

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Humains et Sociales

Département des Sciences sociales

Mémoire de Fin de Cycle en vue d'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : sociologie de travail et des ressources humaines

Thème

**Les rapports socioprofessionnels et la
dynamique de la construction de l'identité
professionnelle chez les femmes cadres**

Enterprise spa « CONDOR » Bourdj Bou Araridj

Présenté par :

M^{elle} : BRAHAM Nassima

Mr : HADJEDJ Samir

Encadré par :

Mr : HIDJEB M

Année universitaire : 2015- 2016

Remerciements

Nous remercions le bon DIEU, pour nous avoir accordé santé et courage jusqu'à l'aboutissement de nos études et l'accomplissement de ce modeste travail.

Nous remercions également notre promoteur Mr HIDJEB Madjid pour ces conseils précieux qui nous ont guidés tout au long de la réalisation de ce travail. Ainsi, aux membres du jury qui ont accepté d'évaluer notre travail.

Nos vifs remerciements vont également à tout le personnel de l'entreprise CONDOR de BBA.

Nous tenons enfin à remercier toutes les personnes qui nous ont aidés de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Dédicace

Me voici sur ma dernière ligne droite avant d'affronter la vie active après un long chemin et acquisition d'un certain nombre de connaissances que j'ai concrétisé tout au long de ce travail que je dédie à :

*Mes chers parents qui toujours portés un énorme intérêt à mes études, et d'avoir m'encouragé et guider mes pas vers ce chemin que dieu les bénisses, à ma **mère** et à mon **père**.*

*A ma chère grand-mère : **FATIMA**.*

*A mes adorables sœurs : **NADJET** et **NADIRA***

*A mes chers frères : **HAMID, NADJIB, NABIL, NASSIM**.*

*A mes bons frères : **FOUAZ** et **SALIM**.*

*A mes belles sœurs : **FARIDA, SANDRINE, FARIDA, LINDA**.*

*A mes neveux : **AHMAD, RIYAD, AMINE, SAMI, RAYAN, HOUSSAM, RACIME, YANI, RADOUAN**.*

*A mes nièces : **AYA, LAYSSA, RITAJ**.*

*A ma meilleur et unique amie : **SOUAD SMILI** ainsi que toute Sa familles adorée.*

*A mon promoteur monsieur **HIDJEB MADJID***

*A mon Binôme **SAMIR HADJADJ***

*A tous mes amis (es) : Soussou, Linda, **SOUHILA, DJOUHRA, ASSIA, LAMIA, ROZA, MAMI, Mohamed, Hocine***

BRAHAM NASSIMA

Dédicace

Me voici sur ma dernière ligne droite avant d'affronter la vie active après un long chemin et acquisition d'un certain nombre de connaissances que j'ai concrétisé tout au long de ce travail que je dédié à :

- *A ma très chère mère qui à toujours portée un énorme intérêt à mes études, et de m'avoir encouragé et guider mes pats vers ce chemin que dieu la bénisse, et à la mémoire de mon père et que DIEU l'accueillir dans son vaste Paradis.*
- *A mes adorables frères et mes meilleures sœurs.*
- *A tout mes amis et copains : Salim, Farhat, M^{ed} Esadek, Hamza, Bilal, Hcino, Toufik, Omar, Ahmed, Hocine, Walid, Said, Elyas, Djamal, Massi, tous mes camarades de la promotion GRH et SOCIOLOGIE 2016. Enfin, toutes les personnes qui m'ont aidé de prés ou de loin pour l'élaboration de ce travail sont vivement remerciées.*

Hadjadj Samir

SOMMAIRE

Introduction générale	01
Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche	
Préambule	04
1. Les raison de choix de thème.....	04
2. Les objectifs de la recherche	04
3. Problématique	05
4. les hypothèses.....	06
5. la définition des concepts clés de la recherche	07
6. La méthode et la technique utilisée	09
7. La population d'enquête.....	11
8. Les obstacles rencontrés.....	11
Conclusion de chapitre I	12
Chapitre II : l'identité et l'identité professionnelle	
Préambule	14
1. L'identité définition.....	14
1.1.Qu'est ce que l'identité.....	14
1.2.La construction de l'identité.....	16
2. La transaction objective et la transaction subjective.....	17
2.1. Transaction objective.....	18
2.2.Transaction subjective.....	18
3. La socialisation primaire suit la socialisation professionnelle.....	18
4. L'identité professionnelle.....	19
4.1.L'approche de Sainsaulieu.....	20
4.2.L'approche de Claude Dubar.....	21
5. La place du travail dans l'identité des personnes.....	21
Conclusion de chapitre II	22

Chapitre III : la dynamique identitaire des femmes cadre

Préambule	24
1. Les fondements théorique de la dynamique identitaire	24
2. L'identité féminine à travers le changement social	25
2.1.L'éducation féminine dans la famille patriciale traditionnelle.....	25
2.2.La scolarisation de la femme algérienne.....	27
3. Le travail de la femme	29
Conclusion	31

Partie pratique

Chapitre IV : analyse et interprétation des donnes et résultats de la recherche

Préambule	34
1. Pré-enquête	34
2. Présentation de l'entreprise	35
3. Les caractéristiques personnelle de la population d'étude	36
3.1.Répartition des enquêtes selon la catégorie d'âge.....	36
3.2.Répartition des enquêtes selon la situation familiale.....	37
3.3.Répartition de nombre d'enfant	38
3.4.Répartition des enquêtes selon leur lieu de résidence et l'origine géographique..	39
3.5.La répartition des enquêtes selon le diplôme obtenu.....	39
3.6. La répartition des enquêtes selon le poste occupé.....	41
3.7.La répartition des enquêtes selon la manière d'accès au poste cadre.....	42
3.8.La répartition des enquêtes selon l'ancienneté.....	42
4. La gestion conciliation des femmes cadres entre vie personnelle et vie professionnelle	43
4.1. L'équilibre entre la vie prive et la professionnelle	43
4.2. Satisfaction au travail et l'adéquation entre le profil et le poste occupe.....	46
4.3. L'avis de directeur des ressources humaine vis-à-vis a la bonne gestion entre les femmes maries et les femmes célibataires.....	48
4.4. Les enquêtes selon l'influence de l'entourage familiale.....	49

5. Les rapports socioprofessionnels et organisationnels au travail	51
5.1.Les relations des enquêtés avec les collègues et les supérieurs	51
5.2.La reconnaissance au travail.....	53
5.3.Les absences et la réaction des supérieurs	54
5.4.L'image sociale de la profession cadre.....	55
5.5.La représentation de la situation socioprofessionnelle	56
6. Résultats de la recherche et discussion des hypothèses	58
Conclusion de chapitre IV :	59
Conclusion générale	60
La liste bibliographique	
Les annexes	

Introduction générale

Introduction :

La sociologie de travail comme discipline émergente des sciences humaines porte un grand intérêt pour l'étude des acteurs et leurs relations à l'intérieur de la sphère active. Le monde professionnel, est considéré comme un système endoctrinant et socialisant des individus nouvellement recrutés tout en intégrant leurs normes, leurs valeurs, et leurs compréhensions des divers comportements des individus par la compréhension de leurs identités professionnelles.

Le concept d'identité professionnelle connaît un regain d'intérêt en sociologie de travail et suscite de plus en plus une attention particulièrement croissante, car le mode de travail d'aujourd'hui favorise davantage la communication interne au sein des entreprises économiques.

Pour réussir les objectifs organisationnels, on note que les firmes doivent porter une sérieuse attention et une analyse permanente aux identités collectives qui se construisent et influencent d'une manière ou d'une autre le travail.

L'entreprise comme facteurs de socialisation secondaire est considérée comme une source qui alimente les représentations secondaires est, la construction et le développement du « soi ». À travers le processus relationnel et communicationnel, sans nier le rôle du processus biographique et la part de l'individu lui-même résulte l'apparition de groupes d'appartenance et de référence au travail.

La majorité des études menées sur le concept d'identité se focalisent sur l'analyse de « soi » considéré comme une construction sociale et le noyau de l'identité individuelle, ainsi que sur la construction du « soi » à travers l'interaction avec l'autrui dans un environnement précis c'est pour cela que la question des identités professionnelles est bien un objet central de la sociologie et centrées sur les dynamiques de structuration et de reconnaissance sociale des activités au travail. Ce que nous a amené à effectuer cette étude sur l'identité des femmes cadres, pour des raisons qui synthétisent le savoir comment les femmes cadres présentent-elles leurs identités professionnelles au sein de l'entreprise et comment elles prennent leur place dans une structure sociale dans un système de relation interpersonnelle.

Par la présente étude, on tente par notre objectif de Décrire les identités professionnelles des femmes cadres au sein de l'usine et Comprendre l'influence de l'interaction sociale (des rapports sociaux) sur la construction des identités professionnelles.

Par ce fil conducteur, on a opté pour une méthode qualitative sur les rapports socioprofessionnels et la construction de l'identité professionnelle des femmes cadre au sein de l'entreprise :

Le premier chapitre comporte le cadre méthodologique, il démontre le processus de notre recherche et porte sur les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, et les hypothèses, définition des concepts clés la méthode et la technique utilisées et en fin les obstacles rencontrés sur le terrain.

Dans le deuxième chapitre de la partie théorique de notre travail, nous démontrons les aspects théoriques qui traitent l'identité et l'identité professionnelle en se focalisant sur les théories de l'identité au travail à savoir la, la théorie de SAINSAULIEU et DUBARD.

Dans le troisième chapitre de la partie théorique, porte sur la dynamique identitaire des femmes cadres : on aborde Les fondements théoriques de la dynamique identitaire, L'identité féminine à travers le changement sociale, le travail de a femme.

Le quatrième chapitre c'est la partie pratique, porte sur la représentation de l'établissement qui est l'entreprise Condor (terrain d'étude), les caractéristiques de notre échantillon, La gestion et conciliation des femmes cadres entre vie personnelle et vie professionnelle, Les rapports socioprofessionnels au travail. Et on va discuter les hypothèses émises à la lumière des résultats obtenus de l'analyse des données collectées.

Chapitre I

Cadre méthodologique de

La recherche

Préambule :

Ce chapitre est réservé au cadre méthodologique de notre recherche, ou nous présenterons nos motivations des choix du thème de : les rapports socioprofessionnels et la dynamique de la construction de l'identité professionnelle chez les femmes cadre, ainsi que les objectifs de notre étude, la méthode, technique utilisée et notamment les contraintes et difficultés rencontrées.

1. Les raisons du choix du thème :

Afin d'effectuer un mémoire de fin de cycle Master, on a pu choisir le thème d'identité professionnelle chez les femmes cadre qui est un sujet d'actualité. De nos jours le sujet de l'identité est omniprésent sur la scène scientifique, et vue que la catégorie femme cadre au travail est d'apparition très récente dans notre pays, nous avons opté de pousser notre curiosité scientifique au plus loin pour découvrir et cerner la structure de femme cadre et obtenir ainsi la panoplie d'informations sur leurs attitudes et comportement afin de comprendre leurs identité personnelle et professionnelle. Le manque d'étude sur ce sujet nous a motivé a le choisir afin d'apporter un plus à la recherche scientifique d'un côté et de l'autre de comprendre vraiment le thème de l'identité professionnelle.

2. Les objectifs de la recherche :

Toutes les recherches scientifiques portent une multitude d'objectifs à réaliser, dans le cas précis de notre objet de recherche ces objectifs sont les suivants :

- Décrire les identités professionnelles des femmes cadres au sein de l'usine.
- Identifier les différentes opinions que portent les femmes sur leur propre profession.
- Comprendre l'influence de l'interaction sociale (des rapports sociaux) sur la construction des identités professionnelles.

3 Problématique :

La profession exercée par l'individu joue un rôle très important dans la construction de son identité au point que l'identité sociale de l'individu et de plus en plus imprégnée par son identité professionnelle.

En effet la dimension de cette dernière est l'une des dimensions de l'identité qui a acquis une importance particulière dans le champ de l'organisation de travail.

L'identité se construit et se reconstruit tout au long de la vie de l'individu et lors de son passage d'une phase à une autre ; il agit en fonction de lui-même par son rôle dans la société et sa reconnaissance de son appartenance à un groupe social, Dans son livre « la socialisation » le sociologue Claude Dubar développe une approche « qui suggère que l'individu construit par étapes, et par plusieurs processus dynamiques de par sa trajectoire sociale, personnelle et /ou professionnelle, l'identité est envisagée comme étant stable, provisoire, individuelle (personnelle) et collective (appartenance à un groupe), subjective et objective, biographique et structurelle. En effet, cette identité se réalise d'une manière positive, par la combinaison de deux identités (individuelle et collective) : l'identité pour soi et l'identité pour autrui »¹, d'après ce sociologue, les identités professionnelles sont donc générées par pratiques et des rapports sociaux entre les différents acteurs.

Par ailleurs, l'univers professionnel et l'univers privé ne sont pas étanches, ni pour les femmes, ni pour les hommes, la relation s'établissent dans les deux sens, le travail empiète sur l'univers domestique, et les préoccupations de ce dernier et familiales débordent vers l'espace de travail. Le travail ne se limite pas aux hommes, mais au contraire les femmes en font partie de nos jours se voit égale à l'homme ; elle vote ; elle donne son opinion elle fait tant d'autre chose.

En Algérie les dernières années pas comme à l'époque, le travail de la femme est devenu une nécessité pour des préoccupations familiales ou bien privées donc la vie sociale change et elle influence sur l'univers professionnel, ce qui y engendre plusieurs enquêtes sur le terrain, et se là pour éclairer quelques problèmes vis à vis : l'intégration des nouvelles recrues ou bien les difficultés rencontrées au passage de la vie sociale ou familiale ou bien la vie privée vers la vie professionnelle.

¹ DUBAR Claude, **la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles**, 3^e édition, Armand Colin, Paris, 2000, p109.

Le travail de la femme n'est pas semblable au travail de l'homme, car la femme a d'autres préoccupations dans sa vie familiale comme : la maternité, et même garde ses bébés... etc. C'est pour ça qu'il faut approfondir dans les recherches qui étudient le domaine professionnel de la femme un peu plus que le domaine professionnel de l'homme, pour toucher même ça vie familiale.

L'identité professionnelle de la femme cadre en Algérie comme toutes autres identités au travail est en lien avec les idées et croyances qui se construisent dans des espaces sociaux d'interaction par des identifications et attributions, à partir desquelles l'image de soi se configure sous la reconnaissance de l'autre, ainsi, elle est conçue comme un construit qui permet de comprendre comment les femmes cadres se perçoivent et se représentent-elles par rapport à tous les aspects de leurs situations socio professionnelle.

À cet effet, notre étude va consister à étudier un échantillon des femmes (cadres) à l'entreprise CONDOR pour décrire leurs constructions de l'identité professionnelle ; nous nous attachons à étudier son identité en tant qu'histoire professionnelle et histoire de vie privée pour expliquer le phénomène de la construction des identités.

Nous visons à travers notre recherche à répondre aux questions suivantes:

- Comment des femmes cadres de l'entreprise CONDOR de BBA représentent-elles leur situation socioprofessionnelle ?
- Quels sont les facteurs qui façonnent et déterminent l'identité professionnelle de ces femmes cadres au niveau professionnel et sociétal ?

4 Les hypothèses :

La recherche scientifique suppose une ou plusieurs hypothèse qui sont **selon MAURICE Angers**, le vocable hypothèse prend le sens d'un « énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique... »¹

Les hypothèses constituent les soubassements, les fondations préliminaires de ce qui est à démontrer ou à vérifier sur le terrain.

Une hypothèse est en quelque sorte une base avancée de ce que l'on cherche à prouver. C'est la formulation préliminaire de conclusions que l'on compte tirer et que l'on va s'efforcer de justifier et

¹ ANGERS, M, « initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines », éd casbah, Alger, 1997, p102.

de démontrer méthodiquement et systématiquement. »¹, Afin de répondre aux questions posées dans la problématique, on a supposé les hypothèses suivantes :

1. La construction de l'identité professionnelle de ces femmes cadres est liée à des considérations socio-économiques.
2. Les facteurs agissant au niveau professionnel et organisationnel déterminent l'identité professionnelle des femmes cadres.

