

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de master en sociologie

Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros-entreprises informelles et formelles vers les petites et les moyennes entreprises PME.

Cas pratique :

1^{er} La micro-entreprise informelle « EL BENNA » Akbou.

2^{em} L'entreprise formelle « Tassili Air Lines » Alger

Soutenu devant le jury

Le président : Mr. ZARROUK

Réalisé par :

L'encadreur : Dre. GUENFISSI Hayette

L'examinatrice : Mme. GONZAR

M^{elle} : HAMOU Naouel

M^{elle} : Hammam Saida

Année Universitaire juin 2014/2015

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de master en sociologie

Option : sociologie du travail et des ressources humaines

Thème

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros-entreprises informelles et formelles vers les petites et les moyennes entreprises PME.

Cas pratique :

1^{er} La micro-entreprise informelle « EL BENNA » Akbou.

2^{em} L'entreprise formelle « Tassili Air Lines » Alger

Soutenu devant le jury

Le président : Mr. ZARROUK

Réalisé par :

L'encadreur : Dre. GUENFISSI Hayette

L'examinatrice : Mme. GONZAR

M^{elle} : HAMOU Naouel

M^{elle} : Hammam Saida

Année Universitaire juin 2014/2015

Remerciements

Nos remerciements sont adressés à :

- Notre promotrice M^{me} GUENFISSI Hayette, pour ses précieux conseils, orientations, et sa disponibilité tout au long de notre travail.*
- Toute l'équipe de la direction des ressources humaines et la direction commerciale de la compagnie Tassili Air lines et en particulier notre encadreur M^{me} Benlala pour ses contributions afin de réaliser notre mémoire.*
- Toutes les personnes ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.*

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

*A mes très chers parents qui m'ont encouragé et soutenu
durant tout mon parcours étudiantin.*

*A mes sœurs (Wardia, Douda et Sissi), mon frère Bilal et
ma chère grand-mère.*

*A ma binôme Saida, mes copines (Tina, Fouzia, Fatima,
Saloua, Naouel et Nessma) et à mes amis (kiki, Sofn,
Moh, et Fares).*

Sans oublier mes cousines Hayette, Nabila, Kenza, et Rahma.

HAMOU Naouel

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à mes très chers parents, qui ont toujours été là pour moi, « Vous avez tout sacrifié pour vos enfants n'épargnant ni santé ni efforts. Vous m'avez donné un magnifique modèle de labeur et de persévérance. Je suis redevable d'une éducation dont je suis fière ».

A mon frère, mes sœurs, cousins et cousines pour leurs encouragements.

Et très spécialement mes chère amies que je considère comme mes sœurs qui ont toujours été là pour moi Naima et Tassadite pour leur amitié, présence, compagnie, soutien inconditionnel et leur encouragement.

A ma binôme et aussi amie Nawal pour sa présence, sa patience

Enfin, à tous mes Ami(e)s, youba, Arezki, Sofiane, Fares, Mohamed, salima, warda, hamza, Siham, Salim ,Saïd, Nabil ,mohend ... Pour leur sincère amitié et confiance, et à qui je dois ma reconnaissance et mon attachement.

HAMMAM Saida

La liste des abréviations :

La liste des abréviations	Significations
BIT	Bureau International du Travail
PNT	Personnel Navigant Technique
PNC	Personnel Navigant Commercial
PNS	Personnel Navigant Sol
CSP	Cellule Sécurité Personnel
PME	Petite et Moyenne Entreprise
RH	Ressource Humaine
PN	Personnel Navigant
TAL	Tassili Airlines
TTA	Transport et Travail Aérien
IOSA	International Opération Safety Audit
IATA	International Association du Transport Aérien
PDG	Président Directeur Générale
OMS	Organisation Mondial de la Santé

La liste des tableaux :

