée de :

- La tenue de la comptabilité.
- La gestion de la trésorerie (dépenses, recettes et placements).
- La tenue des inventaires.
- Le contrôle de gestion (comptabilité analytique et contrôle budgétaire).

c)-DIRECTION RESSOURCES HUMAINES ET MOYENS (DRHM) :

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

Elle est chargée de prévoir, d'organiser et d'exécuter toutes les actions liées à la gestion des ressources humaines en veillant à l'application rigoureuse des lois et règlement sociaux. Elle assure les tâches suivantes :

- La mise en œuvre de la politique de rémunération, de recrutement et de la formation du personnel.
- La gestion des carrières du personnel.
- La gestion des moyens généraux (achats courants, parc autos, missions, ...etc.).
- La médecine du travail et les prestations sociales.

d)-DIRECTION ZONES LOGISTIQUES EXTRA PORTUAIRES (DZLEP) :

Elle est érigée en deux départements : Département de la zone logistique de TIXTER et de la zone logistique d'IGHIL OUBEROUAK. Ses principales missions sont :

- Rapprocher la marchandise du client final.
- Décongestionner les surfaces dans l'enceinte portuaire.
- Réduire les temps d'attente en rade des navires dus au manque d'espace d'entreposage, et réduire ainsi les surestaries.
- Développer le transfert de masse des marchandises par voie ferroviaire.
- Réduire les congestions sur les routes et réduire l'émission de gaz polluants.

4.1.2-DIRECTION GENERALE ADJOINTE OPERATIONNELLE (DGAO)

a)-DIRECTION MANUTENTION ET ACCONAGE (DMA) :

Elle est chargée de prévoir, organiser, coordonner et contrôler l'ensemble des actions de manutention et d'aconage liées à l'exploitation du port. Elle abrite les départements suivants :

- **Manutention :** Qui comprend les opérations d'embarquement, d'arrimage, de désarrimage et de débarquement de marchandises, ainsi que les opérations de mise et de reprise des marchandises sous hangar, sur terre plein et magasins.

La manutention est assurée par un personnel formé dans le domaine. Elle est opérationnelle de jour comme de nuit, répartie en deux *shifts* (*période de travail d'une équipe*) de 6h à 19h avec un troisième *shift* opérationnel qui s'étale entre 19h et 01h du matin. Pour cas exceptionnels, ce dernier peut s'étaler jusqu'à 7h du matin.

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

▪ **Acconage :**

A pour tâches :

➤ **Pour les marchandises**

- La réception des marchandises.
- Le transfert vers les aires d'entreposage des marchandises.
- La préservation ou la garde des marchandises sur terre plein ou hangar.
- Marquage des lots de marchandises.
- Livraison aux clients.

➤ **Pour le service**

- Rassembler toutes les informations relatives à l'évaluation du traitement des navires à quai et l'estimation de leur temps de sortie ainsi que la disponibilité des terres pleins, et hangars pour le stockage.
- Participer lors de la Conférence de placement des navires (CPN) aux décisions d'entrée des navires et recueillir les commandes des clients (équipes et engins) pour le traitement de leurs navires.

b)-DIRECTION LOGISTIQUE (DL) :

Les principaux métiers sont :

L'approvisionnement en pièces de rechanges ;

- La maintenance des équipements ;
- La planification des affectations.

c)-DIRECTION DOMAINE ET DEVELOPPEMENT (DDD) :

A pour tâches :

- Amodiation et location de terre pleins, hangar, bureaux, immeubles, installations et terrains à usage industriel ou commercial.
- Enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
- Pesage des marchandises (pont bascule).
- Avitaillement des navires en eau potable.

d)-DIRECTION CAPITAINERIE (DC) :

Elle est chargée de la sécurité portuaire, ainsi que de la bonne régulation des mouvements des navires, et la garantie de sauvegarde des ouvrages portuaires.

Elle assure également les fonctions suivantes :

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

- **Pilotage** : La mise à disposition d'un pilote pour assister ou guider le commandant du navire dans les manœuvres d'entrée, de sortie. Cette activité s'accompagne généralement de pilotines, de canots et de remorqueurs.
- **Amarrage** : Cette appellation englobe l'amarrage et le désamarrage d'un navire. L'amarrage consiste à attacher et fixer le navire à quai une fois accosté pour le sécuriser. Cette opération se fait à l'aide d'un cordage spécifique du navire.
- **Accostage** : Le port met à la disposition de ces clients des quais d'accostage en fonction des caractéristiques techniques du navire à recevoir.

e)-DIRECTION REMORQUAGE (DR) :

Elle est chargée d'assister le pilote du navire lors de son entrée et de sa sortie du quai. Son activité consiste essentiellement à remorquer les navires entrants et sortants, ainsi que la maintenance des remorqueurs. Les prestations sont :

- Le Remorquage portuaire.
- Le Remorquage hauturier (haute mer).
- Le Sauvetage en mer.¹

4. Les caractéristiques de la population d'étude

A travers cet élément nous allons analyser et interpréter les résultats relatif aux caractéristiques de notre population d'étude a savoirs : l'âge, situation matrimoniale, niveau d'instruction, titre de diplôme, année de début du travail, poste occupé des enquêtes.

¹ Document interne de l'EPB

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

Tableau N° 02 : la répartition des enquêtés selon l'âge

Catégorie d'âge	Fréquences
[25-35]	06
[36-46]	06
[47 et plus [01
TOTAL	13

D'après ce tableau on constate que l'âge le plus répondu des femmes qui occupent des poste de responsabilité interrogées, se situe dans la première et la deuxième tranche d'âge c'est-à-dire de 25 ans à 35 ans, et 36 ans à 46 ans une fréquence de 06 femmes respectivement.

La première catégorie nous révèle que l'EPB a opté à un recrutement élargie au niveau des postes de responsabilité, et offre la chance à la nouvelle génération pour prendre la relève de l'ancienne en termes de responsabilité et de commandement.