5 Définition des concepts clés de la recherche :

Dans ce qui suit nous allons définir les principaux concepts utilisés dans le cadre de notre recherche et relatifs à nos hypothèses et notre problématique.

•L'identité :

Etymologiquement parlant le concept « signifie un caractère permanent et stable d'un individu, d'un groupe, ou d'une autre façon c'est l'ensemble des données de fait et de droit qui permettent d'établir qu'une personne est bien ce qu'elle prétend être. Elle est empreint au latin tardif *identitas*, fait d'être le même, du latin classique *idem* le même »²

La notion de l'identité se rapporte à l'individu, un groupe qui sera en interaction avec leur idéologie ou avec le monde externe.

•La femme au travail :

L'origine du mot femme est un mot du fonds primitif issu du latin classique *Femina*, « femme ». « La femme au travail été l'objet d'étude de plusieurs chercheurs, son entrée au domaine professionnel était au début à domicile, elle travaille dans la paysannerie, avec l'incapacité de l'homme à assumer les charges financières de son foyer seul, il lui a fait appel d'entraide. Petit à petit, elle s'est retrouvée dans les productions artisanales urbaines et ensuite dans les fabriques ».³

La femme, c'est en quelque sorte la femme qui travail hors de son foyer, pour gagner un salaire et atteindre des objectifs et des besoins personnelle et /ou familiale.

¹ AKTOUF O, « **Méthodologie des sciences sociales et approches qualitative des organisations** », Montréal, 1987, p58.

²Reymond BOUDON, Philippe BESNARD et autres, « **dictionnaire de sociologie** », édition Larousse, paris, 2003, p100.

³Ibid., p91.

Conciliation entre vies personnelle et professionnelle :

La notion de conciliation est parmi les concepts les plus complexes chez l'individu, il est clairement difficile de faire séparer entre deux vies non semblables. « Etymologiquement est un mot emprunt à la latine classique conciliation «union », aussi analysable en concilier et du latin classique conciliaire, « unir ». Ainsi, signifie parfois une action de rendre les choses compatibles, son résultat. »¹

Ou d'une autre façon c'est l'action qui vise à établir la bonne entente entre des personnes qui s'opposent.

•Relation professionnelle :

« Rapport sociaux établis auteurs du travail salarial, actions auxquelles ils donnent lieu (conflits, négociations, engagés à l'initiative des salariés, des employeurs ou des forces qui les représentent, configuration des règles qui en résultent »²

Les relations professionnelles sont l'ensemble des interactions qui se nouent au sein du milieu du travail, par exemple une femme cadre a des relations avec ses collègues ses supérieurs et l'établissement ou elles exercent leurs travail de manière générale. En effet, ces rapports existent dans tous les milieux de travail.

•Relation social :

« Avoir des relations, c'est pouvoir mobiliser un réseau d'amis, de parents, de collègues ou de voisins connus, en cas de besoin »³.

Les relations sociales sont donc, l'ensemble des contacts, interaction soit avec un ou des amie(s), soit avec un collègue de travail et aussi avec des personnes plus proches (famille).

•L'identité professionnelle :

Selon **Renand Sainsaulieu** « l'identité au travail est fondé sur des représentations collectives distinctes, l'identité serait un processus rationnel d'investissement de soi

¹ Reymond BOUDON, Philippe BESNARD et autres, op.cit, p60.

²Ibid. p179.

³ Jean-François DORTIER, « **le dictionnaire des sciences humaines** », édition sciences humaines, 2004, p09.

(l'investissement dans des relations qui mettent en question la reconnaissance réciproque des partenaires) s'ancrant dans l'expérience »¹

Donc l'identité de l'individu se construit au sein de milieu de travail par l'appartenance à un groupe, elle se traduit par l'image du soi dans son métier, le sentiment d'appartenance à un groupe et le partage de projet commun avec d'autres professionnels.

•La construction identitaire :

Selon Claude DUBAR, la construction de l'identité «se fait selon deux processus :le processus biographique peut se définir comme une construction dans le temps par les individus d'identité sociales et professionnelles à partir des catégories offertes par les institutions successives (familles, école, etc.) et considérées a la fois comme accessible et valorisantes (transaction subjective). Et le processus relationnel concerne la reconnaissance, à un moment donné, et au sein d'un espace déterminé de légitimation, des identités associées au savoir, compétences et image de soi proposés par les individus dans le système d'action (transaction objective) »²

6 Méthode et technique utilisée:

Dans l'objectif de la vérification des hypothèses relatives à notre problématique, nous avons utilisé une méthode et une technique adéquates au thème choisi comme objet d'étude, on l'occurrence :

- La méthode qualitative :

Selon MAURICE ANGERS : « la méthode peut se rapporter a une façon d'envisager et d'organiser la recherche, elle dicte alors une manière de concevoir et planifier son travail sur un objet d'étude en particulier, elle peut intervenir de façon plus ou moins impérieuse, et plus moins précis à toutes les étapes de la recherche ou l'une ou l'autre »³.Notre étude effectuée sur les rapports socioprofessionnelles et la dynamique de construction de l'identité professionnelle chez les femmes cadres au sein de l'entreprise **CONDOR** précisément au niveau de la sous-direction de l'administration, exigent l'utilisation de la méthode qualitative pour toucher toute la population visée qui sont les femmes cadres administratifs.

¹ SAINSAULIEU Renand, « **sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement** », 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1995, p195.

² Claude DUBAR, **la socialisation**, op.cit., p122.

³ ANGERS M, Op.cit.p59.

-**entretien semi-directif** : la technique est un moyen d'atteindre un but, qui se situe au niveau des faits et des étapes pratiques.

A travers notre recherche, nous avons remarqué que la technique la plus adéquate avec nos hypothèses est « la technique **d'entretien** (interview) qui est une forme de communication entre deux personnes ayant pour but de recueillir des informations, il se caractérise par un contact direct entre l'enquêteur et l'enquêté »¹.

Ainsi, nous avons opté pour le type d'entretien dit **entretien semi-directif**, ce dernier consiste en un rapport oral entre l'interviewer et l'interviewé portant sur des questions précises et structurées afin de recueillir toutes les informations nécessaires à la recherche. Le but final étant de découvrir les comportements et les représentations des enquêtes, la conciliation entre la vie privée et la vie au travail, collecter des informations relative à leurs relations socioprofessionnelles. En plus de l'identification qui constitue les rapports entre les facteurs organisationnels, les facteurs sociétaux et les relations qui se construisent entre femmes cadres, collègues et supérieurs dans le processus de construction de l'identité professionnelle.

Les questions ouverts qui figurent dans l'entretien jouent le rôle de moyens, et d'instruments de mesures du corps d'hypothèses initialement proposé.

Pour vérifier nos hypothèses et recueillir le maximum d'informations sur notre thème de recherche nous avons réalisé notre entretien de la manière suivante :

On a répartie notre guide d'entretien en trois axes qui correspondent a nos indicateurs sur le terrain.

- ✓ Les caractéristiques personnelles des enquêtées (âge, sexe, niveau d'instruction, catégorie socioprofessionnelle, ancienneté).

- ✓ la gestion et conciliation des femmes cadre entre vie privée et vie au travail.

- ✓ Les rapports socioprofessionnels

¹ Alain Blanchet et Cotman Anne, **l'enquête et ses méthodes : l'entretien**, 2^{ème} édition : Armand colin, paris, 2007, p58.

1. La population enquêtée :

L'utilisation de la technique d'entretien comme moyen d'investigation sur le terrain et les objectifs de la recherche dictent le recours à un **échantillonnage probabiliste**, pour l'efficacité de notre échantillonnage qui est d'un type **aléatoire simple**, on a sélectionné 12 éléments. En effet, le choix de l'échantillon est fait selon la disponibilité des enquêtés et on a pris en considération le genre. Cette méthode nous a été imposée par les obstacles rencontrés sur le terrain, ce qui nous oblige ainsi à procéder.

Aléatoire simple

L'échantillonnage aléatoire simple est un type d'échantillonnage probabiliste où les observations sont sélectionnées de façon aléatoire dans une population qui a une probabilité ou une fraction d'échantillonnage connue.¹

2. Les obstacles rencontrés :

Durant la réalisation de cette étude, nous nous sommes retrouvés devant un ensemble de difficulté, la chose qu'a entravée l'avancement de notre travail. Ces obstacles se résument :

- ✓ Les déplacements et voyages pendant le déroulement de ce stage.
- ✓ La charge de travail de certaines salariées de CONDOR, la chose qui a empêché de mener des entretiens.
- ✓ L'indisponibilité de certaine cadres, qu'est due à la charge du travail, certains d'entre elles étaient en congé ou encore en mission, à amoindri la possibilité de rassembler un grand échantillon.
- ✓ Les déplacements entre les différents services de l'administration afin de mener des interviews.

¹[Http://www.statsoft.fr/concepts-statistiques/glossaire](http://www.statsoft.fr/concepts-statistiques/glossaire), « **échantillonnage probabiliste, échantillonnage-simple** », consulté le 15/05/2016, à 10 :00.

Conclusion :

Après avoir précisé le cadre méthodologique de la recherche et avec l'élaboration de notre problématique et la précision des hypothèses et la définition des concepts clés, ce qui va nous permettre d'entamer l'exploration de terrain mais après la présentation du cadre théorique qui se fera dans les deux chapitres suivants. Le deuxième chapitre présente des généralités sur l'identité et l'identité professionnelle, ainsi que le troisième adopte le sujet d'identitaire des femmes cadres avec plus de détails.

Chapitre II :

L'identité et l'identité Professionnelle.

Préambule

L'objectif dans ce chapitre est en premier lieu, de savoir qu'est-ce qu'une identité à partir des explications apportés par certains auteurs .ainsi que montrer comment se façonne l'identité. Puis on va aborder la place de travail et la reconnaissance dans la construction des identités des personnes. Ensuite faire aborder un point très important par rapport à la construction identitaire qui est la socialisation primaire et secondaire. Enfin on va expliquer les deux approches de l'identité professionnelle d'après l'auteur ; **Claude Dubar**

1. L'identité : définition.

La question de l'identité reste une question plus difficile car ce n'est pas facile de poser la question qui je suis ?

Le concept d'identité devient une notion utilisée pratiquement dans tous les domaines.

1.1 Qu'est-ce que l'identité :

L'identité est une notion paradoxalement mouvante, non figée une fois pour toutes ; elles ces construite pour l'individu tout au long de sa vie dans un rapport essentiel à autrui, a sa famille, à la vie en société.

Plusieurs chercheurs ont contribué à reprendre à la question **qu'est-ce que l'identité ?**

Chacun essaie d'expliquer le concept d'identité a sa manier, parmi eux on trouve :

Dans la tradition **hégélienne**, l'individu ne peut pas construire son identité seul, les autres sont considérés comme la continuité de soi. Est avec les interactions qui existent entre les deux que l'identité se construit, donc la discontinuité entre elle provoque l'absence de l'identité. Selon la tradition hégélienne, « l'identité résulte de la reconnaissance réciproque de moi et de l'autre ; elle est le produit d'un processus conflictuelle ou se construit des interactions individuelles, des pratiques sociales objectives et de représentations subjective »¹. *Donc pour expliquer la notion de l'identité, il faut accéder à d'autres champs d'études, tel que psychologique, sociologique, pour éclairer mieux la relation qu'elle a avec ces dernières.*

Dans la tradition **freudienne**, la question de l'identité est expliquée par le conflit entre les individus au sein de même groupe, ce conflit permet de construire l'identité des individus

¹ FERREOL Gilles, CAUCHYPh et autres, **dictionnaire de sociologie**, 3^{eme} édition, Armand colin, paris, 1991, p 86.

et en particulièrement l'identité propre à un individu. Il prend en considération le processus d'identification pour construire un lien avec une personne et un groupe. Donc selon lui l'identité « c'est la division et la discontinuité qui caractérisent la construction de l'identité, à travers le conflit (conflit entre différentes instances (le ça, le moi et le surmoi de l'individu), conflit entre (l'identité pour soi et l'identité pour autrui) »¹. *dans la psychologie Freud indique les éléments psychique composantes de l'identité, et pour étudier cette dernière il faut prendre en considération ses comportements et ses interactions dans le groupe (société).*

De son côté **Erikson**, considère l'identité comme un processus qui s'élabore au cours de l'existence, spécialement à l'occasion de période de rupture : « le sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle. Pour lui la formation de l'identité met en jeu un processus de réflexion et d'observation simultanée, processus actif à tous les niveaux du fonctionnement mental par lequel l'individu se juge lui-même à la manière de ce qu'il découvre être la façon dont les autres le jugent par comparaison avec eux même et par l'intermédiaire d'une typologie à leurs yeux significative ; en même temps, il juge leur façon de le juger, lui à la lumière de sa façon personnelle de se percevoir, par comparaison avec eux et avec les catégories qui à des yeux sont revêtues de prestige ». *L'auteur a bien parlé de la construction de l'identité dans toute la durée de sa vie, donc elle se construit et se reconstruit pour rendre cette identité convenable par rapport aux autres individus qu'y ont d'autres identités.*

Et pour montrer bien que la collectivité influence sur l'identité de l'individu, **Durkheim** s'intéresse en premier lieu, à la question de la conscience et plus particulièrement à la conscience collective. Durkheim fait le point sur l'état de la personne (cognitif et émotionnel) et l'état d'un groupe d'individu (leurs valeurs, leurs croyances, leurs cultures, leurs intérêts, etc.) Durkheim cite : « qu'il y a des sociétés dans la cohésion est essentiellement due à la communauté des croyances et des sentiments »². *Ici l'auteur montre l'intervention des éléments collectifs tels que la culture dans la construction de l'identité.*

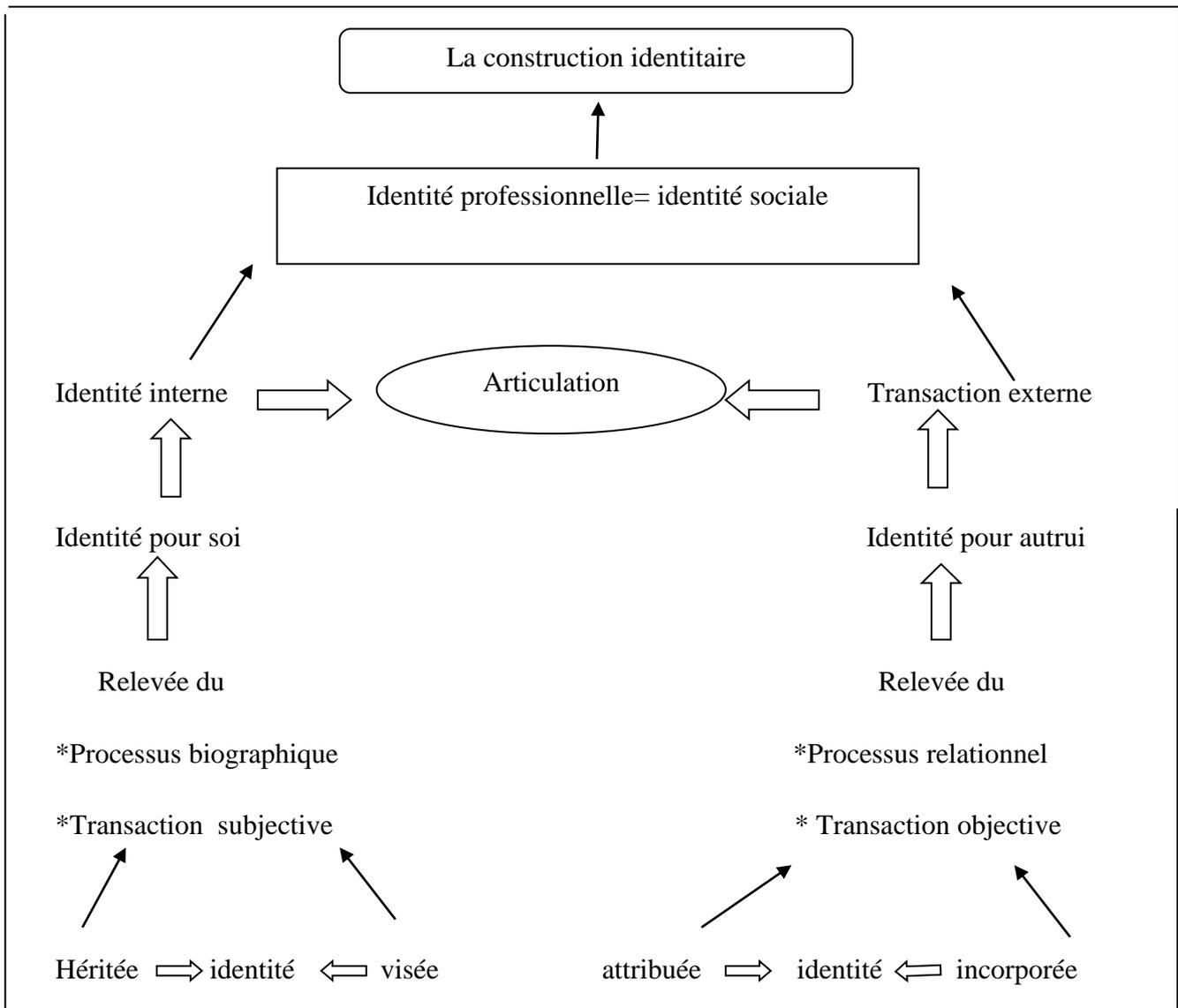
1.2 La construction de l'identité

¹ FERREOL Gilles, CAUCHY Ph et autres, op.cit., p86.