N° : de tableau	L'intitulé du tableau	N° de page
01	Le taux de participation de la force de production à l'emploi.	42
02	Répartition de l'échantillon selon le sexe pour le cas informel.	46
03	Répartition de l'échantillon selon l'âge pour le cas informel.	46
04	Répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale le cas informel.	47
05	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction pour le cas informel.	48
06	Répartition de l'échantillon selon le sexe dans la compagnie TAL.	63
07	Répartition de l'échantillon selon L âge de TAL.	63
08	Répartition de l'échantillon selon le niveau d instruction de la compagnie TAL.	64
09	Les Catégories sociaux-professionnelles de notre échantillon de la compagnie TAL.	65
10	L'ancienneté professionnelle des salariés de la compagnie TAL.	66
11	L'implication des femmes comme facteur d'évolution de la compagnie TAL.	66

12	L'augmentation de l'effectif féminin au sein de la compagnie TAL.	68
13	L'explication de l'augmentation de l'effectif féminin de la compagnie TAL.	70
14	La relation entre le travail des femmes et l'évolution de la compagnie TAL.	72
15	La réalisation des projets de la compagnie TAL selon le sexe.	73
16	La relation entre le poste occupé et les obstacles rencontrés par les femmes au travail dans la compagnie.	75
17	L'opinion des femmes sur les problèmes rencontrés durant leurs évolutions de carrières au sein de la compagnie.	78
18	L'évolution et le développement de la compagnie TAL dès l'augmentation de l'effectif féminin.	80
19	Justification des problèmes rencontrés par les femmes durant le processus d'évolution de la compagnie.	82
20	La représentation du travail féminin chez les hommes au sein de la compagnie TAL.	84

Table des matières

Introduction	12
Partie théorique	14
Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche	15
1. Les raisons du choix du thème	16
2. les objectifs de la recherche	17
3. la problématique	18
4. les hypothèses	20
5. définitions des concepts clés	21
6. les études antérieures	25
7. méthodologie du travail	28
8. les difficultés rencontrées	33
Chapitre II : le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie	34
Préambule	35
Section 01 : présentation du secteur informel et le chômage féminin	36
1. la définition de l'économie informel dans sa dimension réduite (secteur informel)	36
2. les critères soient identifiés du secteur informel (BIT)	36
3. Chômage des femmes et secteur informel	37
4. le statut du secteur dans le modèle de Lopez	38
Section 02 : la population active et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie	38
1. la population active féminine	38
2. les caractéristiques de la population active féminine	39
3. Présentation des statistiques de l'évolution de l'emploi féminin sur le	40

marché du travail en Algérie 2013-2014	
4. Activité, emploi et chômage en septembre au 4^{ème} trimestre 2013	40
5. Activité, emploi et chômage en avril 2014	41
Partie pratique	43
Chapitre III : le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles	44
Section 01 : la présentation de la micro entreprise informelle	45
1. présentation des données générales sur la micro informel « EL Benna »	45
Section 02 : l'analyse et l'interprétation des données	46
1. l'analyse de la première hypothèse	46
2. l'interprétation de la première hypothèse	54
Chapitre VI : le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles	58
Section 01 : la présentation des données générales de la compagnie Tassili Airlines	59
1. la présentation de l'organisme d'accueil Tassili airlines	59
Section 02 : l'analyse et l'interprétation des données	63
1. l'analyse de la deuxième hypothèse	63
2. l'interprétation de la deuxième hypothèse	85
Conclusion	86
La liste bibliographique	87
Annexes	90

Introduction

Les entreprises sont une variable ou un élément indispensable dans le système économique d'un pays : qu'elles soient publiques, privées, « formelles » ou « informelles ». Ces entreprises créent les emplois et elles réduisent la pauvreté, les trois premières s'opèrent dans des conditions solides, tandis que la seconde s'accomplit dans des conditions de grande précarité.

Les enjeux économiques de l'activité nous conduisent à mettre l'accent sur le secteur informel urbain qui constitue une caractéristique majeure de l'économie d'un pays en termes d'emplois, de revenus, de satisfaction des besoins de base et probablement d'une façon implicite à l'équilibre du système social.

Le secteur informel désigne l'ensemble des activités productrices de biens et services qui échappent au regard ou à la régulation de l'État. Autrement dit, elle peut être définie comme étant l'activité économique réalisée par le « secteur informel » ou « secteur non structuré » tel qu'entendu par le Bureau international du travail, dont la fonction principale est d'assurer la survie des individus qui s'y donnent loin de toute ambition d'accumulation.