La deuxième catégorie d'âge [36-46] dont le moyen de l'ancienneté en poste de responsabilité à EPB est cinq ans et demi (5,5). Cette catégorie est en attente de bénéfice de promotion à des postes plus supérieurs que ceux d'actuel, en vu leur petite expérience.

La dernière catégorie d'âge 47ans et plus, seule une femme parmi nos enquêtées, qui a exactement 60 ans, qui a 20 ans d'expérience depuis son recrutement à l'EPB, qui occupe actuellement le poste d'auditeur interne, et vise encore un poste supérieur.

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

Tableau N° 03 : répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale

La situation matrimoniale	Fréquences
Célibataire	04
Mariée	08
Veuve	01
TOTAL	13

Dans notre enquête on a trouvé trois situations matrimoniales, dont celle qui domine nos enquêtées est les femmes mariées avec une fréquence de 08 femmes, qui dépasse les deux autres catégories en ensemble de 05.

La deuxième catégorie est les femmes célibataires avec la fréquence 4 femmes, qui se situent dans la catégorie d'âge de [36-46]. Les femmes célibataires peuvent constituer des avantages pour l'entreprise, puisqu'elles ont moins de charges dans leur vie familiale, donc l'articulation travail-famille n'est jamais un obstacle qui frein leur carrière ce qui leur permis de se concentrer sur leur vie professionnels, et pour cela elles éprouvent plus d'efficacité dans leur travail, et réussissent mieux leur vie professionnels.

La dernière catégorie est la plus faible, une seule femme veuve parmi nos enquêtées, un seul obstacle qu'elle nous a déclaré, qui est le manque de communication.

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

Tableau N°04 : répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquences
Bac	02
Licence	08
Master	01
Doctorat	02
TOTAL	13

Nous constatons suite à la lecture de notre tableau, que le niveau d'instruction des femmes de notre enquête est reparti en cinq (05), le plus bas est le niveau du bac, le plus haut est celui de doctorat, ses deux partages la même fréquence (02).

Le niveau qui domine nos enquêtées est celui de la licence, en fréquence de 8 femmes, Dont six (06) femmes occupent un poste de chef de service.

On trouve seulement une femme qui se présente au niveau de master, en diplôme d'ingénieur d'Etat en recherche opérationnelle, qui occupe le poste de cadre chargé du tableau de bord et de l'amélioration.

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

Le tableau N° 05 : répartition des enquêtés selon les diplômes obtenu

Titre de diplôme	Fréquences
Commerce internationale	01
Biochimie appliqué	01
Science financière	01
Droit	02
Diplôme d'étude en médecine	01
Science financière	01
Diplôme en anglais	01
Science économique	01
Diplôme traduction	01
Sociologie du travail	01
Communication	01
Ingénieur	01
TOTAL	13

La première remarque que ne retenons de ce tableau est que les titres des diplômes de nos enquêtées sont variés, un seule diplôme qui se présente en (deux 02) fréquences, les autres titres chaque un est en une seule fréquence (01), cela signifie la variété des postes et des fonctions des responsabilités et des cadres au sein de l'EPB, cette diversité fait appel a un grand nombre de responsables.

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

Tableau N° 06 : répartition des enquêtés selon l'année de début du travail

Année de début de travail	Fréquences
[1995-1999]	5
[2000-2004]	5
[2005-2009]	1
[2010-2014]	2
TOTAL	13

D'après ce tableau qui expose l'année de début de travail des femmes qui occupent des postes de responsabilités, on constate que la fréquence élevée est de 05 dans les deux premières catégories qui signifie l'ancienneté des femmes cadres, et de fréquence d'une femme dans la troisième catégorie qui signifie la plus faible de ces quatre catégories et la quatrième (04) catégorie qui présente l'occupation de poste récemment par les femmes cadres de fréquence de 02 femmes. Cela signifie que la majorité des femmes qui occupent des postes de responsabilité ont de l'expérience et les compétences qui les permettent d'assumer les responsabilités et de prendre des décisions, et l'accès des nouvelles diplômées au poste de décision pour les confier la responsabilité ont de faible présence.

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil et les caractéristiques de l'échantillon

Tableau N° 07 : répartition des enquêtés selon les postes occupés

Poste occupé	Fréquence
Chef de service	6
Médecine du travail	1
Chargé de suivie amélioration en QHSE	1
Gestionnaire administratif	1
Chargé d'étude	2
Chef de département	1
Auditeur interne	1
TOTAL	13

Le tableau ci-dessus démontre les postes occupés par les femmes cadre de l'EPB, et le poste le plus occupé par ces femmes est le poste de chef de service de fréquence de 06 femmes. En deuxième lieu le poste de chargé d'étude de fréquence de 02 femmes. Les postes médecine du travail, Chargé de suivie amélioration en QHSE, Gestionnaire administratif, Chef de département, Auditeur interne et de faible occupation par des femmes cadres de l'EPB de fréquence de 01 pour chaque poste. Et cela signifie que plusieurs postes supérieurs ou de responsabilité à l'EPB sont occupés par les femmes, cela montre que les femmes sont présent dans la hiérarchie de l'EPB.

Chapitre IV

**Analyse des données et
interprétation des résultats.**

Après avoir affronté nos enquêtées sur le terrain on a pu collecter des données sur les différentes questions que contient notre guide d'entretien, après l'analyse de toutes les données on a opté à les classer dans les différentes catégories.

Axe n°01 : le rôle des réseaux relationnels dans l'accès des femmes à des postes de responsabilité au sein de l'EPB :

1. Le moyen par lequel nos enquêtées ont arrivé à un poste au sein de l'EPB :

On répondant à la question suivante : comment étiez-vous recrutée au sein de cet organisme ? Les données qu'on a collectées se fixent en deux catégories : La première est celle des femmes recrutées par le moyen institutionnel qui se résume dans les concours, teste d'évaluation, compétences, poste vacant et mérite. Cela nous a été signalé dans les divers propos de nos enquêtées comme celui-ci « *j'ai été recrutée par un concours qui a été organisé pour le recrutement d'une secrétaire au niveau de la direction* ». Une autre enquêtée nous a dit quelle est prise pour poste vacant « *vacance d'un poste au niveau de service de formation* ».