² Dubar Claude, **la socialisation**, op.cit, p25.

La construction identitaire est un point de rencontre de plusieurs théories sociologiques ainsi afin d'étudier l'origine de l'identité social et ses mécanismes de construction.

A partir de différentes recherches sur la question de l'identité, **Claude Dubar** a dégagé une théorie sociologique pour comprendre comment l'identité se construit, il s'appuie sur le concept de socialisation ou il distingue deux grandes traditions de l'identité, objectiviste ou holiste, et subjectiviste ou individualiste



Source: Résumé du schéma de Claude DUBAR ¹:

La socialisation biographique :

¹ Claude DUBAR, de la socialisation, op.cit, p 113.

Selon Dubar, des acteurs engagés dans une trajectoire sociale (les identités pour soi) la socialisation biographique est liée à l'histoire de la vie de l'individu, notamment à sa trajectoire sociale, elle construit l'identité pour soi, est l'axe diachronique de la construction identitaire résultat d'une transaction interne (subjective) entre l'identité héritée et celle qui est visée, que la personne revendique comme sienne.

Cette transaction joue donc sur le registre rupture ou continuité entre un passé (identité héritée) et un projet (identité visée) selon Dubar, l'identité d'une personne est une définition de soi construite et élaborée par l'individu lui-même, elle se conçoit de manière active selon des projets futurs, des projections de soi dans l'avenir.

On rajoute que la construction identitaire selon Dubar dépend de deux pôles, qu'on essaye de schématiser :

La socialisation relationnelle :

Selon **Dubar**, la socialisation relationnelle, est celle des acteurs en interaction dans un contexte d'action précis, finalisé, traversé par jeux divers, est synchronique. Dubar cite que : « l'identité de quelqu'un et pourtant ce qu'il a de plus précieux : la perte d'identité est synonyme d'aliénation, de souffrance, d'angoisse et de mort. Or l'identité humaine n'est pas donnée, une fois pour toute à la naissance ; elle se construit dans l'enfance et désormais, doit se reconstruire tout au long de sa vie. L'individu ne la construit jamais seul, elle dépend autant des jugements d'autrui que ses propres orientations et définitions de soi »¹. L'identité est aussi une production qui s'établit par, avec, contre les autres. La construction identitaire implique divers processus interactifs et se réalise par ailleurs dans l'interaction avec autrui. Donc c'est dans la relation avec l'autre que le sujet se construit.

2. La transaction objective et la transaction subjective :

Selon **Dubar**, la construction identitaire se fonde sur l'articulation entre deux formes de transaction, une transaction objective (avec les l'autre, identité attribuée) et une transaction subjective (avec soi-même, identité professionnelle pour soi). Selon Dubar la socialisation étant envisagée comme un ensemble de transactions entre l'individu et les instances sociales qui l'entourent.²

¹ Dubar Claude, « **la socialisation** », op.cit., p15.

² Dubar Claude, « **la socialisation** », op.cit., p11.

2.1. La transaction objective :

(Externe, avec les autres), (synchronique) résultant du processus de socialisation relationnelle, l'individu tente d'assimiler les attentes de rôle (règles, droits et devoirs), assignés à la fonction de soi idéal, cette transaction peut se traduire par une reconnaissance ou une non-reconnaissance. Il s'agit d'une identité attribuée par les membres de la société et qu'il désigne sous le nom d'identité pour autrui. Celle-ci repose sur un acte d'attribution (ce que l'on dit que nous sommes).

2.2. La transaction subjective :

(Interne, avec soi-même) par soi et soumise à la reconnaissance d'autrui, elle peut avoir deux issues : une continuité ou une rupture entre identité héritée et l'identité visée, un décalage entre la définition de la trajectoire antérieure et la projection de soi dans l'avenir, cette tension provient selon Dubar du caractère fondamentalement conflictuel de l'identité.

3. La socialisation primaire suit la socialisation professionnelle :

La définition de la socialisation est variée d'une discipline scientifique à l'autre, et d'un chercheur à l'autre au sein de la même discipline. On peut la définir comme : « l'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit (formé), modelé, façonné, conditionné par la société globale et locale dans laquelle il vit. Processus au cours duquel l'individu acquiert, apprend, intériorise, incorpore, intègre des façons de faire, de penser et d'être qui sont situés socialement ».

Les principaux agents de socialisation :

La famille : règles élémentaires de la vie en société

Triple identité (biologique, sociale, culturelle)

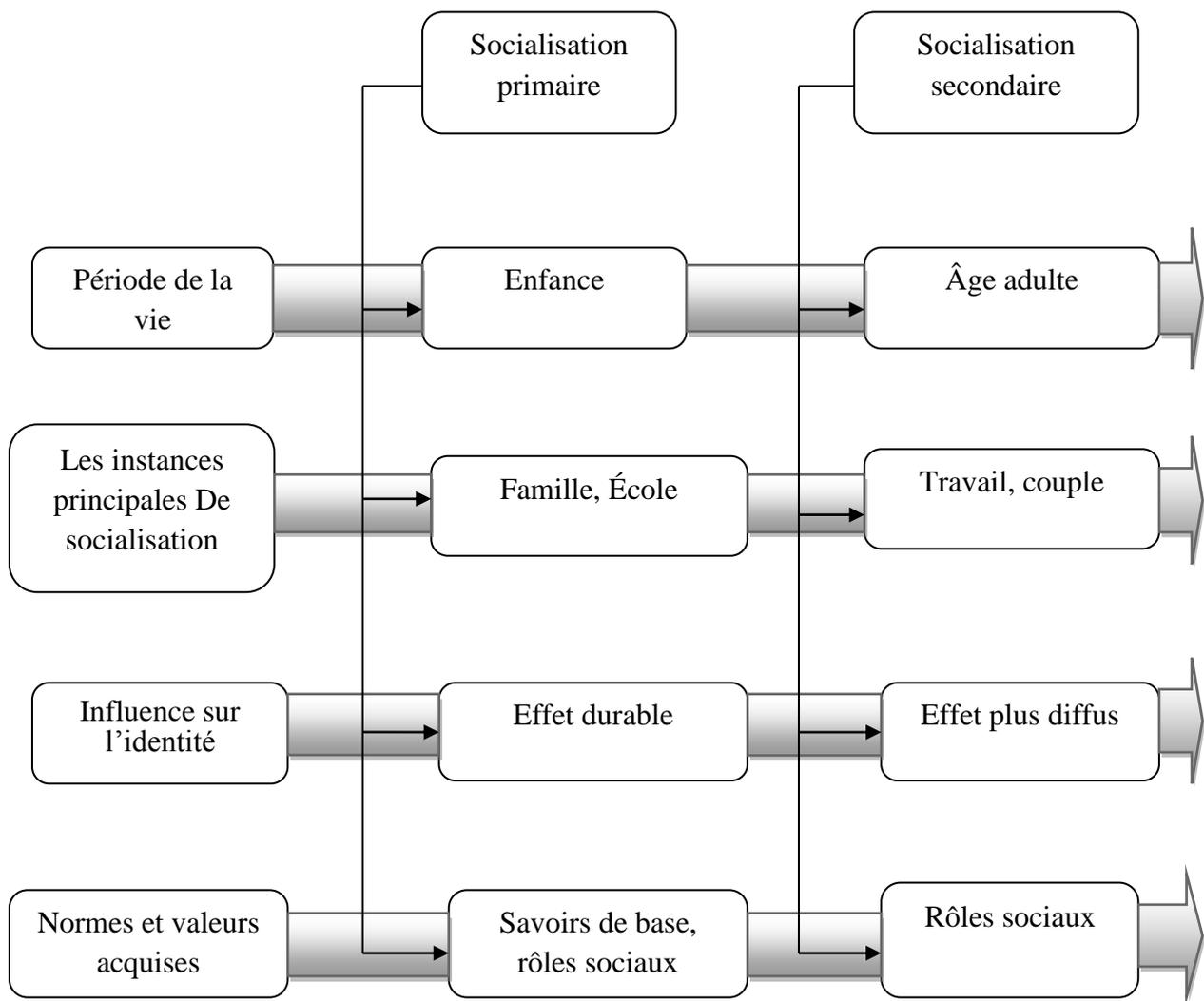
L'école : prépare à la vie de citoyenne d'adulte

Préparé à la vie professionnelle d'adulte

Transmet le sens de la vie en collectivité

Et les autres les groupes de pairs, média, les clubs sportifs, associations, ... etc.

De la socialisation de l'enfant à la socialisation de l'adulte :



Source ¹:

4. L'identité professionnelle :

L'identité professionnelle peut se définir par : l'image de soi dans son métier, le sentiment d'appartenance à un groupe et le partage de projet communes avec d'autres professionnelle. Comme on a souligné avant, l'identité est construit toutes au long de la vie, l'environnement de travail est considéré comme un autre lieu où la personne peut reconstruire son identité

¹<https://www.youtube.com/watch?v=gZaawSNcKx0>, De la socialisation de l'enfant à la socialisation de l'adulte, consulté 14/04/2016, à 18 :44.

(Identité professionnelle) à partir de l'ensemble des relations qu'il entretient avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchique. Les travaux de **Sainsaulieu** et **Claude Dubar** éclairent se construit l'identité professionnelle :

4.1. L'approche de Sainsaulieu :

Dans ses recherches empirique **Sainsaulieu** s'intéresse au processus relationnel ou il considère comme un lieu de construction, d'évolution des identités et un lieu de production culturelle.

Sainsaulieu considère l'entreprise comme société qui peut donner une forme a des expériences vécues, à travers les interactions, les comportements qui existent dans le milieu de travail. Et ainsi l'effet de l'influence des conditions du travail sur les comportements individuel et collectifs. Selon **Sainsaulieu** l'identité au travail est analysée par des rapports de pouvoir qui existent dans l'entreprise.

En effet les relations de pouvoir produisent la reconnaissance entre les individus qui sont issus d'un processus de production à la fois collectif et individuel. Il interprète les identités professionnelles comme des effets culturels de l'organisation et fait des relations de travail le lieu où s'expérimente l'affrontement des désirs de reconnaissance dans un contexte d'accès inégal au pouvoir¹.

Dans son approche il fait le point sur le rapport au travail ; l'individu doit un effort pour valoriser, son travail et son statut au sein de l'entreprise. Pour donner une bonne image sur lui l'entreprise. Et s'intéresse aussi au rapport social ; qui caractérise l'ensemble des relations entre les collègues et les supérieurs.

Autrement dit selon l'approche de **Sainsaulieu**, il existe des interactions entre les différents membres et la socialisation, qui sont centrés sur la culture. Ces relations (les Interactions) qui existent dans l'entreprise aident l'individu à mieux s'adapter à la vie professionnelle.

4.2. L'approche de Claude Dubar :

¹ Dubar Claude, **la socialisation**, op.cit., p122.

L'approche de Dubar s'inspire beaucoup plus de l'approche de **Sainsaulieu**, **Dubar** nomme l'identité au travail que c'est une identité professionnelle. Selon lui l'identité est un processus à la fois relationnel et biographique¹, ce processus biographique qu'ignorée par **Sainsaulieu** est considéré comme un point important dans la construction de l'identité professionnelle. L'identité se construit selon deux pôles ; l'articulation entre deux transactions (l'identité pour soi et l'identité pour autrui).

En effet selon Dubar l'identité se construit toute au long de la vie de la personne, la famille et la société sont les premiers lesquels l'individu construit son identité c'est-à-dire que, dans ces deux milieu l'individu acquiert l'ensemble des normes, valeurs attitudes, etc. puis le milieu de travail est le deuxième espace où la personne peut construire son identité.

L'analyse de Dubar est ajustée sur l'identité pour soi, l'identité pour autrui et la trajectoire au travail. Pour lui l'identité au travail se construit par l'interaction qui se déroule entre les membres de groupe, c'est-à-dire que cette identité permet aux individus d'être identifiés par les autres, mais aussi de s'identifier eux-mêmes. Ainsi que l'identité professionnelle se traduit dans et par les interactions tout au long de la vie.

Selon **Dubar** l'identité au travail est la résultante d'une double transaction entre l'individu confronté à un changement et à son passé. En effet Dubar s'intéresse dans ces travaux à la trajectoire socioprofessionnelle des individus au sein de milieu de travail et en dehors de ce milieu, il fait aussi le point sur le rapport à la formation où il dégage l'importance de la formation et son image, image des formateurs et comportements relatifs à la formation.

5. La place du travail dans l'identité des personnes :

Le travail est, après la famille, l'un des composants essentiels de l'identité. La place et l'importance que lui accordent les individus dépendent néanmoins très fortement de leur catégorie socioprofessionnelle et de leur situation familiale. Si, pour les cadres et les indépendants, le travail est une activité très importante, vecteur d'épanouissement et de réalisation personnels, cela est beaucoup moins le cas pour les employés et ouvriers, notamment peu qualifiés. Si le fait d'avoir des enfants relativise l'importance accordée au travail pour l'ensemble des hommes et des femmes, cela est beaucoup plus vrai des femmes non cadres, pour lesquelles la présence d'enfants rend difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elles peuvent, dès lors, être conduites au retrait d'activité.

¹ Dubar Claude, « **la socialisation** », op.cit., p87.

Dans le société moderne, le travail ou la profession est devenue une source majeure d'identification, l'identité sociale de l'individu est imprégnée par son identité professionnelle, à ce propos Daniel Verba affirme dans son ouvrage : « le métier d'éducateur de jeunes enfants » que « dire sa profession ou son métier, c'est donc bien affirmé qui l'on est, se signifier aux yeux des autre, se valoriser ou se dévaloriser à tel point que notre activité professionnelle et le titre par lequel nous la désignons nous disposent, a l'inverse des sociétés traditionnelles, bien plus surement dans l'espace social, que notre nom propre ou notre appartenance régionale »¹.

Conclusion de chapitre II :

La question centrale de l'identité est ainsi, celle de la production des identités individuelles et collective. Elle est donc, une définition sociale d'une réalité individuelle, personnelle dans le cas des acteurs singuliers, impersonnelle dans le cas des entités collectives.