La plupart des entrepreneurs préfèrent commencer leur micro projet d'une manière informelle dans le but est l'accumulation des capitaux afin de s'intégrer et évoluer vers le travail formel étant donné qu'ils n'ont pas les moyens ou bien le statut des autres entreprises formelles pour concourir dans le marché de travail, En effet, le travail informel dans ce cas est considéré comme un passage obligatoire ou un facteur intermédiaire entre la sphère informelle et la sphère formelle, la croissance de l'emploi informel dans la plupart des pays en développement en économie fait de celle-ci une composante structurelle des marchés du travail.

En effet, ce sont ces micro-entreprises qui apparaissent comme un facteur de développement indispensable, et bénéfique pour l'économie locale qui absorbe un chiffre élevé du chômage. Mais leur développement se heurte néanmoins à de nombreuses contraintes, d'ordre institutionnelle ou organisationnelle, voire culturelle.

Plusieurs de ces micro-entreprises préfèrent embaucher la ressource humaine féminine au détriment de la masculine pour diverses raisons : économiques telles que le salaire et de passivité (les femmes ne revendiquent pas) et leur ignorance.

Les enquêtes effectuées dans ce cadre ont montré d'une part que le secteur informel occupe une place importante. Le volet non marchand recouvre les activités domestiques au sens large : ce sont celles qui sont assurées dans un contexte traditionnel, ou de nature familiale, et plus souvent rural. Le secteur informel recouvre des activités marchandes réalisées dans les zones urbaines ou dans les zones défavorisées par des individus qui s'évertuent à survivre en luttant par tous moyens la misère et le sous-emploi. Ces activités qui se réalisent en marge de l'économie "normale" témoignent d'une forme de créativité

Et d'autre part la prédominance des femmes comparées aux hommes travaillant dans le secteur informel. En effet, selon L'OMS, les femmes représentent plus de la moitié 55% de l'ensemble des actifs, car ces dernières ont en général un niveau scolaire qui ne dépasse pas le primaire ou bien elles sont totalement analphabètes et qui sont souvent en situation de besoin

Au cours de notre recherche, on va s'intéresser à étudier des véritables raisons et causes motivant ces femmes à accepter de travailler dans ces situations et dans le secteur informel.

Pour bien réussir et mieux cerner le contenu de notre étude, et expliquer les diverses manières relatives à notre thème recherché, nous l'avons réparti en deux parties qui se complètent, une partie qui est théorique et une autre pratique.

La partie théorique est divisée en deux chapitres ;

Le 1^{er} chapitre est consacré pour le cadre méthodologique, où on a développé les raisons du choix du thème, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, et les études antérieures.

Le 2^{ème} chapitre à son tour contient une présentation générale sur le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie.

Le 3^{ème} chapitre est consacré pour l'analyse et l'interprétation des données, des deux cas pratiques, avec la présentation de l'historique des deux entreprises.

Enfin on termine le travail par une conclusion dont on a discuté nos hypothèses et les résultats des deux cas.

Partie théorique

Chapitre I :
Le cadre méthodologique de la recherche

1-Les raisons du choix du thème

Les raisons qui ont motivé notre choix sont présentées comme Suits :

- 1) La montée en puissance de l'intérêt accordé par la recherche à ce sujet qui a un poids significatif sur le plan social et économique.
- 2) Nous nous sommes inspirées à base de l'observation des femmes qui choisissent le travail dans les micros entreprises, qui font partie de notre entourage.
- 3) Approfondir nos connaissances et recherches sur le thème afin de le rendre plus visible et claire.
- 4) On voulait également réaliser ce travail par curiosité de savoir le choix arbitraire des responsables derrière le recrutement de la ressource humaine féminine.

2-Les objectifs de la recherche :

Nous visons dans notre recherche sur « le rôle des femmes dans le développement et l'évolution des micro entreprises informelles et formelles en PME » à atteindre certains points :

- 1) Connaître les véritables raisons qui motivent les femmes à accepter le travail dans les micros entreprises informelles et formelles.
- 2) Expliquer le choix des responsables pour le recrutement de la ressource humaine féminine au début de la création des entreprises.
- 3) Décrire la contribution de ces femmes dans l'évolution de ces micros entreprises.
- 4) Contribuer à la réalisation d'une étude sociologique sur l'évolution du travail des femmes en Algérie.