Plusieurs autres réponses vont aussi dans le même sens c'est-à-dire recrutement par concours, et encore le pré-emploi un moyen pour accéder à l'EPB, cela est affirmé par un autre propos des une enquêtée quand nous a répondu comme suis : « *j'ai accédé à l'EPB dans le cadre de pré-emploi* ».

Même si l'entreprise EPB utilise les recrutements pour le choix de ces employées, la question qui se pose sur le moyen de sélection, c'est-à-dire est ce que l'évaluation des candidats est faite d'une manière objective. C'est la question à laquelle la réponse est difficile à avoir.

La deuxième catégorie : porte sur le résultat de rôle des réseaux relationnels dans le recrutement, où on une seule femme seulement sur treize (13) nous a confié qu'elle était retenus en utilisant le favoritisme dans cette réponse : « *j'ai fais une demande d'emploi, et à l'aide d'une intervention d'un proche* », cela confirme l'idée précédente, en effet la sélection des employés au niveau de cette entreprise n'est pas basée sur des critères objectifs.

2) L'ancienneté dans le poste de responsabilité :

Pour voir la durée dans le poste de responsabilité auprès de nos enquêtées on les a rapprochées par la question suivant : depuis quand occupez-vous un poste de responsabilité ? Le rôle de cette question et de découvrir si on confie la responsabilité aux nouvelles diplômées ou plus au moins celles qui n'ont pas assez d'expériences, et effectivement on a constaté que dans la première catégorie la durée la plus faible ne dépasse pas la barre de cinq (05) mois, par exemple le médecin de travail, dans sa réponse « *Depuis janvier 2016* ». Cette catégorie compte aussi les femmes qui ont jusqu'à cinq ans (05) qui se présentent en fréquence de huit (08) femmes qui est la plus dominante, et cela signifie le caractère de jeunesse en terme de leur âge, et en terme de leur carrière.

Et la deuxième catégorie c'est des femmes qui occupent des postes de responsabilité depuis six ans (06) à onze ans (11) et qui se comptent en trois (03) femmes.

La troisième catégorie : ne compte que deux (02) femmes plus expérimentées en ce qui concerne les postes de responsabilité, une d'elles a treize ans (13). Quand la durée la plus longue est vingt ans (20), qui se manifeste chez l'auditeur interne qui nous a répondu comme suite « *j'occupe ce poste de responsabilité dès le recrutement en 1995* ». D'après ses données on a constaté que le nombre des femmes expérimentées est en faible fréquence, cela signifie que la promotion professionnelle au sein de l'EPB est très réduite.

3) Le moyen par lequel nos enquêtées ont grimpé aux postes supérieurs, et le rôle des réseaux relationnels dans l'accès de nos enquêtées aux postes de responsabilité :

L'ensemble des femmes qui ont obtenus des postes supérieurs en vue leurs compétences professionnelles qui sont en nombre de six (06), où on a enregistré quelques propos, comme celui-ci : « *les réseaux relationnels n'ont aucun rôle, j'ai été recrutée par voie de concours* ». Dans un autre propos qui écarte le favoritisme que nous rapportons « *le réseau relationnel ne joue pas un rôle pour accéder aux postes de responsabilité au niveau de l'EPB* ».

La deuxième catégorie sont les femmes qui ont grimpées aux postes supérieurs en faisant appel à leurs réseaux relationnels, en fréquence de sept (07) femmes ; qui nous ont avoué que plus à leurs compétences professionnelles, le favoritisme à son rôle aussi, dont

l'une d'elles nous dit « *oui, plus les compétences personnelles, les relations personnelles ont un rôle important pour accéder à des postes de responsabilité* ». Dans un autre propos « *oui d'une manière indirecte pour arriver à ce poste mon réseau m'a aidé* ».

A partir de là on comprend que les compétences professionnelles personnelles ne suffisent pas pour que la femme puisse accéder à des postes de responsabilité. Elle doit être armée d'un ensemble de relations personnelles et d'un capital social puissant pour y arriver.

4) Les inégalités d'accès au poste de responsabilité selon le sexe :

On a recueilli deux types de réponse quant à ce titre :

La première catégorie est l'ensemble des femmes qui ont écarté les inégalités en terme du sexe pour avoir un poste de responsabilité, qui sont onze (11), l'une a répondu comme suite « *Il n'existe aucune inégalité d'accès aux postes de responsabilité, au sein de l'EPB nous avons beaucoup de femmes qui occupent des postes de responsabilité, chef de service, chef de département, directrice, au même titre que l'homme* ». Dans un autre propos l'une de nos enquêtées nous a donné ce point de vue : « *il n'y a pas de ségrégation sexiste au milieu de l'EPB* » et une autre enquêtée consolide le propos précédent dont sa réponse : « *au niveau de l'EPB le sexe n'est pas le facteur qui détermine l'accès au poste de responsabilité mais l'appréciation et l'évaluation des responsables, les compétences tout cela qui favorise l'accès aux postes supérieures* ».

La deuxième catégorie: seulement deux (02) femmes ont réclamé les discriminations sexistes dont leurs propos sont les suivants : « *la ségrégation sexiste n'est pas toute à fait absente, la préférence est aux hommes* » et l'autre enquêtée déclare comme suit « *parfois les hommes sont plus favorisés et prioritaires à certains postes des hautes responsabilités* ». Une autre enquêtée affirme le premier propos dans sa réponse : « *oui en favorise l'homme, car en considère que la femme est de nature faible et qu'elle ne peut pas assurer la responsabilité* ».

Cela signifie que malgré l'insertion massive des femmes sur le marché du travail, son rôle en tant que responsable notamment dans les entreprises à caractère industriel et économique n'est pas tout à fait reconnu. Il existe des préférences à la gent masculine au détriment des carrières des femmes, donc le plafond de verre existe et appliqué dans l'entreprise EPB.