En effet l'identité professionnelle, peut être analysée comme un produit, ou une image fixée à un moment donné et qui est toujours contextualités, mais elle peut surtout être appréhendée comme un processus, une dynamique, elle est alors une construction constante et plus ou moins consciente, qui envisage la relation aux autres ainsi qu'aux objets en situation. Elle varie dans le temps et dans l'aspect en fonction de multiples facteurs.

¹ VERBA Daniel, le métier d'éducateur de jeunes enfants, éd la Découverte, paris, 2003, p26.

Chapitre : III

La dynamique identitaire des femmes cadres

Préambule :

Dans ce chapitre on évoquera les différentes études antérieures menées sur le sujet de les fondements théorique de la dynamique identitaire et l'identité des femmes cadres à travers le changement social.

1. Les fondements théoriques de la dynamique identitaire :**La représentation sociale :**

On entend par l'identité un ensemble de représentations mentales permettant aux individus de retrouver une cohérence, une continuité entre leurs expériences présentes et celle du passé hérités des différentes socialisations de chacun de nous.¹ C'est l'identité pour soi. Mais de telles structures mentales ne peuvent être indifférentes aux représentations des autres sur soi. L'identité est aussi un système de repères conduisant à la découverte que l'on est proches de certains et différents des autres. C'est l'identité pour autrui². Il existe entre l'identité et la représentation de (soi/autrui) une étroite relation, ce rapport n'a pas échappé à beaucoup de chercheurs qui ont fait de ce dernier leur objet d'étude.

Emile Durkheim fut le premier qu'a tiré l'attention sur le fait que les représentations collectives englobent les façons dont un groupe pense réellement en relation avec les objets qui l'affectent. Quant à la théorie, des « représentations sociales » ont été inaugurée par Moscovici (1961), cette dernière a connu une importante évolution dans les sciences sociales. Elle désigne « l'étude de la pensée 'naïve' du 'sens commun' apparat désormais essentielle. Le repérage de la 'vision du monde' que les individus ou les groupes portent en eux et utilisent pour agir ou prendre position est reconnu comme indispensable pour comprendre la dynamique des interactions sociales et donc éclairer les déterminants des pratiques sociales ».

Les « représentations sociales », est une notion qu'a été définit par **Claude Flament** comme un ensemble organisé de cognitions relatives à un objet, partagées par les membres d'une population homogène par rapport à ce dernier.

¹ AUTRET Élodie, « **la construction de l'identité professionnelle chez les PLC2EPS** », in les carnets des STAPS, n°5, sports et identité. p59.

² SAINSAULIEU R, PIOTET F, « **méthode pour une sociologie de l'entreprise** », presses de la fondation nationale, Paris, 1994, p202

Via cette idée notre objectif est de savoir si les membres du groupe enquêté partagent les mêmes représentations sociales ou bien, existe-il une multitude de représentations qui se diffère d'un individu a un autre.

Le terme de cognitions peut renvoyer à des éléments forts divers : éléments informatifs, cognitifs, idéologiques, normatifs, croyances, valeurs, attitudes, opinions, images...etc.

La notion de représentation désigne une représentation de quelque chose pour quelqu'un, elle a une interface psychologique, mais beaucoup plus sociale par cette désignation. En effet, les représentations sont une construction sociocognitive. D'après J.C . Abric, la représentation est un produit et le processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe d'individu reconstitue le réel auquel il est confronté, et lui attribue une signification spécifique.

2. L'identité féminine à travers le changement sociale :

1.1. L'éducation féminine dans la famille patriciale traditionnelle :

Les conditions générales de la vie en Algérie se sont grandement transformées au cours de ces dernières années. Les différentes crises sociales, politiques et économiques ont accéléré les mutations sociales et familiales. La structure familiale traditionnelle a éclaté sous la poussée de nouveaux modèles familiaux. La grande famille "el aila" qui était fondée sur l'attachement à l'origine patrilinéaire, la division des rôles, la ségrégation de l'espace, l'indivision et l'entraide familiale, a subi des bouleversements autres que les exigences des conventions traditionnelles. Des habitudes communautaires, est née une individualisation des formes familiales qui a donné au couple des tâches, assurées autrefois par le groupe familial, notamment la prise en charge des enfants par leurs propres parents et la remise en cause des rôles des deux sexes. Un tel changement donne à la préoccupation de l'éducation une place centrale et nouvelle, d'où l'idée d'étudier le processus éducatif mis en œuvre actuellement par les parents algériens.¹

Donc la famille traditionnelle est celle qui a une logique spécifique qui fond en son sein une identité caractérisé par la domination de sexe masculin. Depuis toujours, la famille algérienne est déterminée par une structure d'ordre patriarcal, **Mahfoud BENNOUNE** disait

¹[Http://insaniyat.revues.org/4428](http://insaniyat.revues.org/4428), « **Education familiale en Algérie entre tradition et modernité** », consulté le 02/03/2016, à 14 :41 .

dans son livre « les algériennes victimes de la société néo patriarcale. » que cette société vie une tradition où l'homme domine dans son foyer, la mère joue un rôle secondaire par rapport à son mari, mais cela n'exclut pas son importance au foyer, elle gère la distribution des tâches ménagères et s'occupe de toutes les décisions en absence de son conjoint, et pour la belle-mère, elle est le décideur des mariages de ses fils, et le questionnaire des relations matrimoniales, elle veille à l'obéissance de la fille à son mari et ses beaux-frères.¹

Alors cette tradition a persisté une longue période avant l'indépendance du pays, mais un changement sociétal a pris part et donner naissance à une nouvelle famille appelée « nucléaire » qui est fondée sur les conjoints et leurs fils ainsi on repère que cette fragmentation est due aux conflits naissants au sein de la famille traditionnelle élargie.

En Algérie : la discrimination vis-à-vis de la fille a été présente pendant la toute première éducation, qui est poursuivie dans le même sens que le contexte de la naissance, par exemple que durant la période de l'allaitement, pour la fille dure moins longtemps que le cas de garçon et dans le cas où la mère donne naissance à des jumeaux de sexe différents, le garçon est toujours allaité en premier.²

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

L'éducation de la fille est très pénible par rapport à celle du garçon. La mère a essayé de jouer le rôle du maître, elle lui adresse des recommandations durant son enfance jusqu'à son mariage, pour des raisons sociales. La fille doit adopter un comportement fait de retenue, de décence ainsi que savoir se tenir : ne jamais s'asseoir devant un homme, connaître les formules de politesse.³

La mère algérienne apprend à sa fille très tôt, dès le jeune âge, les travaux ménagers, et elle la prépare à être une femme gérante de son foyer future. Concernant l'adolescence de la fille, cette période de vie vécue par la fille algérienne par une imposition ferme.

¹ BENNOUNE Mahfoud, « **les algériennes victimes de la société néo patriarcale** », (une étude anthropologique), 1^{ère} édition, éd Marinoor, Algérie, 1999, p13.

² LACOSTE-DUJARDIN Camille, « **des mères contre les femmes, maternité et patriarcat au Maghreb** », éd Bouchene, Alger, 1990, p56.

³ GENEVOIS Henri, « **la femme kabyle, les travaux et les jours** », éd F.D.B, numéro : 03, fort national 2, Alger, 1991, p 93.

L'interdiction de jouer avec les garçons ou de sourire aux hommes et éviter de leur parler, on lui imposée des formules religieuses transmises par les femmes conformément à la culture traditionnelle à laquelle il faut se soumettre. Par la surveillance de sa fille et à la préservation de sa virginité. Pour cette raison et d'autres qui sont d'ordre sociales ont contribué à l'enfermement de la fille algérienne afin de la préserver car en tout point de vue l'honneur ne doit en aucun cas être en danger.¹

1.2. La scolarisation de la femme algérienne :

Relaté l'histoire de la scolarisation de la femme algérienne remonte à leurs premières éducations, au sein des écoles coraniques et cela pendant la période de guerre du pays. Le pouvoir colonial d'un côté et la culture algérienne de l'autre côté ont contrôlé sévèrement la fille afin de ne pas parvenir à une instruction. C'est jusqu'au milieu des années soixante-dix qu'on constate une ouverture des lignes vis-à-vis d'elle et une faveur étatique aura lieu (la loi de 1974), en les intégrant dans le secteur éducatif.

Le système éducatif algérien a connu une nouvelle évolution, Il s'agit de connaître les causes et les raisons de cette évolution. Savoir à quel moment et pourquoi le nombre de filles a augmenté dans les écoles algériennes.²

Certes, depuis les premières années de l'indépendance, l'Etat a fourni des efforts pour généraliser la scolarisation à partir de 6 ans. Une récente circulaire du ministère de l'Education est venue confirmer ce principe de l'Etat, devenu une obligation pour tous les parents d'élèves à travers l'ensemble du territoire national. Une politique qui a eu des résultats qui peuvent être discutables aujourd'hui encore. Le pouvoir de l'Etat n'a pas eu gain de cause, face à des considérations culturelles, sociales et économiques. Permettre la scolarisation d'une fille était rare, un droit que beaucoup de filles algériennes n'ont pas eu. On pourrait citer ici quelques causes qui ont poussé certains parents à ne pas scolariser ou à ne pas continuer la scolarisation de leurs filles. L'éloignement des écoles du domicile, l'idée encore très répandue pendant des années qui faisait que les garçons avaient plus le droit d'étudier, et que les filles devaient rester à la maison pour aider leurs mères, marier le plus tôt sa fille, ne pas avoir les moyens de faire rentrer tous ses enfants à l'école, donc sacrifier les filles, ou éviter tout simplement que l'on dise que ce père laisse sa fille aller à l'école.

¹BENNON Mahfoud, Op.cit., p63.

² KHODJA Souad, « **nous les algériennes, les grandes solitudes** », éd CASBAH, Alger, 2002, p 105.

Actuellement, ces raisons et d'autres existent toujours mais elles sont presque rares. La société a évolué, les mentalités aussi, l'Etat est plus présent en matière de disponibilité de structures d'enseignement, autant de facteurs qui ont fait que la vapeur s'est renversée. Mais au-delà de tous ces aspects, il y a cette prise de conscience des filles algériennes qui depuis décennies ont décidé presque silencieusement de mener leur révolution, de changer leur sort, leur statut et leur vie. Leur seule arme, ce sont les études, elles semblent non seulement l'avoir comprise mais en plus convaincue que c'est leur seul salut¹

¹<https://www.google.dz/url>. **Le nombre des filles augmente dans les écoles algériennes**, consulte le 07/03/2016, à 15:30.

2. Le travail de la femme :

Le travail féminin est un sujet qui a été préparé avec beaucoup de soin par beaucoup d'auteurs attribuent un intérêt particulier à la réalité que vivent la catégorie féminine au travail en générale et « cadre » en particulier, on cite les travaux de : Dujardin Camille Lacoste, Maruani Margaret, Guerin Isabelle, **AbrousDahbia, Mahfouf Fatima**...etc.

Dès le moyen âge, les femmes exerçaient des activités (quelques métiers : travail de la soie, fabrication des vêtements...), c'est jusqu'au 18^{ème} siècle que les femmes peuvent exercer un métier de façon indépendante.

En Algérie le travail de la femme existait bien avant la révolution, elles tissent, elles font de la poterie et beaucoup de travaux leur permettaient d'écouler la marchandise au marché par le biais des hommes ce qu'il leur conférait un certain capital signe d'un début d'autonomie, en plus de leur présence à côté de l'homme pendant la guerre de la libération, alors elle émerge une certaine reconnaissance de leur place et possibilité de participation. Ce qu'il les a poussés, antérieurement à lutter contre l'image construite d'elle « une femme au foyer » et défendent une nouvelle conception : de s'en sortir en accédant à la vie active et de participer dans la contribution à la vie sociale et politique.¹

Souad KHOUDJA rajoute : « le travail de la femme devenu aujourd'hui, incontestablement, une réalité vivante, doit s'accompagner de règles strictes destinées à assurer la protection de la maternité, à garantir la sécurité de la famille, à opérer les adaptations nécessaires aux activités exercées par les femmes et à mettre en place les conditions nécessaires à l'élargissement du travail féminin ».²

Le travail féminin est une réalité particulièrement complexe et ne peut être étudié qu'en relation avec toutes les composantes de la vie individuelle et familiale. La nécessité d'une étude de ce genre devient de plus en plus manifeste et des interventions se multiplient dans les mass media, réclamant une enquête qui prélude à une législation réaliste et humaine. Pour un assez grand nombre de familles, le travail de la mère devient une réalité quotidienne, tandis que pour beaucoup de travailleuses célibataires, la perspective de fonder un foyer joue un rôle déterminant sur le choix d'un travail et l'intérêt plus ou moins grand qu'elles y portent, par exemple : Au Québec, 27.9% de la population féminine de quinze ans et plus travaillent, soit

¹ BENATIA Farouk, **le travail féminin en Algérie**, éd SNED1970, p34.

² KHOUDJA Souad, **op cite**, p21.

478,694 femmes. De tels chiffres peuvent nous sembler muets, et ne font pas le poids avec les idéologies anciennes et nouvelles lorsqu'il s'agit de préconiser tel ou tel type de législation sociale concernant le travail des femmes, la famille ou la maternité.¹

Il y a un siècle, les jeunes filles n'avaient pas besoin (le droit) d'apprendre un métier parce qu'elles devaient se consacrer au soin du ménage, à l'éducation des enfants et au bonheur de leur mari. Leur raison d'être fut d'être belle, pudique, bonne cuisinière, couturière et d'épouser un mari qui subvenait à leurs besoins. La femme se trouvait dans une situation d'infériorité par rapport à l'homme et ceci sur le plan 5 culturel, économique, politique et juridique. Mais depuis le début du 20e siècle, beaucoup de femmes s'opposent à cette image de leur sexe et combattent leur discrimination et la prédominance masculine, s'organisent en mouvements de libération, s'attaquent aux préjugés et exercent des métiers de plus en plus variés.

Les avis sur cette nouvelle image de la femme sont divisés. Une grande partie de la population, y compris des femmes, ne voient que des *désavantages* si les femmes exercent un métier hors de la famille.

En premier lieu, un travail rémunéré signifie pour la femme un doublement de son travail. Dans beaucoup de cas, en effet, la femme doit, après ses heures de travail à l'extérieur, encore faire les travaux de ménage. Ainsi, une femme qui doit s'occuper de la garde des enfants, des charges familiales et qui exerce en plus une profession, va être menée et surchargée.

En outre, la femme ne sera pas forcément heureuse elle-même, si elle exerce une profession. Une vie de vendeuse, de femme de ménage ou d'ouvrière saurait-elle épanouir la personnalité de la femme? Car n'oublions pas que 20 la plupart des métiers exercés par les femmes sont loin d'être des métiers de rêve. Cet état des choses est indépendant de la volonté des femmes et elles se heurtent souvent dans leur métier à d'innombrables injustices, dues le plus souvent aux préjugés sexistes des hommes.

Enfin, de nombreuses femmes souffrent d'un sentiment de culpabilité parce

25 qu'elles ont l'impression de délaisser leurs enfants lorsqu'elles travaillent à l'extérieur. Elles se demandent si une crèche, une gouvernante ou des grands-parents sauront remplacer la présence d'une mère. De plus, la relation entre le mari et la femme ne risque-t-elle pas de souffrir aussi si la femme exerce une profession? Ces préoccupations, même si elles ne sont

¹ [Http://id.erudit.org/iderudit/1004236ar](http://id.erudit.org/iderudit/1004236ar), « **Le travail de la femme mariée en dehors du foyer** », article université du Québec, le 2 Mars 2016 08:56.

pas fondées, perturbent souvent l'équilibre psychologique des femmes et leur rendent difficile l'exercice d'une profession.

Conclusion de chapitre III:

En bref, l'identité professionnelle des femmes cadres est envisagée comme un construit social basé sur la trajectoire social commençons de leurs éducation familiale, l'école,... constitue un espace individuel situé au sein même des activités des cadres et de sa pratique professionnelle.