3-La problématique

On assiste ces derniers temps dans le domaine de l'économie à l'éclosion des entreprises informelles qui viennent concurrencer à la déloyale avec les petites entreprises formelles.

La plupart des pays en voie de développement adoptent une politique économique dans le marché du travail qui est la création des micros entreprises sous forme d'un travail non structuré ou bien informel à fin d'augmenter l'économie de pays.

En fait, la structure sociale et l'économie d'une société en voie de développement sont spécifiques et différents de celle d'une société qui est déjà développée, cette différence est de nature et non de degré.

Par la suite, les micros entreprises créées dans le secteur informel semblent être voué à jouer un rôle d'éclaireur et à faire preuve de l'initiative individuelle qui contribue au développement du marché occupé par le secteur structuré.

Celle-ci se situe beaucoup plus dans des milieux ruraux, la plupart du temps une simple cave ou garage loin des regards indiscrets, ou en se focalise sur les travaux traditionnels en rapport avec l'agriculture et issu d'un savoir-faire.

Suivant cette logique, la micro entreprise est l'affirmation d'une liberté d'initiative qui abandonne progressivement le secteur informel pour devenir un instrument de développement articulateur de lutte contre la pauvreté est un sujet d'actualité.

La particularité de cette dernière créée à partir du secteur informel privilégie d'embaucher les femmes, d'après les études menées sur le terrain près de 80 % de la population active féminine constituaient l'essentiel de la main d'œuvre des micros entreprises.

Le choix de la ressource humaine féminine c'est par rapport à la discrétion et la soumission de celles-ci qui vivent souvent dans des conditions de précarité et situation de besoin, sans diplôme ,ni formation elles n'ont d'autres choix ,soit devenir des ouvrières salariées de ces entreprises à la recherche d'un revenu ou d'un plus pour améliorer les revenus insuffisants des conjoints ,soit à rester autonome en s'efforçant de répondre aux besoins du marché par la fabrication des produits dérivés du céréales exigeant plus de travail.

Les micros et les petites entreprises constituent une des principales sources d'emploi et de revenu pour ces femmes et une source de valeur ajoutée pour l'entreprise.

Delà on peut dire que ces micros entreprises, jouent un rôle primordial dans l'intégration sociale, de même qu'elles constituent aussi un terrain de formation pour une large partie des femmes déscolarisées ou analphabètes.

On ne peut pas s'arrêter au rôle social que jouent ces micros entreprises et les petites entreprises mais à la contribution de ces femmes dans l'évolution et l'agrandissement de ces micros et petites entreprises vers une PME comme un facteur majeur qui peut aider grandement le pays à se lancer sur la voie de développement économique et social.

L'intégration des femmes et le développement des micros entreprises passent par la reconnaissance de ces dernières en tant que force active, cette politique aboutie ainsi à une sur exploitation des femmes.

Dans ce contexte, il nous paraît que l'intérêt de ces entreprises, est de réaliser le maximum de profit, d'agrandir l'entreprise et d'évoluer à moindre coût et cela au détriment des conditions de travail des employées qui n'osent pas revendiquer des améliorations et une meilleure considération de leurs efforts.

Au-delà, l'amélioration des conditions de vie de la femme et de son statut dans une société est considéré comme une unité de mesure dans le développement socio-économique d'un pays selon Boutefnouchet l'évolution et le développement des micros et les petites entreprises se fait par l'accumulation des capitaux et finit par des ruptures qui sont des changements qualitatifs.

En fin, dans ce cadre de travail notre thématique est assez peu étudiée de manière directe, en dépit de son poids significatif et croissant, notre problématique consiste à étudier le rôle des femmes dans le développement et l'évolution des micros et les petites entreprises.

Des lors des questions s'imposent, telle :

Pourquoi les micros et les petites entreprises préconisent-elles la ressource humaine féminine au début de leur création ? et durant le processus d'évolution, est-ce que les femmes ont-elles autant d'importance que dans le cadre informel pour les micros entreprises ?

4-Les hypothèses

D'une manière générale l'hypothèse est une réponse provisoire à la question de départ, elle est une proposition de réponse à la question posée.