5) L'application de la réglementation algérienne en termes de la promotion professionnelle :

Les femmes qui nous ont données des réponses sur l'inapplication de la réglementation sont six (06) femmes, nous rapportons quelques propos comme celui-ci « *la réglementation n'est pas tout a fait appliquée a la lettre, certains pratiques sont discriminantes en terme de promotion* », une autre réponse dans ce sens « *la promotion n'est pas toujours accordée a la personne méritante* » cela signifie clairement la réglementation n'est pas toujours appliquée.

Aussi un autre propos qui remis en cause directement les réseaux relationnels quant a la non application de la réglementation c'est ce que nous rapproche ce propos de l'une de nos enquêtés « *chaque salarié a le droit a une promotion pour le motiver, mais malheureusement de nos jour pour avoir un poste de responsabilité est évoluer dans le travail il faut avoir un réseau relationnel large et poussant de même pour la femme et l'homme* ».

La deuxième catégorie : sont les femmes qui se fixent sur l'idée que la réglementation est appliquée, que soit six (06) femmes ou l'une de nos enquêtés nous annonce ce propos « *la réglementation est appliqué car les femmes bénéficie des même avantages et même promotions au même titre que les hommes, les facteurs déterminant sont la performance, l'efficacité, et la productivité*»

En conséquent, nous dirons que pour la femme l'accès à des postes de responsabilité est plus dur que son homologue masculin, elle doit faire une preuve de compétences professionnelles rares et dotées d'un réseau relationnel puissant pour arriver à décrocher un poste de décision et évoluer dans sa carrière.

Axe N° 02 : les femmes et les postes de responsabilité :

Dans ce deuxième axe nous allons aborder les réponses recueillies consternant les femmes et les postes de responsabilité.

1. Les aptitudes féminines et les postes de responsabilité :

A la question pouvez-vous assurer une telle responsabilité? Toute les femmes de notre enquête sont sur de leur capacités et aptes de pouvoir assurer leurs responsabilités; où nous avons enregistré quelques réponses, dont une nous a dit : « *oui, je peux assurer mes responsabilité sans aucun problèmes* » une autre réponse « *oui, car je peux assurer*

pleinement mon rôle de chef de service et ce en conciliant la vie professionnelle et a vie familiale »

Nos enquêtées font confiance à leurs capacités et compétences professionnelles et garantissent qu'elles sont à la hauteur de la responsabilité qui leur a été confiée, cela se consolide par ce propos de l'une des nos enquêtées « *oui parfaitement, c'est une question d'aptitude et de compétences professionnelles* ». Cela signifie que l'EPB a opté pour un recrutement efficace de toutes ses femmes et leur placement dans ces postes où elles assurent leurs missions est bel et bien réussi.

A la question : Un homme à la place de la femme pourrait-il faire mieux ? les données sur cette question, sont partagées en deux catégories :

La première est celle qui compte la seule femme qui nous a révélé qu'un homme à sa place sera mieux qu'elle, dont sa réponse est celle-ci « *oui, un homme à ma place fera mieux que moi* » sans ajouter d'autre chose.

La deuxième catégorie : porte les douze femmes qui ne font pas la différence entre les hommes et les femmes selon le sexe, seule les compétences, où quelques réponses sont « *un homme à ma place fera pareil que moi* » et encore une autre réponse qui nous confirme que seule la différence se mesure en terme de compétences et « *un homme fera pareil que moi, parce que ma disponibilité, mon rendement, et ma polyvalence, maîtrise de plusieurs domaines jouent un rôle primordial dans mon efficacité quant à l'accomplissement de ma mission* ».

Donc par cela nous constatons que à l'EPB, le sexe n'a pas un grand impact sur la responsabilité aux postes en tant que les femmes sont à la hauteur de leurs missions. Les femmes sont confiantes de leurs aptitudes professionnelles et se montrent capables comme les hommes ou meilleures.

2. Les femmes et la division des tâches :

Certaines tâches sont plus réservées pour la gente masculine que féminine : à cette idée, une première catégorie est soulevée qui est l'ensemble des femmes qui pensent que certaines tâches se réalisent parfaitement quand un homme est en place, qui se présente en fréquence de treize (13) femmes, parmi leurs propos on mentionne celui-ci « *oui les tâches liées à la maintenance, le remorquage, et le pilotage, en Algérie il n'existe pas de formation d'officiers*

de port femme, contrairement à l'étrangers ». Une autre réponse qui affirme que certaines formations sont absentes pour les femmes « *on n'a pas encore vu une femme docker à l'EPB, pas seulement certaines taches mais, certains postes entiers sont pas disponibles* ». Par cela nous constatons une discrimination exercée sur les femmes, qui est l'inégalité pour la formation. Celle-ci joue un rôle important dans le perfectionnement professionnel des salariés.

La deuxième catégorie : six femmes apportent l'avis que les postes s'attribue par égalité en terme du sexe, voici quelques réponses qui l'indique : « *il n y a pas de différence entre les hommes et les femmes* » et encore une réponse qui écarte l'inégalité des postes selon la notion du sexe « *aujourd'hui le sexe n'est pas un déterminant pour accéder à des postes ou des taches particulières, les chances sont ouvertes pour les deux sexes, et pour tout type de travail* ».

Nous constatons à travers ces données qu'il y a une certaine égalité à l'EPB au niveau d'accès à des postes de responsabilité, et les taches exercées peuvent être assurées par les femmes en place. C'est-à-dire qu'il n'existe pas une division sexuée du travail mais il existe des failles quant à la formation professionnelle.