Partie pratique

Chapitre IV

Préambule :

Nous entamons ce chapitre en rappelant que nous avons collecté nos données sur le terrain à partir d'un entretien semi-directif auprès d'un échantillon de 12 cadres de l'entreprise Condor à BBA. Pour analyser les données nous allons procéder à l'analyse thématique : après avoir réalisé tous les entretiens on a procédé à l'élaboration d'un tableau corpus, qui contient toute les idées ou thèmes jugés intéressants pour notre recherche.

Ce chapitre va comporter, donc, une série de tableau relatifs aux données recueillis sur le terrain en vue de les analyser et de les interpréter. A travers les données recueillies nous allons présenter comme premier point dans ce chapitre de la partie pratique : la conciliation entre vie privées et vie au travail des femmes cadre, représentation de terrain d'étude, les caractéristiques de la population mère et la population enquêtée. Nous allons aussi essayer de montrer les représentations de la profession cadre dans une entreprise, reconnaître la nature des relations socioprofessionnelles entretenues entre les femmes cadre et l'importance de la reconnaissance dans la construction des identités au travail. Comme nous allons essayer de montrer comment les autres jugent la profession cadre dans une entreprise, et en fin nous allons essayer de faire l'analyse des résultats recueillis sur le terrain et la vérification des hypothèses proposées.

1. La pré-enquête :

L'étape de la pré-recherche est une étape cruciale. A cette étape, le sociologue tente de se familiariser de la façon la plus complète possible avec son sujet. A quelle population s'adresse l'enquête? Quelles sont les caractéristiques de cette population au plan démographique, au plan sociologique, au plan politique. Il faut rechercher toutes les données pertinentes sur la population et sa composition, chercher les données d'enquêtes déjà réalisées auprès de cette population ou de population similaires sur le même sujet ou sur un sujet relié. Il est aussi important de recueillir les questionnaires déjà utilisés sur le même sujet avec des populations similaires. Au plan théorique, une recherche documentaire permet de tracer un portrait du contexte dans lequel s'insérera l'étude, ce qui permettra de mieux cibler le projet ».¹

Et nous dans le cas de connaître notre terrain.

¹<http://www.mapageweb.umontreal>. **Méthodes de sondage - SOL3017** consulté le 15/05/2016, à 10 :01

Notre pré-enquête s'est déroulée de la période du (13/12/2015 jusqu'au 17/12/2015) elle nous a donné la possibilité de discuter avec la sous-directrice de l'administration, et quelques cadres sur notre thème

On a allé à l'entreprise pour faire cette étape méthodologique, et pour faire sa il faut un ensemble des questions pour les pose afin d'avoir des réponses, et on a posé des questions au chef de service de communication, et on a pris note et par cette dernières on a recueille des informations sur:

- L'adéquation de terrain avec notre thème.
- Ciblé notre population mère et notre échantillon.
- Apporter l'historique et l'organigramme de l'entreprise.
- Le moment et la durée (du **14/02/2016** au **13/04/2016**) et la façon de déroulement de l'enquête et par quel outil (**Magnétophone**).
- Cette étape nous à permis d'élaborer et de corriger certaines informations, de modifier et de coordonner le guide d'entretien.

2. Présentation de l'entreprise :

CONDOR....l'entreprise de division des frères :

La vois balisée par un père commerçant puis fabricant de matériaux de construction est toujours la même suivie aujourd'hui par le groupe Benhamadi, constitué de plusieurs entités autonomes agissant dans l'agro-alimentaire, les produits rouges la transformation plastique, et l'électronique. Aujourd'hui le groupe est dirigé par les trois frères Benhamadi diplômés de plusieurs universités d'Algérie, ils ont uni leur savoir-faire pour commencer un grand parcours dans le marché national et même international par une variété de produits. SPA CONDOR ELECTRONICS, membre du groupe Benhamadi est une entreprise qui s'est spécialisée dans la fabrication de produits électroniques pour la maison et le bureau (téléviseurs, récepteurs satellite, climatiseurs et électroménager), des produits qui embarquent tous une technologie de pointe et un niveau de qualité exceptionnel.

Grace à une politique agressive en matière de prix, de fiabilité et de service après-vente, Condor a su se hisser parmi les marques algériennes les plus performantes du pays et gagner le cœur des algériens.

L'énorme succès qu'ont eu ses produits sur le marché algérien et bien au-delà de nos frontières, dénote de la très haute qualité de fabrication et l'efficacité de nos appareils, qui peuvent à présent faire la fierté de l'Algérie, et ce, à l'aube de son adhésion à l'OMC (Organisation Mondiale Commerce).

Le succès de CONDOR:

Le succès de Condor repose essentiellement sur le facteur humain (femme et homme), éléments clés de son approche, ces derniers ont été investis d'une autonomie telle qu'ils ne peuvent que s'épanouir et développer leurs compétences professionnelles. L'enthousiasme et l'implication totale de chacun et chacune au service de l'entreprise -et ce, dans un même esprit d'équipe- a contribué à atteindre les objectifs fixés, à savoir l'élargissement de la gamme à d'autres produits toujours plus innovants, qui apportent plus de confort, de satisfaction, de simplicité d'utilisation et de sécurité. Nos clients ont su apprécier tout cela et nous le rendent bien en nous faisant encore plus confiance.

En 2004 a été marquée par l'avènement de nouveaux secteurs au sein du groupe à savoir: la climatisation professionnelle et les produits électroménagers (réfrigérateurs).

Profils de CONDOR:

En Algérie, **Condor** est une marque très fortement implantée, et réputée pour sa capacité d'innovation, ses produits de qualité et son engagement permanent pour la satisfaction de la clientèle.

3. Les caractéristiques personnelles de la population d'étude :

Tableau N° 01 : répartition des enquêtes selon la catégorie d'âge.

Age	Effectif
De20 à29ans	03
De30 à 45ans	08
De46 à 50 ans	01
Total	12

Dans ce tableau, l'âge des enquêtés de notre population d'étude varie entre (25 -50) ans.

On remarque, que la catégorie d'âge de 30ans à 45ans représente le plus grand effectif, qui est de huit (08) enquêtées. Suivie par la catégorie d'une seule femme cadre dont l'âge à 50ans (avec une fréquence d'une seule (01) enquêtée, et de trois(03) femmes cadre âgées entre 25ans et 30ans de nos enquêtées.

La domination des enquêtées qui sont âgées de 30ans à 40ans, peut être expliqué par l'intégration massive de nouvelles cadre.

Donc nous pouvons dire que la population de notre étude est une population jeune et une population en phase d'insertion professionnelle.

Tableau N°02 : répartition des enquêtes selon la situation familiale.

La situation familiale	Effectif
Célibataire	02
Mariée	08
Divorcée	02
Total	12

D'après le tableau ci-dessus on retient que la majorité de nos enquêtées représentent une situation familiale mariée ont des enfants qui est d'une moyenne de 01à02 enfants(voir le tableau N°03) qui ont la chance d'être aidées par leurs mères et leurs belles mères quant à leur garde et leur éducation, d'après la femme âgé de 37 ans qui occupe le poste chef de service affaire, marie a deux enfants *« j'ai la forte chance d'habiter encore avec mes bon parents, ma belle-mère s'occupe de mes enfants pendant que je travailler »*.et d'autre déclarations comme :*« Ma mère m'aide à les gardés », « je me réveille tôt, je les préparai pour aller chez ma belle-mère qui me les garde jus qua la fin de mon travail »*.

Cela veut dire que cette catégorie est beaucoup plus stabilise sur le plan familial. Est 05d'entre elles sont issues une catégorie d'âge de 35 à40an. Et 02 femmes divorcées une est âgées de 43 ans à 03 filles et l'autre âgée de 50 ans à un garçon qui est déjà grand.

Tableau n°03 : la répartition de nombre d'enfant selon nos enquêtées marie et divorcées.

Nombre d'enfant	Femme marie	Femme divorcée
/	02	/
01	02	01
02	04	/
03	00	01
Total	08	02

D'après le tableau ci-dessus on retient que 08 femmes de nos enquêtées sont mariées, 06/08 entre elles ont des enfants entre 01 à 02, et 02/08 n'ont aucun enfant. Et les deux autres femmes divorce, une âgée de 50 ans a une seul enfant, et l'autre âgée de 43 ans a 03 filles.

On remarque que le nombre d'enfant ne dépasse pas 03, ce qui explique le changement des générations tel que changement : culturel, économique et social, car l'Algérie auparavant a besoin de la main d'œuvre pour travailler la terre et la construction de l'infrastructure, alors dans une seule maison on trouve jusqu'à 14 enfant et puis le nombre commence à diminuer par rapport au changement culturel là où l'idée de limité le nombre d'enfant a disperser dans la famille Algérienne causé par la cherté de la vie.

Les enquêtes selon leurs lieux de résidence et l'origine géographique :

D'après nos résultats on retient que la totalité de nos enquêtes et leurs lieux de résidence est proches à leurs lieux de travail ce qui explique la rareté de l'absentéisme dans l'entreprise « CONDOR » (voir la page 57). Et leurs origines géographiques urbaines ce que montre le manque de difficulté de leur mode de vie.

Le lieu de résidence comme facteur déterminant du vécu de chacun de nous pèse sur la socialisation et la formation des identités, la ville et la campagne sont deux milieux sociaux différents l'un de l'autre, on atteste par l'étude d'**IBEN KHALDOUN** qui distinguait dans son livre « El Mokadima » dans la second section que la différence entre les habitants de la campagne et ceux de la ville sont distincte, il disait : « ... les gens de la campagne son moins corrompus que ceux de la ville... les gens de la campagne sont plus braves que ceux des villes... la faculté de vivre dans le désert n'existe que chez les tribus animées d'un fort esprit de corps... les peuplades et les tribus qui habitent les campagnes

subissent l'autorité des habitants des villes »¹*donc on retient que les habitants des villes sont plus rusés et plus sociable par rapport à ceux de la campagne .*

Tableau N° 04 : la répartition des enquêtés selon le diplôme obtenu :

Le diplôme obtenu	Fréquence
Formation	02
Licence	05
Master	05
Total	12

Selon le tableau N°04, cinq (05) femmes ont des diplômes de master, dont différentes spécialités (comptabilité, didactique de français et langue étrangère, droit, traduction, contrôle de gestion), cinq(05) femmes ont des diplômes de licence dont aussi différentes spécialités (science commerciale, GRH, psychologie du travail et deux (02) en droit) et les deux autres ont des diplômes avec formation.

Le diplôme est source d'une plus grande autonomie « envisagé non seulement comme le ressort d'une réduction systémique des inégalités, mais comme le facteur d'un desserrement des contraintes »².

Les femmes cadres de notre enquête arrivent au poste cadre par leur degré d'étude car c'est une exigence du marché du travail.

On remarque ; une diversité du parcours universitaire dus à l'adaptation du système LMD (licence, master, doctorat) au sein de l'université algérienne à partir de l'année 2004.

Pour l'autre catégorie celle de la femme âgée de 50ans et l'autre âgée de 43ans, on va dire quelle sont premièrement d'une ancienne génération, et qu'elle non pas un diplôme universitaire mais elles ont fait une formation ce qui les a aidé a décroché ces poste leurs réponses été comme suite « *je n'ai pas eu la chance d'avoir mon bac* », « *j'ai fait formation paie personnel ; j'ai niveau terminal, mais terminal de l'époque n'est plus celui d'aujourd'hui* ».

¹ De SLANE Mac Guckin, **Les prolégomènes D'IBEN KHALDOUN**, Chicoutimi, Québec, 2006, p 08 -10.

² SEGALEN Martine, op.cit., p98.

Il s'agit du système éducatif et de formation et du système de recherche. Les statistiques concernant l'éducation, la formation professionnelle et l'enseignement supérieur permettent d'évaluer le stock de connaissance et de compétence acquis lors du processus formel d'éducation.

Le système éducatif algérien a depuis plusieurs années baigné dans un contexte de crise politique, économique et sociale des années 90. Cette situation a enregistré un retard considérable dans ce domaine. « La réalité du terrain montre que le système éducatif algérien trouve encore des difficultés pour constituer un capital humain de qualité. En 2007, 37% des entreprises algériennes déplorent un déficit de compétences, or que la moyenne africaine est de 25,5%. Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est de 13%, il dépasse la moyenne nationale qui est de 9,8% en 2013 (ONS, 2014)»¹.

Ce changement dans le système éducatif peut être expliqué par la mondialisation ce qui a rendu les étudiants feignons, ils ne font aucun efforts pour la lecture qui aide à enrichies leurs connaissances, ce qui prouve la diminution du niveau d'étude de nos jours.

Tableau N° 05 : la répartition des enquêtes selon le poste occupé :

Poste occupé	Effectifs
Assistante principale sur le groupe	01
Charge d'étude	02
Superviseure de centre d'appel actuel	01
Responsable CRM marketing	01
Responsable d'analyse des normes conformité	01
Chef de service	04
Gestionnaire de personnel	01
Juriste	01
Total	12

D'après ce tableau on trouve que nos enquêtées sont réparties sur plusieurs rôles et rangs hiérarchiques, les positions les plus occupées sont celles des chefs de service qu'est de

¹SOUKI Hakima, « **Le système éducatif algérien** », Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, année 2011-2012, p03.

4/12, puis charge d'étude qu'est 2/12, pendant les autres postes sont réparties entre responsables des ressources humaines et services vente et marketing.

On remarque d'après le tableau N°04 et tableau N°05 que la majorité des femmes ont un diplôme qui est en adéquation avec leurs domaines de travail qu'est d'un total de 9/12 et trois (3) d'enquêtées qui ont des diplômes en Français, traduction et droit qui occupent poste cadre or que ce n'est pas leur domaine ce qui prouve leur accès au poste actuel est avec intervention (tableau N°06).

En fin les données de ce tableau nous ont permis de connaître et de cerner le degré de responsabilité déléguée pour chacune des femmes cadre enquêtées et de comprendre ainsi le processus de construction de leur identité professionnelle à travers l'évolution de leur carrière pour atteindre des postes de responsabilité.

Tableau N°06 : la répartition des enquêtées selon la manière d'accès au poste-cadre :

accès au poste-cadre	Effectif
Directe (entretien d'embauche, concours ...)	09
Par intervention	03
Total	12

D'après le tableau ci-dessus il y a la majorité (9/12) leurs recrutements été directe parmi celles-ci on trouve (07) cadres ont opté à se travailler par leurs compétences et leurs expériences, ce qui signifie que le recrutement des femmes cadres est d'avantage plus favorable, selon les statistiques de l'ONS de 2010 le taux de population actif féminine ne cesse d'augmenter d'une année à l'autre, il est passé de 598 mille en 1990 à 1822 mille en 2010. On atteste par l'étude de **Marie-France THIRION** qui voyait dans son article sur « les femmes actives en Algérie » « que cette augmentation est due au facteur démographique, le pourcentage des femmes dépasse celui des hommes »¹. En plus les femmes ne réclament pas leur salaire au leurs postes. Et les deux(02) autres elles sont recrutées à partir d'un entretien. Tandis que 3/12 ont postulé pour l'occupation de leurs postes par une intervention d'intermédiaire. Ce qui explique la nouveauté de leurs recrutements au sein des organismes privés ainsi on atteste que ces femmes cadres n'ont pas une expérience professionnelle qui dépasse deux (02) ans (tableau n°07). Ce qui signifie que la politique de recrutement dans les

¹THIRION Marie-France, les femmes actives en Algérie, in : revue du CIDDEF, n° 28, mars 2011, p 23.

lieux d'enquête a baissé temporairement et favorise moins l'insertion des cadres dans le domaine professionnel est de la est dû aux conséquences de la crise économique qui touché le monde depuis 2008.