A cet effet on a supposé répondre aux questions signalées précédemment par l'élaboration de deux hypothèses qui sont les suivantes :

- L'exploitation économique des femmes et l'accumulation des capitaux contribuent à l'évolution des micros entreprises.
- La flexibilité du caractère féminin est un atout pour l'accès aux postes de responsabilité.

5-Définitions des concepts :

5-1.Définition opérationnelle, exploitation économique :

L'exploitation est le fait d'accroître sans cesse les capacités de production pour en retirer toujours le plus de profit, elle est l'une des principales caractéristiques du secteur informel, ou le capital humaine subi a des contraintes de travailler au profit d'une autre personne, autrement dit, a celle qui possède les moyens de production, elle est un déterminant majeur de l'accumulation des capitaux à fin de participer à l'évolution et aux développements des micros projets, l'exploitation dans le secteur informel qui intègre les femmes comme facteur de production est due à plusieurs éléments ; l'ignorance des femmes non instruite à leurs droits, les conditions de précarités, le besoin, est le caractère passive des femmes qui ne revendiquent pas leurs droits, de cette logique les propriétaires informels, voient de ces éléments un avantage positif pour manipuler ces femmes, afin d'atteindre leur objectifs économiques de croissance.

5-2.Définition opérationnelle, Accumulation des capitaux :

L'accumulation des capitaux est le processus qui permet de transformer l'épargne en moyen de production, elle est lié directement aux investissements des propriétaires de cette entreprise, à travers l'exploitation des femmes non instruite.

Par conséquent c'est pour mettre l'ensemble des biens de cette entreprise aux mains des responsables, en contre partie il faut que ces investissements recherche la rentabilité maximale, c'est à dire aboutisse à la production maximum de marchandises. L'exploitation est l'un des facteurs de production nécessaire au développement économique, c'est-à-dire la gestion rationnelle des accumules des capitaux financiers et économiques contribuent aux changements du statut de l'entreprise, la combinaison entre les deux capitaux (financier et économique) jouent un rôle principale et dynamique dans l'accumulation, en effet le travail dans le secteur informel estime l'accumulation comme l'une des caractéristiques qui favorise le développement et la croissance de cette entreprise.

5-3.Définition systémique du Travail :

Considéré comme un facteur de production, le travail désigne au sens large toute activité productive ayant une valeur d'usage, dans un sens plus étroit, il correspond à une activité humaines visant à créer, produire, entretenir des biens et des services.

Le travail est conçu d'abord comme une activité méprisée. Dans la Grèce de l'époque classique, le verbe travailler recouvrait un sens péjoratif car il était lié à la notion d'asservissement et s'opposait au domaine de la liberté et de la politique¹.

5-4.La définition opérationnelle du travail :

Le travail est la source d'identification dans les sociétés modernes, mais ce dernier prend deux sens, dans le cadre formel, et légale où la force de production est valorisée, et d'autre part le sens informel qui se base sur les contraintes de travailler au profit de la réussite de la micro entreprise, dont les conditions comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement du travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit, etc.

Le travail diffère dans les deux cas ; dans le premier les ouvriers cherchent un statut à travers le rôle de chacun, ce qui l'identifie par rapport à la société, par contre le travail dans le deuxième cas est la source de subvenir aux besoins des ouvriers qui vivent dans des conditions précaires et qui n'ont pas un niveau d'instruction.

5-5.La définition de la petite et moyenne entreprise suggérée par la loi 01-18 du 12 décembre 2001 portant la loi de la promotion de la PME.

Cette définition se base sur un ensemble de critères à savoir : les effectifs, le chiffre d'affaires, le bilan annuel et l'indépendance financière :

Dans son article 04 « la PME, est définie, quelque soit son statut juridique, comme étant une entreprise de production de biens et de services employant une à 250 personnes, dont le chiffre d'affaire n'excède pas 02 milliards de dinars ou dont le totale du bilan annuel n'excède pas 500 millions de dinars et qui respecte les critères d'indépendance »²

Pour plus de précision nous retiendrons les définitions suivantes :

5-5-1.La moyenne entreprise : Est définie comme étant « une entreprise employant de 50 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires est compris entre 200 millions de dinars et 02