3. Les obstacles des femmes :

La première catégorie porte les quêtées qui n'ont signalé aucun obstacle, elles sont stables est fixes dans leurs taches. Elles pressentent en fréquence de huit (80) femmes, nous rapportons quelques réponses comme « *en tant que femme et par rapport à ce poste aucun obstacle* ». Une autre réponse : « *aucun obstacle, les femmes sacrifient leurs temps libre pour préparer leur missions* ».et encore une autre réponse du même sens : « *je ne m'arrête pas devant les obstacles je fais tout pour arrondir les angles* ».

Par toutes ses réponses nous comprenons que les femmes sont solides, combattantes et elles se sacrifient pour préserver leurs places, et même pour aller loin dans leurs carrières. La détermination dans le travail est importante et pour elles une clé de réussite.

La deuxième catégorie : cinq (05) femmes de notre enquête ont signalé certains obstacles, où on a une seule victime de la non conciliation « travail – famille » et cela nous le touchons de sa réponse : « *l'obstacle c'est assurer entre le travail et la famille, plus exactement la charge des enfants* ». Un autre obstacle été signalé aussi chez une autre enquêtée dans son propos « *la charge du travail qui nécessite du temps et de la réflexion, dont les délais sont fixés, et la communication qui peut percuter sur la qualité du travail* ».

Une autre enquêtée nous signale aussi le problème de communication dans cette réponse : « *le manque de communication avec les chefs hiérarchiques* ». Ainsi qu'un autre élément qui constitue un obstacle chez l'une de nos enquêtées qui est la reconnaissance du travail, qu'elle a réclamé dans cette réponse : « *le manque de reconnaissance au travail qu'on fait dans les délais très limités* ».

Ceci dit que les femmes sont toujours confrontées à des obstacles qui sont en relation avec leur nature féminine.

4. Les ambitions à des postes supérieurs :

Cinq (05) femmes sur les treize (13) de notre échantillon ne voulaient pas un poste supérieur, vue qu'elles sont stables, et ne veulent pas de grandes responsabilités, ce que nous rapportons dans quelques réponses : « *honnêtement non, et c'est un choix, l'important et de travailler dans un climat serein avec une bonne équipe* ». Dans une autre réponse « *pour viser un poste supérieur il faut vraiment être audacieuse* », nous comprenons par cette réponse que certains femmes s'enferme dans leur boucle, ce que les empêche d'avancer.

Par contre huit (08) femmes veulent aller loin dans leurs carrières, ainsi nous rapportons quelques réponses : « *oui ainsi va la nature humaine, toujours évoluer* » et aussi une autre réponse : « *oui, je suis une femme ambitieuse, et très encouragée par mon conjoint, qui ne cesse de me motiver, il contribue à mon épanouissement* ».

Celle-là nous ouvre l'éprit sur un point important, qui est justement le rôle de conjoint dans la réussite de la femme, dans le cas où il est coopératif quant à l'évolution de la carrière de celle-ci. Dans le cas contraire il sera un obstacle.

A la question, comptez-vous sur vos réseaux relationnels pour atteindre le poste supérieur ? dix (10) femmes ont écarté le favoritisme pour avoir un poste supérieur, seulement leur compétences professionnelles et leurs qualifications personnelles peuvent les amener aux postes de hauts grades qu'elles visent, dans sa réponse l'une nous disait : « *mes compétences et mes qualifications me le garantissent* », ou encore un autre propos : « *je fait confiance à mes compétences, et je ne compte que sur moi-même* »

Cependant, on a trois (03) femmes qui ont avoué que leurs accès à des postes de responsabilité se garanti par l'intervention d'un intermédiaire mais bien plus à leurs compétences et qualifications en premier degré, cette réponse l'indique bien « *parfois pour*

s'évoluer il faut que quelqu'un nous tend la main, donc le favoritisme joue un rôle mais cela ne veut pas dire que sans avoir les compétences exigées dans le poste de responsabilité ». Dans une autre réponse : « oui pourquoi pas, car seulement avec des compétences quelqu'un passe devant vous grâce à son réseaux relationnels ».

Les avis sont départagés mais une chose est sur que les femmes sont sûres de leurs capacités à être à la hauteur des taches assignées à elles.

1. Les postes de responsabilités procurent un certain prestige social :

Dix (10) femmes de notre enquête ne gagnent aucun prestige social en tant que femmes cadre et responsables, mais certaines nous signalent que pas seulement ça, mais le fait d'être femme responsable cause des problèmes, cela est confirmé dans cette réponse : *« pas du tous, au contraire c'est juste des conflits »*. Une autre réponse *« tout les postes sont importants, mais rien avoir avec le prestige social »*. Pour ces femmes les postes de responsabilité et de cadre ne procurent pas prestige social, mais c'est beaucoup plus une source de conflits.

Seulement (03) trois femmes nous parlent du prestige qu'elles ont gagné grâce à leurs place dans l hiérarchie, dont le respect de soit, le premier élément qu'un poste de grade supérieur peut faire gagner à une femme, voici une réponse qui l'indique : *« oui beaucoup du respect surtout »*. Il y a encore une autre réponse qui inclut l'admiration qui s'offre par le statut professionnel : *« oui, ça impressionne l'entourage de ma situation de cadre au niveau de la direction générale »*.

La femme algérienne en général tente d'avantage vers les vertus que procure le travail dont l'autonomie financière, le prestige et la reconnaissance sociale. Dans ce sens le regard de la société joue un rôle dans la persévérance de la femme au travail.

Parmi nos enquêtées dix (10) femmes nous signalent que la femme est encore mal vue par la société quand elle est dans un statut élevé, dont on a enregistré quelques réponses : *« c'est un regard négatif du complexe de l'homme vers la femme »*. Une réponse nous précise *« la société considère que la femme est de nature faible, et qu'elle ne pourra pas assurer la responsabilité »*. La femme est vue comme sensible et subjective, ce que nous a signaler une autre enquêtée *« Bien que la femme a pu accéder à des postes de responsabilité, mais il y aura toujours une remise en question des décisions prises. Car aux yeux de la société et de l'homme la femme est un être fragile, sensible, subjective »*.