Tableau N° 07 : la répartition des enquêtées selon l'ancienneté :

Ancienneté	Effectif
[1-5[03
[5-10[08
[10-15[00
[15-20[00
[20-24]	01
Total	12

D'après ce tableau on remarque que la majorité de nos enquêtées ont une expérience supérieure à 5ans et pour la second catégorie 3/12 d'entre elles ont une ancienneté de 01 à 05 ans ce qui signifie que la minorité de notre population d'étude est nouvelles antres dans la sphère active, le recrutement des femmes cadres dans l'entreprise »Condor » engager pour une catégorie d'âge entre 30et 45 ans (tableau n°01). Ce qui nous a menés à dire que l'expérience dans les entreprises privées est assez importante pour occuper le poste cadre. Parmi elles, quelques-unes ont eu leurs expériences dans plusieurs et établissements et différents postes ce qu'elle confirme le gestionnaire du personnel, âgé de 35 ans, avec 8 ans d'expérience *«mon premier poste été secrétaire ensuite je suis partie au Cosidèr, après Cristor et maintenant Condor »*.Et de là on peut dire aussi que la carrière dans l'entreprise privé « Condor » commence d'un poste inferieur à un autre supérieur, j'jusqu'au l'occupation d'un poste adéquate avec leurs compétences.

Et pour la dernier catégorie, elle représente une seul femme cadre sur l'ensemble de notre échantillon qui a une ancienneté de 23 ans âgé de 50 ans ce qui explique que les lieux d'enquêtes optent pour une catégorie plus jeune afin de réaliser leurs objectifs à long terme et de former une catégorie qualifiante qui les serves pour une longue durée.

Comme conclusion des thèmes ci-dessus on peut dire que notre population d'étude est caractérisée par les éléments suivants :

- ✓ .la population d'étude est caractérisée par la diversité des parcours universitaires (licence et master).
- ✓ La quasi-totalité de nos enquêtées résident proche de leurs lieux de travail et leurs origine géographique urbain, ses deux éléments influencé sur la motivation de nos enquêtées.
- ✓ La population de notre étude est entre 35 et 45 ans, elle est donc en phase d'insertion professionnelle.
- ✓ La majorité des enquêtées dépasse cinq (05) ans d'expérience.
- ✓ Les métiers exerce par nos enquêtées sont : Assistante principale sur le groupe, Charge d'étude, Superviseure de centre d'appel actuel, Responsable CRM marketing, Responsable d'analyse des normes conformité, Chef de service, Gestionnaire de personnel, juriste.

4. La gestion et conciliation des femmes cadres entre vie personnelle et vie professionnelle :

Cet axe représente notre première hypothèse qui est : L'identité professionnelle de ces femmes cadres se construit aussi à base des facteurs sociétaux (la conciliation entre vie privée et vie au travail, la sphère de consommation,...).

L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle :

Les réponses fourni par nos enquêtées montre qu'elles peuvent faire équilibre seul si elles arrivent à faire une bonne organisation et une programmation d'avance, la majorité de nos enquêtées non aucun problème pour s'habituer à cette situation.

On va essayer de répartir notre population en catégorie, La premiers catégorie seras les (06) cadres marier qui en des enfants.

Quelques-unes parmi elles s'expriment :

« Ça devient un programme à suivre chaque jours, le matin je travaille le soir à la maison je prépare à manger, j'aide mes enfants que je récupère a la crèche juste après la fin

de travail à leurs études, et ainsi de suite après sa devient une routine ». déclare la juriste avec 9ans d'expérience, âgée de 36ans, a(2) enfants.

D'après cette déclaration on déduit que il faut mettre un emploi du temps pour gérer toute ces préoccupations prive mais au travail il se fait de suivre la règlementation interne de l'entreprise car cette dernière elle ne reçoit pas d'aide par leurs proches ce qu'il consiste une bonne organisation.

*« Le coté d'enfant j'ai ma mère qui m'aide a le gardé pondant le travail, mais le déplacement chez elle chaque matin et soir me fatigue un peu. Et pour autres choses qui est le ménage et la cuisine j'ai fait un programme dont je me suis organiser, pour le travail il commence à 8h jusqu'au 16h30 ».*d'après le chef de service avec 9ans d'expérience, âgée de 32 ans, a un seul garçon, Cette enquêtée a de la chance d'avoir une aide par sa mère dont l'occupation de son enfant mais ce qui concerne son déplacement vers sa mère reste toujours un obstacle parmi d'autre occupations.

« C'est juste une question d'habitude, mais heureusement que j'habite avec mes bons parents qui m'aide beaucoup ». D'après le chef de service affaires juridique, avec 7ans d'expérience, âgées de 37ans, à (2) enfants.

Pour cette enquêtée on va dire qu'elle a de la chance, elle reçoit de l'aide par ces proches mais il reste toujours d'obstacle envers son travail qui consiste le déplacement entre l'entreprise et la justice elle dit : *« mon seul soucie c'est que il y'a des affaires que je dois régler dehors ma wilaya cela veut dire que je dois me déplacé dans d'autre justices ».*

Le même cas pour la deuxième catégorie qui est les deux(2) femmes divorcées ont des enfants grands, Elles répondent :

*« J'ai tracé un programme à suivre moi et mes filles (la dernière a 17ans) vu qu'on habite seul chacune a sa tâche, pour le travail aussi j'ai une tache je dois la complété »*d'après l'assistante principale sur le groupe, avec 7ans d'expérience, âgée de 43 ans *« C'est juste une habitude qui devient par la suite une routine »*, déclare cadre qui occupe le poste chargé d'étude, âgée de 50ans, avec 23ans d'expérience.

Pour la troisième catégorie on distingue deux(2) femmes marie sans enfants, la première répond : *« c'est juste une question d'organisation, je me lève tôt le matin je prépare tout, je commence le travail à 8 h jus qua 16h30 je rentre je me repose ... et voilà c facile ».*

D'après la femme qui occupe le poste chargé d'étude, âgée de 34 ans, avec 2 ans d'expérience.

Contrairement à la deuxième femme qui affirme que c'est dur pour elle de faire équilibre « *quand j'étais célibataire c'était facile mais comme je suis nouvelle mariée je suis déséquilibrée je n'arrive pas à s'habituer à cette nouvelle situation, je me fatigue pour rendre les choses faciles* » d'après le chef de section RH, âgée de 27 ans, avec 5 ans d'expérience.

Pour la dernière catégorie qui est celle des célibataires, elles confirment que rien ne les empêche à dire que c'est facile de faire cet équilibre, « *Le travail et la moitié de ma vie je consacre tout mon temps pour cette profession, mais rien ne m'empêche de profiter de ma vie privée* » d'après la responsable CRM, âgée de 33 ans, avec 8 ans d'expérience.

« *Quand je suis au travail c'est le travail, mais quand je sors j'essaie de m'en occuper et de profiter de mon temps... je suis encore jeune... à la maison je fais rien car j'ai ma mère et mes sœurs alors c'est très facile pour moi* » d'après le chef du groupe au centre service après-vente, âgée de 25 ans, avec 2 ans d'expérience.

On n'analyse que cette catégorie à plus de chance de profiter de leurs temps et de leur vie au temps que jeune, elles ont aucun obstacle pour les empêcher de faire ce qu'elles veulent et de se reposer à la fin du travail.

On va dire que la vie privée, est tout ce qui est strictement intime, personnelle et qui n'est pas ouvert à tout public. La notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille, elle s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Et la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par les règles définies par les employeurs.

On conclut que, si on relie la conciliation des vies personnelles et professionnelles des femmes cadres avec l'identité, on retient que toutes les femmes cadres supérieures ont une identité de négociation et de promotion car elles arrivent à faire l'équilibre entre le travail et le hors travail. On trouve que l'élément essentiel pour cela demeure en la dotant scolaire d'un côté et de l'autre côté leur éducation héritée de leur jeune âge au sein de la famille qui leur a permis une socialisation plus profonde.

La satisfaction au travail et l'adéquation entre le profil et le poste occupés :

On analyse la première catégorie, suite à la question posée, on enregistre que la majorité des enquêtées nous ont dit : « *je suis satisfaite de mon travail* ». et pour la question porteuse sur l'ordre de leur satisfaction, et 6/11 nous a répondu que leur satisfaction est d'ordre statutaire et matériel à la fois car elles travaillent dans leur domaine d'études « *je suis satisfaite par les deux côtés statutaire et matériel en plus je suis heureuse car je travaille dans mon domaine d'études* »

Si on relie ces réponses à notre sujet, on trouve que « l'école prépare à la vie de citoyenne d'adulte et prépare à la vie professionnelle d'adulte que c'est un agent principal à la socialisation », (voir la page 18) qui est un facteur constructif de l'identité professionnelle.

Et 5/11 leur satisfaction seulement statutaire comme déclare une jeune femme âgée de 25 ans qui est une chef de groupe avec 2 ans d'expérience « *je suis satisfaite d'ordre statutaire oui mais le matériel non je veux plus* », et la superviseuse du centre âgée de 35 ans avec 5 ans d'expérience elle a (02) enfants aussi « *je suis satisfaite du poste lui-même mais le salaire je l'ai toujours négocié* ».

On va dire que l'insatisfaction de ces femmes d'ordre matériel revient à la sphère de consommation qui s'explique par la cherté de la vie est l'augmentation des besoins que ce soit les besoins de soi ou les besoins des enfants « *je suis fiancée bientôt mon mariage alors j'ai besoin d'un salaire plus que celui-là pour mon trousseau... je n'arrive pas à acheter même pas le nécessaire par ce que toutes les choses sont chères* » « *mes enfants ont besoin de bien manger de bien s'habiller il demande des joues et maintenant avec les nouvelles technologies ils demandent même des tablettes alors mon salaire ne suffit pas pour nous tous* » et on rajoute même les décisions de l'Etat de cette année (l'application de système d'austérité), ce qui concerne l'augmentation des tva, impôt, taxe ...etc. sur tous les produits et les services pour dépasser la crise de chute de prix des hydrocarbures, et sa influence d'une manière négative sur la satisfaction matérielle des salariées.

La politique organisationnelle joue un rôle d'un agent socialisateur des acteurs au sein de l'entreprise, l'intégration des femmes cadres au travail est aujourd'hui plus favorable vu cette nouvelle politique de gestion qui opte en faveur pour la considération des valeurs humaines.

On constate alors, que les femmes cadres accordent une bonne considération au statut cadre d'ailleurs toutes les femmes cadres supérieures ont répondu qu'elles sont satisfaites par leur statut.

On remarque que la seule femme qui est insatisfaite que la dégradation de son poste la oblige de dire «*non je ne suis pas satisfaite par ce que j'avais un poste plus gradé que se lui la et un salaire plus que se lui d'actuellement*» gestionnaire du personnel âgé de 35 ans, avec 8 ans d'expérience. On constate alors que son inconfort demeure dans l'occupation à un poste inadéquat et divergent avec ses acquis, elle nous a déclaré qu'elle occupe le poste de gestionnaire tandis qu'elle était juriste dans un autre établissement.

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

En effet, d'après les réponses à notre première question posée dans notre guide d'entretien « parlez-nous de votre parcours universitaire », on déduit que la socialisation primaire (parcours scolaire satisfaisant) « *le parcours scolaire était le plus simple et le plus classique, j'étais une élève brillante* ».

« *À l'université les études c'est ma vie j'ai eu que des bonnes moyennes, j'étais excellente depuis l'enfance* ».

De ce fait, la trajectoire sociale, spécifiquement la socialisation primaire intervient dans la construction de l'identité au travail de nos enquêtées.

Mais plusieurs facteurs peuvent être liés probablement à la démotivation des cadres, parmi on trouve l'insatisfaction du côté théorique à l'université qui est tout à fait le contraire du terrain, ce qui ressort très clairement de témoignage « *À l'université on touche pas la logique s'est de la théorie mais au travail s'est la réalité, il y a une grande différence entre ces deux* », « *quand j'étais étudiante à l'université c'est la théorie je regarde juste à l'avenir je disais toujours dis que je finis je vais trouver un travail facilement parce que je suis majeure de promo, quand j'ai commencé le travail j'ai trouvé une grande différence entre la théorie et la pratique !* ».

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

L'absence ou la rareté des sorties pédagogiques lors des études qui engendre la difficulté de passage de la théorie vers la pratique ce qui signifie que ses étudiants ne gagnent aucune expérience lors des études et les entreprises ne base pas sur le parcours universitaire lors de recrutement mais aux expériences, au terrain on touche la réalité orque l'université nous donne que de la théorie donc la vie professionnelle donne plus que la fac dont l'identité se reconstruite à nouveau.

Revenant à un autre point, les mêmes femmes ont parlée aussi d'une autre différence qui est la responsabilité.

À l'exemple, « *je faisais ce que je veux, j'avais une responsabilité que sur moi-même mais au travail c'est autre chose (règles, structure de travail ...) il y a vraiment un changement au moi-même je suis jeune mais avec cette responsabilité au travail je me sens très grande* ».

« *Quand j'étais étudiante il n'y avait pas de responsabilité j'ai profité de mon temps, de mes amies et de ma famille, pour moi scolaire été mon meilleure période, même la vie professionnelle mais avec grande responsabilité* ».

L'étudiant algérien n'a aucune responsabilité c'est la famille et l'Etat qui s'en chargent de leurs frais d'étude et leurs dépenses donc il n'a aucune responsabilité que sur lui-même, et dis qu'il rentre à l'entreprise ils trouvent une grande responsabilité.

On déduit de ce témoignage que malgré les difficultés rencontre tel que la différence entre la théorie et la pratique, lors de changement de la vie des études vers la vie professionnelle, nos enquêtées arrivent à établir leurs rentabilité dans leurs poste de travail, et malgré la différence de responsabilité qui a augmenté au t'en que cadre les femmes arrive a géré cette culpabilité.

L'avis du directeur des ressources humaines vis-à-vis de la bonne gestion entre femme marié et femme célibataire :

Suite à la question sur le choix des femmes cadres au type de femme qui est apte pour mieux gériez le poste cadre, le DRH voit que les deux catégories géré mieux et que la question revient aux compétences de ces femmes est qu'il n'y a aucune différence seul les compétences qui conte, il affirme « *ici à CONDOR beaucoup de femmes cadres qui sont*

marier elles gèrent bien le poste est d'autres célibataires aussi gèrent bien alors je dis que c'est une question de compétences, de volonté et d'expérience».

Et d'après ce qu'on a retiré or du pré enquête, quelques femmes en pris ce poste cadre au t'en que célibataire et actuellement elle travaille dans le même poste en t'en que marier et même elles ont des enfants mais rien n'a changé une nous a déclaré *« j'ai travaillé ici au t'en cadre quand j'étais célibataire et maintenant j'ai 2ans que je suis marier, pour moi il n'y a aucune différence la vie personnelle ne doit pas rentré dans la vie au travail »* elle a ajoutée aussi que *« dans ce sujet ces mes compétences et mon savoir qui parle »*

On va dire donc, que ce n'est pas important la situation de ces femmes le plus important c'est leurs compétences et leurs savoir, si on relie ces réponses a notre sujet on va dire que ses femme cadres ont un style identitaire de négociation et de promotions, d'après **SAINSAULIEU** et **DUBAR** « les personne adoptant ce mode négocié toutes les décisions en se basant sur leurs acquis et connaissance individuelle ».¹

Tableau N°08: les enquêtées selon l'influence de l'entourage familial :

Influence de l'entourage familial	Effectif
Positif	08
Négatif	04
Total	12

Les réponses rapportes dans ce tableau ci-dessus montre que la majorité des enquêtées ont une influence sur leurs développement professionnel par leur entourage positivement (une fréquence de huit 08 /12), quelques-unes de nos enquêtées affirment :

«L'entourage a une influence positif sur mon développement, j'ai la forte chance d'avoir été élevé dans une famille qui est acer ouverte, mon époux la même chose il ma encourage à faire mon master en France », D'après la superviseure de centre d'appel, de 35 ans avec 5 ans d'expérience.

« Des gens qui me pousse à avancer bien sur ma famille et mon marie », d'après la responsable d'analyse des normes conformités âgé de 27 ans, avec quatre ans d'expériences.

¹ SAINSAULIEU Renault, **sociologie de l'entreprise, « organisation, culture et développement »**, op.cit., PP 45-46.