Une minorité dont trois femmes nous parlent de la vision positive, cette réponse le signal « *la société admire la femme au poste de responsabilité* ». Dans une autre réponse : « *je crois que de nos jours une femme qui occupe un poste de disions est un honneur, une fierté pour l'entourage et la société* ». la société de nos jours à changé sa vision en vers la femme au travail en général, notamment dans des postes de cadre, ce que nous confirme cette réponse : « *la société actuelle n'a plus le regard négatif d'avant, par rapport à la femme qui travail, et celles qui occupent des postes de responsabilité en particulier car la femme a assuré sa place* ».

Le dernier élément de notre enquête; est le point de vue de nos enquêté sur la place femme algérienne dans le travail :

Voici quelques propos qu'on a réussi a recueillir auprès de nos enquêtées : « *la femme algérienne est devenu disponible pour le travail même si elle doit se sacrifier. On la voit de plus en plus, dans tous les domaines* ». Ainsi un autre propos qui qualifie la femme au travail « *la femme d'aujourd'hui à dépassée la limite posée par la société, ainsi qu'elle a approuvé ces compétences et capacités de gérer plusieurs postes* ». Cela démontre qu'elle ne s'arrête pas devant les obstacles.

La femme Algérienne se compare au niveau de l'homme que mit la société toujours en avant, donc pour elle, il existe toujours des discriminations que doivent *disparaître*, « *les femmes algériennes restent concentrées sur les activités moins valorisantes sur le marché du travail. Elles sont victimes d'une discrimination salariale que se soit dans les entreprises privées qui respectent très faiblement le code de travail, ou la fonction publique au niveau du leaderships reste peut féminin, et l'accès limité des femmes à des postes de décision très limité* »

Un autre propos signale que l'entourage de la femme est important pour réussir à concilier le travail et la famille « *il y aura des répercutions sur sa vie familiale si son entourage n'est pas coopérant et compréhensif* ». la mise en valeur de la femmes est la responsabilité de tous : « *la femme algérienne a toutes les qualités requises pour aller très loin, pour accéder même au poste de présidente de la république, alors pourquoi pas prendre place dans tout les domaines, elle a prouver son intégrité, et surtout qu'elle est égale à l'homme, courageuse, battante, et sérieuse* ».

Nous résumons que les femmes sont aptes et assument leurs responsabilités au point qu'elles sacrifient de leur temps ménagers pour se préparer au travail.

3. Vérification des hypothèses :

Au titre de cet ultime élément nous allons vérifier nos hypothèses qu'ont à élaborer sur notre sujet. Notre enquête traite le rôle des réseaux relationnels dans l'accès des femmes a des postes de responsabilité dans l'entreprise portuaire de Bejaia. Après la phase de recueil des informations, d'analyse et d'interprétation des données, nous allons procéder à la vérification des hypothèses émises au début de notre étude.

1- La première Hypothèse :

Notre hypothèse est « Pour grimper les échelons des postes de responsabilité les femmes mobilisent leurs réseaux relationnels dont les relations familiales, amicales, et institutionnelles en plus de leurs qualifications personnelles et compétences professionnelles». Donc il s'agit de la vérifier à travers les résultats recueillis.

Les résultats de notre enquête ont démontrés que la majorité de nos enquêtées ont été recrutées par les moyens institutionnel et malgré cela le recrutement à l'EPB est infiltré par le réseau relationnel. Donc le favoritisme à un impacte sur les pratiques organisationnel à l'EPB.

En plus à leur compétences professionnelles et qualifications individuelles, plus que la moitié de nos enquêtées non pas écarté la possibilité de l'intervention de leurs réseaux relationnels pour grimper les échelons de la hiérarchie, et y accéder à des postes plus supérieurs.

Quant à l'égalité d'accès au poste de décision selon le sexe la majorité de nos enquêtés ont éliminé les discriminations sexistes, mais on a constaté que les ségrégations sexistes ne sont pas toute à fait absente et existe toujours.

La réglementation algérienne selon certaines de nos enquêtées n'est pas toute à fait appliquée à la lettre en terme de l'égalité et la promotion professionnelle, certaines d'autres enquêtées disent le contraire, nous allons dire que celles-ci n'ont pas certainement vécu des situations et les conséquences de discrimination.

Finalement, nous dirons que les réseaux relationnel jouent un rôle dans l'accès des femmes aux différentes poste de responsabilité, que soit en terme de recrutement ou de

grimper d'un poste supérieur à un autre poste plus élevé, pour cela nous confirmons notre hypothèse.

2- La deuxième hypothèse :

Notre hypothèse est « Les postes de responsabilités occupés par les femmes sont équivalents à ceux occupés par les hommes, ce qui leurs permet d'avoir un statut social valorisé». Donc il s'agit de la vérifier à travers les résultats recueillis.

Nos enquêtées estiment qu'elles peuvent assurer leur responsabilités, et garantissent parfaitement leurs missions en fusant confiance à leurs compétences et aptitudes personnelles et professionnelles.

La majorité de nos interviewées déclarent que l'accès au poste de responsabilité est égale entre les hommes et les femmes, selon elles les femmes occupent des postes au même titre que ceux des hommes.

Un homme a la place de la femme fera pareil qu'elle, c'est ce que nous rapportons de la majorité de nos enquêtes, cela signifie que les femmes sont au même niveau que les hommes et les postes de responsabilité sont égaux.

On a constaté que au niveau de certaines taches, les femmes sont plus réservées qu'aux hommes, où les femmes n'ont pas de place, telle que officier de port, docker, le pilotage, et même la formation n'est pas ouverte pour la gente féminine. Cela prouve l'existence d'une discrimination qui condamne la promotion professionnelle pour la femme.

Plus que la moitié de nos enquêtées visent des postes supérieurs, leurs ambitions et leurs vouloir de s'évoluer les motivent pour atteindre le haut grade de la responsabilité. Certaines femmes ont nous révélé que les réseaux relationnels interviennent dans leurs accès aux postes de responsabilité.

La majorité de nos enquêtées ne gagnent aucun prestige social malgré leur position élevée dans la hiérarchie et en plus leur statut ne cause que des conflits, même si que les postes occupés sont équivalent à ceux des hommes. La femme dans les postes de responsabilité est encore mal vue par la société, la femme est toujours vue faible, sensible et subjective.

A vrais dire, la femme a su comment arraché sa place dans une société typiquement masculine, elle a pu déniché ce qu'elle avait visé comme objectif au même niveau que l'homme dans la direction, la gestion et la prise de décision, mais cette situation ne lui a pas procuré le prestige, la reconnaissance et l'admiration sociale qu'elle a souhaité.

**La liste
Bibliographique.**

Conclusion

Conclusion

Conclusion

Tout au long de notre recherche sur le terrain, nous avons essayé d'expliquer et de vitrifier est ce que l'accès aux grades supérieurs chez les femmes peut faire appel à des réseaux relationnels au niveau de l'EPB ou on a constatée que il ya beaucoup de femmes qui occupent des postes de cadre ou de décision, et finalement nous avons confirmé que le réseau relationnel d'une manière ou d'une autre à son rôle dans l'accès des femmes aux différents grades de la responsabilité.

Malgré qu'auprès de nos enquêtées, on a constaté que les femmes occupent les mêmes titres des postes que l'homme. Cela ne leur procure pas un prestige sociale particulier, mais parfois leurs statuts ne provoquent que des conflits pour certaines femmes en terme de concurrence des hommes parfois, et le regard négatif de la société qui la réprime et la condamne. Et encore les discriminations sexistes par conséquent de l'inapplication de la réglementation en terme de promotion professionnelle.

Pour conclure, malgré que la femme à pu s'imposer au milieu du travail en générale, et dans la hiérarchie et au milieu de la société dominée par la jante masculine cela ne lui suffit pas pour gagner le prestige de l'admiration de sont entourage.

**La liste
Bibliographique.**

Listes Bibliographique

A) Ouvrage :

1. BATTAGLIOLA, française, *Histoire du travail des femmes*, édition la découverte 9 bis, rue Abel Hovelacque 75013, paris 2004.
2. Doisneau, lionel. (2002) : « *Panorama démographique de la France en 2000* », *Statistiques INSEE, Population, famille*, 2002.
3. ETIENNE, jean, *et autres dictionnaire de sociologie*, 3eme édition, Hatier paris Aout 2004.
4. GRAWITZ, madeline, *Lexique des sciences sociales*, 11eme édition, DALLOZ, 2001.
5. LE BOTERF, guy, *Construire les compétences individuelles et collectives*, Editions d'Organisation, 2004.
6. MARUANI, margaret, et REYNAUD, emmanuèle, *sociologie de l'emploi*, la découverte, coll. «Repères », paris, 1993 ? 2^e édition 1999.
7. SANCHEZ, mazas, «*Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet «plafond de verre* », *Social Science Information*, vol.44, N°1, al. 2005.

B).Articles :

- 1 .AICHA, kouadri, *accès des femmes aux postes de décision en Algérie*, El Prat de Lobreguat, Barcelone. Novembre 2006.
- 2 ANHEIER, helmut, GERHARDS Jurgen & ROMO frank, « *Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: Examining Bourdieu's Social Topography* », *American Journal of Sociology*, vol. 100, n° 4, 2004.
- 3 Boffa, comby Paule, « *Impératif mixité dans l'entreprise* », *L'Expansion Management Review*, 2008/1 N° 128.

4. El Watan, quotidien algérien, « les universitaires algériennes peinent accédés aux postes de responsabilité », Djamila Fernane, 17 mars 2015.
5. Document interne de l'EPB
6. Dynamiques de l'Innovation Sociale et Politique Colloque : « la place des femmes dans le travail », Lycée Léo Ferré, Gourdon.
7. ELIEV, sika et BERNIER, christian, « prospections des femmes cadres dans une entreprise typiquement masculine », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, Volume, 9, N°2, automne 2003.
8. Etude ors n°5 « l'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises », février 2004.
9. Fatiha, talahit 2007, « l'emploi féminin en transition en Algérie », 8th méditerranéen research meeting 2007, université paris 13.
10. Hassen, souaber, Office National des Statistiques, « Activité féminine en Algérie réalité et perspectives ».
11. KOUADRI, aicha, « accès des femmes au poste de décisions », EL Parat de Llobregat, Barcelone, Novembre 2006.
12. Le Douarin, lionel, et Doniol, shaw g, « Hauts cadres féminins du METLM et "discrimination double" », *Raison présente*, n° 152, 2005.
13. LECLERC, jeanne becquart, *Revue française de science politique année 1979/volume 29 numéro 1*.
14. MAUME, david.j.jr, « Is the Glass Ceiling a Unique form of Inequality? », *Work and Occupations*, vol 31, N°22004.
Numéro 2.
15. SALIAS, robert, économie et statistique année 1976 / volume 81
16. SANCHEZ, mazas, Margarita, Casini, annalisa, « Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet «plafond de verre », *Social Science Information*, vol.44, N°1,2005.

17. WITTORSKI, richard 1997, « *Evolution de la formation et transformation des compétences des formateurs* », *Education Permanente*, vol132.

C) Les sites internet :

1. <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/responsabilité/68694/-01-3-16>.
2. <http://www.ecossimo.com/140-notion-de-statut-social.html>.
3. <http://www.atelier-idf.org/ressources/breves/2015-11-09,acces-des-femmes-postes-a-responsabilite-etude-FACE.htm>.
4. <http://pmp.revues.org/1411>.