« La famille m'ont courage a avancé, les amies aussi, si non les autres je n'ai pas contacté avec personnes », d'après le chef de groupe au centre de service après-vente âgé de 25 ans avec 2 ans d'expérience.

D'après ce que on a analysé, la famille algérienne urbaine d'aujourd'hui influence positivement sur leurs enfants, elle joue un rôle très important dans ce développement donc on va dire qu'il existe entre l'identité et la représentation de (soi/autrui) une étroite relation, ce rapport n'a pas échappé a beaucoup de chercheurs qui ont fait de ce dernier leurs objet d'étude. « On entend par l'identité un ensemble de représentations mentales permettant au individus de retrouve une cohérence, une continuité entre leurs expérience présente et celle de passé héritée des différentes socialisation de chacun de nous ».¹

Contrairement aux quatre (04) autres enquêtées leurs entourage a une influence négative sur le développement professionnel elles affirment : «Ma familles me demande d'arrêté de travailler, et qu'il vaut mieux de resté chez moi ».

D'après la femme divorcée âgé de 50 ans qui occupe le poste charge d'étude, avec 23 ans d'expérience.

« Je suis une femme divorcée alors le regard de ma propre familles est toujours à travers, surtout que je travaille à l'administration et je rentre à 17h30 parfois à la maison et d'autres fois je sors hors wilaya pour mission vu que je suis assistante ». D'après l'assistante principale âgée de 43 ans, avec 7 ans d'expérience.

On a remarqué que cette catégorie est celle des femmes divorcée voir (tableau n°02), elles sont obligés de travailler pour satisfaire les besoins du soi et les besoins de leurs enfants vus que ces femmes ont des enfants voir (le tableau N°03), on peut expliquer sa par la cherté de la vie et les exigences des enfants comme on a déjà cité au paravent voir (page 46).

La famille de ces femmes influence négativement sur leurs développements professionnels, cela s'explique par la vision des femmes divorcé dans la société algérienne qui voit que c'est honte une femme divorcé en plus elle sort de son foyer du bon matin est-elle rentre tard.

¹ AUTRET Elodie, **la construction de l'identité professionnelle chez les PLC2EPC**, in : les carnets des STAPS, n°5, sports et identités.

Ensuite les deux autres enquêtes qui son marié et elles ont des enfants ont répondu aussi que l'influence est négative mais par le mari et la belle-mère : *« je sens que mon mari n'aime pas que je sors travailler par ce que des fois il me lance des mots comme "oh si j'ai suffisamment d'argent je te laisserais pas travailler" et des fois "les enfants on besoins de leurs mamans a la maison" et ça me dérange »* et l'autres déclare *« ma belle-mère me garde mes enfants mais parfois elle se plaindre car elle a besoin de sortir ou par fois elle est malade alors elle me lance des mots que je dois prendre soins de mes enfants au lieux de sortir pour travailler »*.

On a observé que celle qui ont répondues par négative sont des femmes divorcées, et deux autre marier est elles ont des enfants donc en Algérie la femme divorcée a une mauvaise vision par les autres est que elle n'a pas une place dans la société, et les exigences et la cherté de la vie poussent le mari a laissé sa femme travailler pour l'aidé même si au fond de lui il est contre Malgré cela elles non pas lâcher elles ces battues pour avoir gagné leurs place dans cette société.

Après cette analyse, on peut dire que l'entourage a une influence beaucoup plus positivement sur nos enquêtées, on a observé que les femmes qui on répondues par positif sont des femmes qui ont une origine géographique urbain de cela on peut dire que il y a une forte relation entre le travail de la femme et l'entourage.

5. Les rapports socioprofessionnels et organisationnels au travail : l'axe qui représente notre deuxième hypothèse :

Cet axe représente notre deuxième hypothèse qui est intitulé :

-Les facteurs socio-organisationnels déterminent la formation de identitaire professionnelle des femmes cadre.

A travers les items présents ci-dessous, nous allons essayer de connaître la nature des relations entretenues les membres hiérarchiques, l'importance de la reconnaissance au travail et l'image sociale sur le travail des femmes cadres.

Les relations des enquêtées avec les collègues, et les supérieurs :

On remarque que les enquêtées qui entretiennent des très bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs (huit08), quelques-unes de nos enquêtées affirment :

« *Mes relations avec les collègues et les supérieurs est très bonne il y'a une très bonne ambiance* » D'après la gestionnaire du personnel, âgée de 35ans, avec une expérience de 8ans.

« *Les relations généralement est très bonne avec tout le monde, une bonne ambiance là où il n'y'a pas de supérieurs et des subordonnés* ». D'après le superviseur du centre d'appel actuel, âgée de 35ans, avec 5ans d'expérience.

« *Mes relations avec mes collègues et mes supérieures est très bonne, mais juste il faut mettre des limites car par fois les gens dépasse les fronts sur tout je suis jeune, mais dieu merci il y'a toujours du respect, une bonne ambiance et même j'ai des amis ici* ». D'après le chef du groupe au centre de service après-vente, âgée de 25ans, avec 2ans d'expériences. D'après cette dernière on peut dire que le manque d'ancienneté (02ans) a influencé négativement sur ça confiance envers ces collègues de travail.

On peut dire que l'ambiance entre les personnels en générale a un rôle très important dans le développement professionnelle des individus, ça aide à changer des idées qui donne un point de plus pour l'entreprise.

Quand il s'agit de relations et de l'ambiance dans une entreprise, on doit trouver aucune différence n'existe entre un supérieur et un simple personnel.

Enfin, le respect et l'ancienneté sont les points essentiels dans ces relations.

Autre catégories des enquêtées déclarent qu'elles ont des bonne relations avec leurs supérieurs et leurs collègues (05/12) : « *Les relations est bonne en générale, là où on parts on trouve des blablas* ». D'après le chef de la section RH, âgée de 27ans, avec 5ans d'expériences.

« *J'essaye d'être on bonne relations avec les collègues est les supérieurs, il y'a toujours des conflits professionnelles* ». D'après le chef de service programmation, âgée de 32(ans, avec 9ans d'expérience. Cette dernière sa déclaration dépend de la nature de son travail dont elle gère les conflits entre les employés.

Là ou en part il y'a des conflits socioprofessionnelles, mais l'être humain essaye toujours être face à ces conflits car il a besoin de ce travail est de ces relations par ce que chacun a besoin d'autre.

A travers les résultats obtenus, on remarque que les enquêtées entretiennent des relations d'affinités avec leur collègues et supérieurs, caractérisées par le respect entre les différents membres hiérarchiques et le besoin de chacun de l'autre, et le milieu professionnel se caractérise par la collectivité au travail, et ça nous amène à dire que l'identité professionnelle ne peut pas se construire par rapport à l'individu seulement (soi-même) mais par les autres membres de l'entreprise (autrui).

L'importance de la reconnaissance selon les enquêtées :

1. l'importance de la reconnaissance verbale :

Les enquêtées déclarent que la reconnaissance est importante (05/12), quelques de nos enquêtées montrent : *«Oui bien sûr que la reconnaissance est importante ! Par ce que dans le coté travail on a besoin de quelqu'un qui nous on courage »*. D'après le chef du groupe au service après-vente, âgées de 25ans, avec 2ans d'expérience.

« La reconnaissance est très importante, car je me sens que j'ai fait un bon travail et que les autres sont reconnaissant même verbalement me suffit car ça me donne du courage de faire plus ». D'après la gestionnaire du personnel, âgées de 35ans, avec 8ans d'expérience.

De cela on va dire que la reconnaissance est très importante, elle est une source de motivation aux cadres.

2. La reconnaissance matérielle

D'autres enquêtes (06/12) déclarent que la reconnaissance matériel est plus importante *« la reconnaissance matérielle est la plus importante pour moi je travaille pour avoir un salaire alors si il me rajoute des primes sa me feras plaisir », « un merci ne me suffit pas, mais un cadeau ou une promotion me motive de plus »*.

La sphère de consommation exige à ces femmes de demandé une reconnaissance matérielle, car cette dernière les aide à satisfaire leurs besoins (voir la page 48).

3. La reconnaissance n'est pas la plus importante :

Une seule enquêtée dit que la reconnaissance n'est pas importante, elle déclare :

« La reconnaissance, n'est pas importante car je n'ai jamais reçue même pas un merci, quand je fais un travail je donne à fond pour avoir une conscience tranquille » D'après la juriste, âgées de 36ans, avec 09ans d'expérience.

Le côté humain est toujours présent, le travail ce n'est pas seulement prendre un salaire mais c'est une responsabilité que l'être humain doit prendre convenablement, donc on a l'aspect psychique là où il doit avoir une conscience tranquille.

D'après cette analyse nous concluons, que la reconnaissance au travail est fondée sur la reconnaissance de la personne, la relation de reconnaissance doit être une relation réciproque qui se présente comme réconciliation d'un conflit antérieur (processus social). Donc l'image positive renvoyée par les autres est nécessaire pour fonder une identité positive au travail. Donc on peut dire que la reconnaissance au travail est une réaction constructive et authentique, fondée sur la reconnaissance de la personne. C'est un acte d'appréciation et de jugement, un exercice quotidien, régulier ou ponctuel, une rétribution symbolique, affective ou financière.

Les absences et la réaction des supérieurs :

D'après les réponses des enquêtées, on a remarqué que la totalité 12/12 femmes ne s'absentent que rarement mais régulièrement vu l'occupation d'un poste très important qui est le poste cadre et leurs supérieurs ne lancent aucune objection.

Quelques-unes affirment « *pour les absences je ne m'absente pas, si je m'absente juste régulièrement (congé annuel, maladie ...)* » D'après la femme âgée de 34 ans, mariée sans enfants, qui occupe le poste chargé d'étude (gestion des carrières) avec 02 ans d'expérience.

« *Je m'absente rarement mais avec une autorisation, et mon supérieur n'intervient jamais car c'est régulier* » D'après le chef du groupe au centre de service après-vente, âgée de 25 ans, célibataire, avec 02 ans d'expérience.

« *Non, je ne m'absente pas, juste régulièrement* » D'après l'assistante principale, âgée de 43 ans, divorcée à 3 filles, avec 07 ans d'expérience.

« *Mes absences sont rares, juste à mes obligations par exemple maternité ou malade, je suis stricte côté horaire* » D'après le superviseur du centre d'appel actuel âgée de 35 ans, mariée à 2 enfants, avec 05 ans d'expérience.

On a analysé que toutes ces enquêtées que ce soit celles qui sont célibataire ou celles qui sont mariées ont des enfants ne s'absentent rarement vu leur stabilité familiale comme on a déjà cité avant dans l'analyse du (tableau N°02) pour ces dernières.

Et que leur lieu de résidence est proche au lieu de leur travail comme on a déjà cité dans le (tableau N°03) qui peut être un facteur important qui freine dans une large mesure, entre autre le phénomène de l'absentéisme.

L'image sociale de la profession cadre :

D'après les réponses menées par nos enquêtées, il y a trois types de réponses, la première c'est là où l'image sociale de la profession cadre dans une entreprise est une profession noble dont les personnes souhaitent d'être cadre, elles affirment : *« pour l'instant tous les personnes que j'ai connu respectent ma profession, pour eux cette profession est très noble », « les gens espèrent d'avoir cette place », « mes collègues et même les autres voient que c'est bien comme profession ».*

D'après ses déclarations, on peut dire que la profession cadre dans une entreprise a une place valorisée dans la vision des autres.

Et pour le deuxième type de réponse c'est là où l'image sociale de la profession cadre dans une entreprise, est une profession du temps non libre, *« généralement la famille algérienne contre les femmes qui travaillent à l'administration parce que elle prend tout son temps et qu'il n'y a pas mieux que l'enseignement, donc bien sûr que les pensées sont différentes mais je pense que la plus part préfèrent l'enseignement pour une femme ».*

D'après ces déclarations on peut dire que la profession cadre dans l'entreprise prend la moitié du temps des femmes, contrairement aux enseignantes qui profitent de leurs vacances et de plus de temps libre.

Et le troisième type qu'il y a une exception des deux femmes cadres juristes à l'entreprise, dont la réponse est là où l'image sociale de la profession cadre particulièrement juriste est dangereuse *« il y a des gens qui m'ont dit que cette profession est très dangereuse, car je peux avoir des ennemis vu que je suis avocate », « quelqu'un m'a déjà dit que c'est une mauvaise profession est que ce n'est pas bien d'être avocat car c'est dangereux ».*

Ces deux femmes ont déjà répondu qu'elles sont satisfaites de leur poste car c'est leur domaine est qu'elles aiment leur profession (voir la page 48), on va dire que même si

c'est une profession dangereuse mais elles ont pris est acceptées comme travail, donc si on relie cette catégorie à l'identité on va dire qu'elles partagent une identité de négociation, D'après SAINSAULIEU « c'est le type auquel les personnes choisissent leurs professions en accentuant sur l'aspect cognitif et individuel »¹

Après cette analyse, on peut dire que la profession cadre dans une entreprise généralement a une place énorme dans la vision des autres, cela peut être expliqué par la bonne image que ces femmes cadre présente dans la société algérienne. En effet, choisir une profession, c'est prendre place dans une structure sociale et dans un système de relation interpersonnelle.

Tableau N°09 : la représentation de la situation socioprofessionnelle :

Jugement de la situation professionnelle	Fréquence	Exemple
Le plaisir	03	<i>« j'aime mon travail, j'ai le plaisir de le faire »</i>
je mérite	08	<i>« je suis dans mon domaine, se poste je le mérite car je donne toujours mon mieux »</i>
Je mérite plus de reconnaissance	04	<i>Avec mes compétences je peux occuper un poste plus grade je mérite plus »</i>
Total	15*	/

*Le total est de 15 en raison de la multiplication des réponses données par les enquêtées.

Les enquêtées considèrent leurs travail comme un plaisir (03/12) elles ont répondues par:

*« J'aime mon travail car je suis dans mon domaine d'étude, je trouve un plaisir de le faire ».*d'après la responsable d'analyse des normes conformité, de 27 ans, avec 4 ans d'expérience.

*« Pour moi c'est un plaisir de donner mon savoir-faire, j'aime bien donner mon mieux ».*d'après l'assistante principale, âgé de 43 ans, avec 7 ans d'expérience.

¹ SAINSAULIEU Renault, « Sociologie de l'entreprise, « organisation, culture et développement », op.cit. p207.

« *C'est un plaisir et un art au même temps, de donner à fond car je suis dans un domaine qui est prometteur* ». D'après la juriste âgée de 36 ans avec 9 ans d'expérience.

La deuxième catégorie souligne qu'elle mérite leurs situations professionnelles, (08/12) qu'elles qu'unes s'expriment :

« *...je vois que je mérite se poste vu mon expérience* ».d'après la femme âgée de 50 ans, qui occupe le poste charge d'étude, avec expérience de 23 ans.

« *J'ai commencé par des postes a bas niveau, j'ai gagné d'expérience, j'ai toujours données mon mieux alors je le mérite ce poste* ».D'après la responsable de CRM âgées de 33ans, avec 8ans d'expérience.

« *Je mérite ce poste, par ce que je le gère bien* »d'après le chef de service programmation âgées de 32ans, avec 9ans d'expérience.

On retient que cette catégorie a des capacités pour être promues, car elles dotent des acquis scolaire assez riche et elles sont vécues une vie très sociable pour acquérir leurs statuts actuels. Ce dernier dépend forcément de l'identité héritier et vécue durent la socialisation primaire.

On a enregistré une fréquence de quatre (4) enquêtées qui voix qu'elle ne mérite pas seulement ce qu'elles son mais elle demande plus : « *Je mérite plus que ce poste car mes compétences et mes capacités peuvent occupées un poste de graduation plus que celui la* ». Déclare le chef de section RH âgées de 27ans, avec 5ans d'expérience.

« *J'ai été un cadre supérieur dans un autre établissement mais malheureusement l'unité et fermé, et Maintenon j'occupe un poste bas que le premier or que avec mon niveau je mérite avoir plus* » D'après la gestionnaire du personnel âgées de «35ans, avec 8ans d'expérience.

Donc ces femmes elles déclarent qu'elles peuvent être promues au poste plus élevé, car elles dotent d'une expérience professionnelle un savoir-faire et un savoir être nécessaires pour l'être. On rajoute que ces cadres détiennent des connaissances théorique acquises à l'université et un savoir pratique obtenu sur le tas par le biais de la socialisation secondaire.

Cette catégorie partage un type identitaire de négociation selon **SAINSAULIEU** et de promotion selon **Dubar**, ce dernier voyait «de ceux qui partage ce type identitaire veulent

être perfectionnée et de s'évoluer ainsi qu'elles veulent d'une promotion et une responsabilité de plus ». ¹

D'après les résultats nous concluons, quel nature de l'être humain cherche toujours à avoir plus même si il est satisfait de son poste et que l'expérience joue un rôle très important dans la construction de l'identité.

Donc le travail permet à nos enquêtées de structurer leurs identités propre, de se définir en tant que tels et de s'épanouir personnellement et professionnellement, alors le travail est considéré comme une composante essentiel de la construction de l'identité social et individuel des enquêtées.

Résultats de la recherche et discussions des hypothèses :

Dans cette étape nous revenons sur les principaux résultats de la recherche faite sur le terrain.

On doit d'abord rappeler nos hypothèses de la recherche qui sont :

1. La construction de l'identité professionnelle de ces femmes cadres est liée à des considérations socio-économiques.
2. Les facteurs agissant au niveau professionnel et organisationnel déterminent l'identité professionnelle des femmes cadres.

Les résultats de la recherche sont les suivants :

Les femmes cadre de l'entreprise condor peuvent faire équilibre entre la vie privées et la vie au travail d'une part : par une bonne organisation et bonne gestion du temps, d'autre : à force de refaire les même taches qui deviens une routine ces femmes ces habituer.

Les femmes cadre de l'entreprise condor accordent une bonne considération au statu cadre d'ailleurs toutes les femmes cadre ont répondu qu'elles sont satisfaites par leur statut, et ce qui concerne l'ordre matériel nos enquêtées disent que la satisfaction matériel dépend de la sphère de consommation.

¹SAINSAULIEU Renault, « **Sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement** », op.cit., p225.

La profession cadre peut être exercée par les deux catégories que ce soit celles mariées ou célibataires cela revient à leurs compétences et leurs savoir-faire.

Comme toutes les femmes cadres algériennes, nos enquêtées rencontrent des difficultés dans leur vie sociale qui est l'entourage familial qui influence d'une part positivement d'autre part négativement sur le développement professionnelles.

Donc d'après les résultats, on peut dire que l'identité professionnelle de ces femmes cadres se construit à base des facteurs sociaux. Donc la première hypothèse est confirmée.

Les rapports socioprofessionnels entre les collègues et les supérieurs se caractérisent essentiellement par l'esprit de groupe, respect, en effet une forte solidarité, cohésion, relation d'interaction et d'échange qui le déterminent. Donc l'ensemble des relations d'interaction et d'échange entretenues à l'occasion de travail est un facteur de construction de l'identité professionnelle.

La reconnaissance apparaît comme une dimension fondamentale du rapport à autrui, elle se concrétise selon elles dans le respect est une reconnaissance verbale, et la reconnaissance de la personne, l'échange de savoir, etc.

L'image positive de la société du métier cadre dans une entreprise apparaît dans notre population qui considère leur profession socialement valorisée.

De ce fait, cette profession se présente comme une composante fondamentale de l'identité professionnelle des femmes cadres, elle est donc, considérée comme activité centrale chez toutes les femmes cadres, elle influence considérablement sur leur pratique sociale.

Les rapports socioprofessionnels constituent la base de la construction du soi, l'identité professionnelle des femmes cadres de l'entreprise **Condor**, se situe à l'articulation de deux identités, l'identité pour soi qu'il a de lui-même comme personne et l'identité pour autrui de celle qu'il a de son rapport aux autres (rapports sociaux au travail, particulièrement avec les collègues et les supérieurs).

Donc d'après ces résultats on déduit que la deuxième hypothèse qui est Les facteurs socio-organisationnels déterminent la formation de l'identité professionnelle des femmes cadres est confirmée.

Conclusion de chapitre IV:

Dans ce dernier chapitre, on peut conclure que l'identité professionnelle des femmes cadres au sein de l'entreprise Condor se construit à travers les éléments suivants :

Des facteurs sociétaux (la conciliation entre vie privée et vie au travail, la sphère de consommation,...).

Est les facteurs socio-organisationnels (les relations socioprofessionnelles, la reconnaissance).

Conclusion générale

Conclusion générale :

Le lieu de travail comme lieu productif des identités collectives par le biais de la socialisation et d'intégration du personnel et qui se fait par la communication et la prise en considération des valeurs, normes et cultures des individus.

La construction identitaire des femmes cadres au sein de la sphère professionnelle est considérée comme fruit des facteurs organisationnels et sociétaux

Par la présente étude on a pu concrétiser notre problématique de recherche tout en vérifiant et analysant les résultats de nos hypothèses suggérés.

Suite à l'analyse des réponses provisoires qu'on a émise et proposée, il est évident d'annoncer qu'on a pu confirmer les deux hypothèses.

L'identité professionnelle de ces femmes cadres se construit à base des facteurs sociétaux, car premièrement l'environnement familial, les transformations de la société algérienne et tous les bouleversements qu'a connus la famille ont une influence positive sur la femme en générale et la femme cadre en particulier, la famille ne s'oppose pas à l'idée que la femme travaille, bien au contraire, elle est aidée et encouragée par celle-ci. Pour les femmes cadres, la famille constitue l'encouragement et le soutien, car l'aspect économique (la sphère de consommation) est un facteur qui poussent ces femmes a faire une bonne gestion, donc ces cadres concilient positivement entre les deux sphères donc notre premier hypothèse et confirmé.

En effet, la construction de l'identité professionnelle est déterminée par les différentes expériences d'interaction au travail et les relations interpersonnelle que l'individu rencontre durant son existence professionnel, influence et durablement sur la représentation de l'image de soi. Donc cette construction peut être défini à la fois, comme un processus de la construction d'une image de soi, un sentiment de participation à des groupes sociaux plus ou moins constituer dans l'environnement organisationnel, Les femmes cadres durant leur carrière professionnelle comme étant dirigeantes, sont conditionnées par le processus d'interaction continuels avec le personnel d'ont elle travail, suite à l'analyse de la deuxième hypothèse, on a confirmé que Les facteurs socio-organisationnels déterminent la formation de identité professionnelle des femmes cadre

D'après notre étude, nous avons traité de manière précise les facteurs essentiels de la construction de l'identité professionnelle par les femmes cadres qui sont : les facteurs sociétaux et les facteurs organisationnels.

Mais, on doit attirer l'attention des chercheurs sur l'existence d'autres facteurs importante dans la constitution de l'identité professionnelle et que nous n'avons pas abordé dans notre mémoire comme le stress, ainsi les exigences et le rôle de la profession....

Liste bibliographique

Liste bibliographique :

1. Ouvrage :

- AKTOUF O, « **Méthodologie des sciences sociales et approches qualitative des organisations** », Montréal, 1987.
- ANGERS, M, « **initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines** », éd casbah, Alger, 1997.
- Autret élodie, **la construction de l'identité professionnelle chez les PLC2EPS**, in les carnets des STAPS, n°5, sports et identité.
- AUTRET Elodie, **la construction de l'identité professionnelle chez les PLC2EPC**, in : les carnets des STAPS, n°5, sports et identités.
- Autret élodie, **la construction de l'identité professionnelle chez les PLC2EPS**, in les carnets des STAPS, n°5, sports et identité.
- BENATIA Farouk, **le travail féminin en Algérie**, éd SNED1970.
- BENNOUNE Mahfoud, **les algériennes victimes de la société néo patriarcale**, (une étude anthropologique), 1^{ère} édition, éd Marinoor, Algérie, 1999.
- De SLANE Mac Guckin, **Les prolégomènes D'IBEN KHALDOUN**, Chicoutimi, Québec, 2006, p 08 -10.
- DUBAR Claude, **la socialisation : construction des identités sociales et professionnelles**, 3édition, Armand Colin, Paris, 2000.
- GENEVVOIS Henri, **la femme kabyle, les travaux et les jours**, éd F.D.B, numéro : 03, fort national 2, Alger, 1991.
- GRAWITZ M, « **méthode des sciences sociales** », 2ème édition, DALLOZ, paris, 2001.
- HENRI Peretz, « **Les méthodes en sociologie : l'observation** », édition la découverte, paris, 1998.
- KHODJA Souad, **nous_les algériennes, les grandes solitudes**, éd CASBAH, Alger, 2002.
- KHOUDJA Souad, **nous les algériennes, les grandes solitudes**, éd CASBAH, Alger, 2002.
- LACOSTE-DUJARDIN Camille, **des mères contre les femmes, maternité et patriarcat au Maghreb**, éd Bouchene, Alger, 1990.

- SAINSAULIEU R, PIOTET F, méthode **pour une sociologie de l'entreprise**, presses de la fondation nationale, Paris, 1994.
- SAINSAULIEU Renand, **sociologie de l'entreprise, organisation, culture et développement**, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1995.
- VERBA Daniel, le métier d'éducateur de jeunes enfants, éd la Découverte, paris, 2003.

2. : revues

- THIRION Marie-France, **les femmes actives en Algérie**, in : revue du CIDDEF, n° 28, mars 2011, p 23.

3. Dictionnaires :

- FERREOL Gilles, CAUCHYPh et autres, **dictionnaire de sociologie**, 3^{ème} édition, Armand colin, paris, 1991.
- Jean-François DORTIER, **le dictionnaire des sciences humaines**, édition sciences humaines, 2004.
- Reymond BOUDON, Philippe BESNARD et autres, **dictionnaire de sociologie**, édition Larousse, paris, 2003.

4. Thèses :

- SOUKI Hakima, Le système éducatif algérien, Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, année 2011-2012

5. Sites internet :

- [Http://id.erudit.org/iderudit/1004236ar](http://id.erudit.org/iderudit/1004236ar), le 2 Mars 2016 08:56. **Le travail de la femme mariée en dehors du foyer**, article université du Québec,
- [Http://insaniyat.revues.org/4428](http://insaniyat.revues.org/4428), **Education familiale en Algérie entre tradition et modernité**, consulté le 02/03/2016, à 14 :41 .
- [Http://www.mapageweb.umontreal](http://www.mapageweb.umontreal). **Méthodes de sondage - SOL3017** consulté le 15/05/2016, a 10 :01
- [Http://www.statsoft.fr/concepts-statistiques/glossaire](http://www.statsoft.fr/concepts-statistiques/glossaire), « **échantillonnage probabiliste, échantillonnage-simple** », consulté le 15/05/2016, à 10 :00.
- [Https://www.google.dz/url](https://www.google.dz/url). **Le nombre des filles augmente dans les écoles algériennes**, consulte le 07/03/2016, à 15:30.
- [Https://www.youtube.com/watch](https://www.youtube.com/watch) , **De la socialisation de l'enfant à la socialisation de l'adulte**, consulte 14/04/2016, à 18 :44.

LES ANNEXES

Guide d'entretien sur le thème des rapports socioprofessionnels et la dynamique de construction de l'identité professionnelle chez les femmes cadre

Le premier axe : l'identification de l'identité :

1. Age
2. Situation familial : si c'est marié ou divorcé ou veuve avez-vous des enfants ? citez leurs nombre
3. Qui vous aide dans l'éducation de vos enfants ?
4. Le lieu de résidence est-il proche de votre lieu de travail ?
5. Qu'elle est votre origine géographique (urbaine ou rural) ?
6. Diplôme obtenu
7. Quel est votre poste occupée ?
8. De quel manier était votre accès au poste entant cadre : directe ou par intervention ?
9. Ancienneté

Le deuxième axe : la gestion et conciliation les femmes cadres entre vie personnelle et vie professionnelle

1. Comment vous arrivez à faire équilibre entre vies personnelle et professionnelle en même temps ?
2. Êtes-vous satisfaites par votre travail ?
Si c'est oui duquel ordre sont vos satisfactions ? (statutaire ou matérielles) ?
Si c'est non pourquoi ?
Pour quoi ?
3. Parlez-nous de votre parcours scolaire et professionnel

Annexe n°01 :

4. A votre avis monsieur le DRH, qu'elles sont les femmes qui gèrent mieux le poste cadre ? les femmes célibataires ou les femmes mariées ?
5. Votre entourage a-t-il une influence sur votre développement professionnel ?
Si c'est oui de quel ordre positif ou négatif ?

Le troisième axe : les rapports sociaux professionnels

1. Comment vous jugez vous vos relations avec vos collègues et vos supérieures au travail ?
2. Est-ce que la reconnaissance des autres est importante pour vous ?
3. Vous vous s'absenter souvent ?
4. Est-ce que vos supérieurs vous comprennent quand vous vous absentez?
5. À votre avis, comment les autres (la famille, collègues) jugent-ils votre profession ?
6. comment vous juger votre situation professionnelle ?

Liste des tableaux :

Numéro	Titre de tableau	page
01	répartition des enquêtes selon la catégorie d'âge.	36
02	répartition des enquêtes selon la situation familiale	37
03	répartition de nombre d'enfant selon nos enquêtées marie et divorcées.	38
04	la répartition des enquêtés selon le diplôme obtenu.	39
05	la répartition des enquêtes selon le poste occupe.	40
06	la répartition des enquêtées selon la manière d'accès au poste-cadre.	41
07	la répartition des enquêtées selon l'ancienneté.	42
08	les enquêtées selon l'influence de l'entourage familial.	49
09	la représentation de la situation socioprofessionnelle.	56

1. 1 CONDOR en quelques chiffres :

- Nature de l'investissement : industries électroniques et électroménagers.
- Nom de l'entreprise : SPA CONDOR ELECTRONICS.
- Marque déposée : Condor (dépôt à l'ANPI en 2002).
- Président-directeur général : M. Abderrahmane Benhamadi.
- Date d'entrée en production : 2002.
- Nombre d'employés 2014 : 4600.
- Unité de production : 08 unités.
- Capital : 2450 000 000 00
- Unité TV 55 cm et 74cm.
- ✓ 10 000 pcs/an (74 cm).
- ✓ 250 000pcs/an (climatiseurs).
- Unité TV 37 cm.
- 120 000pcs/an (37 cm).
- Unité Produits Bruns :
- 260 000/an.
- Unité produits blancs (climatiseurs et réfrigérateurs).
- 40 000 pcs/an (climatiseurs)
- 50 000 pcs/an (réfrigérateurs).
- 100 000 pcs/an (réfrigérateurs) prévus en 2005
- Unité SMT (Surface Mount Technology).
(Unité de fabrication de cartes numérique).
- ✓ 50 000 composants/h.
- Unité de soutien.
- Injection plastique : 700 000pcs/an.
- Emballage en polystyrène : 2 000 000 pcs/an.
- ✓ Chiffre d'affaires en 2005 HT : 4.66 milliards de dinars.
- ✓ TVA versée en 2005 : 79.35 millions dinars.
- Projet en cours de réalisation
- Unité complète de fabrication de réfrigérateurs (façonnage de tôle, thermoformage, injection polyuréthane, etc.)
- Date d'entrée en production (phase 1) : juin 2006.
- Date d'entrée en production (phase 2) : mars 2007.
- Capacité de production : 100 000pcs/an.
- Nombre d'emplois à créer : 220.
- Budget de formation en 2006 : 20 millions de dinars.
- Accord de formation et d'assurance :
- Centrer universitaire de BBA et l'Université de Sétif (prévu).
- Certificat ISO 9001 Version 2000 : janvier 2007.
- Exportation vers la Tunisie.

RGANIGRAMME STRUCTUREL DE LA SOCIETE