Annexes

Annexe n°01

Guide d'entretien :

I. Les questions d'identification des enquêtées :

1. Age :
2. Situation matrimoniale :
3. Niveau d'instruction
4. Titre du diplôme :
5. Année de début de travail
6. Poste ou la fonction occupée

II. Les questions sur les réseaux relationnels :

1. Comment vous étiez recrutée au sein de cet organisme ? par voie de concours ou autre ?
2. Depuis quand occupez vous un poste de responsabilité ?
3. Comment avez-vous arrivé à occuper ce poste ?
4. Diriez-vous que votre réseau relationnel a un rôle dans votre accès à ce poste ?
5. Selon vous existe-t-il des inégalités d'accès aux postes de responsabilité entre l'homme et la femme ?
6. Pensez-vous que le réseau relationnel (la famille, les connaissances, le favoritisme) est indispensable pour accéder à des postes de responsabilité uniquement pour la femme ou pour les hommes aussi ?
7. Pensez-vous que la réglementation algérienne en termes de promotion professionnelle est appliquée à la lettre ?

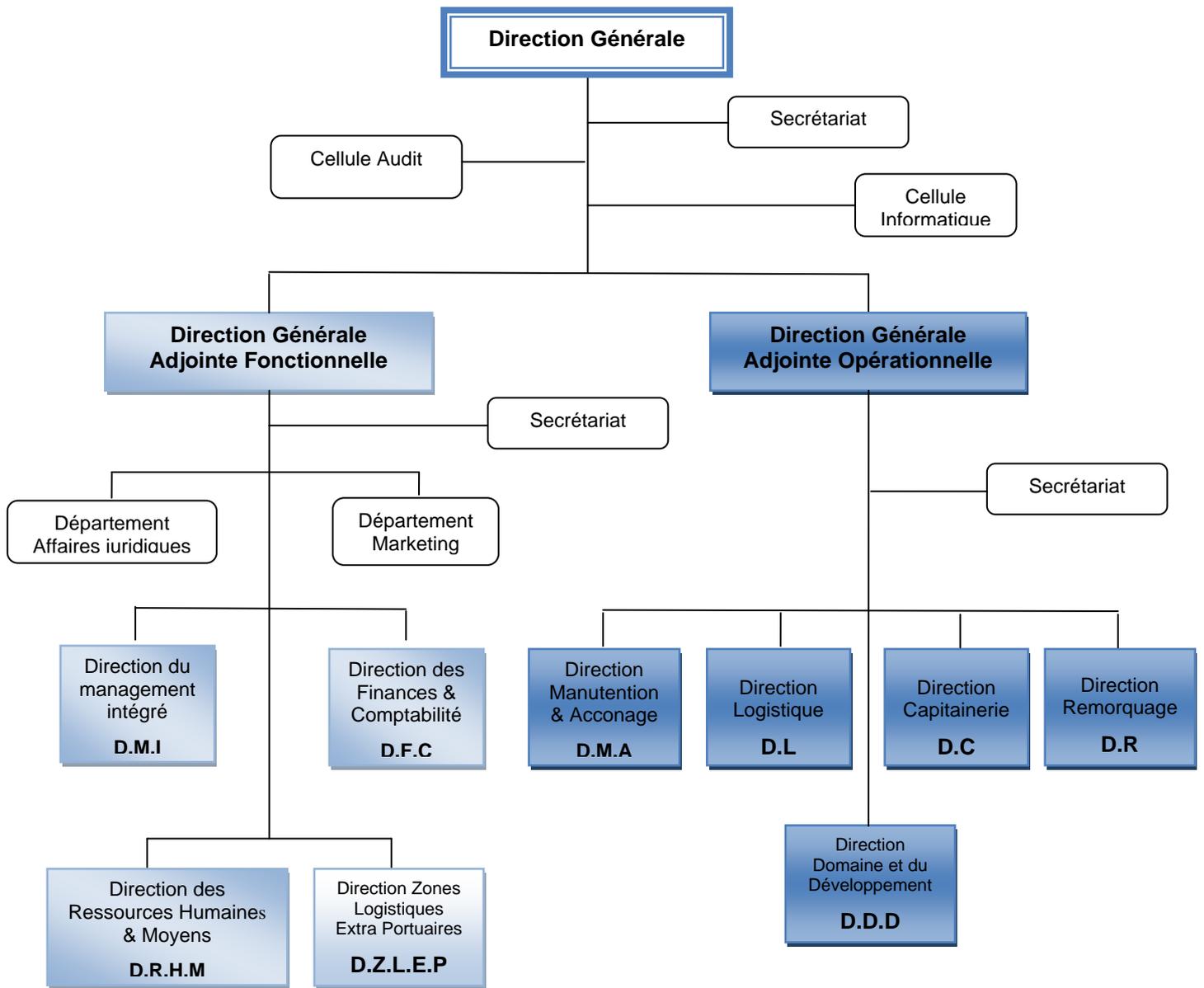
III. Les questions sur les postes de responsabilité :

1. En quoi consiste-t-il votre tâche exactement ?
2. En tant que femme, pensez-vous pouvoir assurer une telle responsabilité ?
3. Un homme à votre place, pourrait-il faire mieux ?
4. Pensez-vous que certaines tâches sont plus réservées aux hommes que pour les femmes ?
5. Quels sont les obstacles que vous rencontrez quotidiennement ?
6. Visez-vous un poste supérieur que celui-ci ?

7. Comptez-vous sur votre réseau relationnel pour l'atteindre ou l'ampleur de vos compétences professionnelles et vos qualifications personnelles vous le garantissent ?
8. Votre poste de responsabilité vous procure t-il un certain prestige social particulier ?
9. Expliquez nous ce regard de la société vis-à-vis d'une femme au poste de décision.
10. Comment qualifiez-vous votre parcours ?
11. Que pensez-vous de la femme algérienne au travail actuellement ?

Annexe n°02 :

Organigramme général de l'entreprise portuaire de Bejaia



Source : document interne de l'EPB.

Women's work the theme that remains topical all times, and this is the result of the figures of their presence in the highest rank of the responsibility, despite of observation of their massive presence in the different of higher education institution are sometimes higher than those man.

Precisely what interested us how women access positions of responsibility?

By emphasizing the hypotheses of the relational networks by the title of search as fellows "the role of the relational network in the access of women to positions of responsibility"