¹ -ALAINE (Bruno).**dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, Ellipses, 3^{eme} ED, p320

² - Loi du 01-18, du 12décembre 2001, portant la loi d'orientation sur la PME

milliards de dinars ou dont le total du bilan annuel est compris entre 100 et 500 millions de dinars ». ¹

5-5-2.La petite entreprise :

A son tour, est définie comme « entreprise employant de 10 à 49 personnes, dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas les 200 millions de dinars ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 100 millions de dinars » ²

5-5-3.Quant à la très petite entreprise :

Dite aussi micro-entreprise, elle est définie comme une entreprise employant de 01 à 09 salariés et réalisant un chiffre d'affaire annuel inférieur à 20 millions de dinars et dont le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions de dinars.

5-6.Définition systémique du secteur informel selon le BIT :

Le BIT a par la suite (1993) retenu dans le cadre des résolutions de la 15^{ème} conférence internationale des statisticiens du travail, une définition plus élaborée et se voulant plus exhaustive du secteur informel.

Le secteur informel est désormais défini comme « l'ensemble des petites activités indépendantes, avec ou sans travailleurs rémunérés, exercées typiquement avec un faible niveau d'organisation et de technologie, ayant pour objectif principal de créer des emplois et des revenus à ceux qui y participent; dans la mesure où ces activités sont menées sans approbation officielle des autorités et échappent aux mécanismes administratifs chargés de faire respecter la législation sur les impôts et le salaire minimum et d'autres instruments similaires concernant les questions fiscales et les conditions de travail, elles sont dissimulées. Les entrepreneurs du secteur informel préfèrent la ressource humaine féminine au début de leurs projets, cela est dû à l'aspect est le caractère faible des femmes dont « jeune fille, elle subit un apprentissage ; bru, elle est soumise ; mère âgée, elle est respectée et vénérée ; et l'accès au statut élevé nécessite plusieurs passages réussis, ces passages sont faits de sacrifices et de concessions, car à chaque position des rôles sont assignés et des conduites dictées » ³.

5-7.La définition opérationnelle du secteur informel

¹ - Voir : article 05 de la loi 01-18, du 12 décembre 2001, portant la loi d'orientation sur la PME.

² - L'article 06 de la même loi

³ -BIT, 1993, la 15^{ème} conférence international des statisticiens du travail, p05

L'informel est un secteur où les lois, règles, procédures, et les méthodes de travail sont absentes, ou elles sont créées par le propriétaire, selon ses critères, sous un environnement qui englobe la mauvaise organisation et condition de travail, ce secteur dans la plupart du temps préfère la ressource humaine du genre féminin non instruite, dont pour le propriétaire elle représente un atout avantageux pour la croissance de son projet, cela par l'exploitation de sa ressource et l'accumulation des capitaux.

5-8.La définition opérationnelle de la flexibilité :

Il s'agit de rendre l'économie plus souple c'est à dire de favoriser les mécanismes de marché, afin de retrouver une certaine croissance économique. La flexibilité doit conduire à améliorer le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble, elle peut prendre de différentes formes. De ce fait, notre travail porte sur la flexibilité des femmes au sein des entreprises formelles afin de faciliter l'accès aux postes de responsabilité par leurs caractères, et cela n'a pas changé la réaction de ces femmes face à toutes les contraintes qu'elles rencontrent aux fils de leurs carrières comme leur faiblesse qui ne cesse d'accentuer malgré leur statut socioprofessionnel.

5-9.La définition opérationnelle du caractère féminin :

Le caractère féminin est l'ensemble des comportements, des attitudes, auxquels on attribue les qualités de celles-ci. Ces femmes sont fortement influencées, voire conditionnées par l'environnement socioculturel de ces dernières. Elles sont exclusives et différencient du sexe opposé, et cela est un bénéfice qui leur permet de se construire et de créer sa position et sa place dans la société vu que l'entreprise favorise les femmes étant donné qu'elles sont sérieuses et ambitieuses.

5-10.La définition opérationnelle du secteur formel :

Ensemble des activités économiques officielles, reconnues par l'état, enregistrées aux services des impôts et prend en considération les charges sociales des ouvriers et leur offrent leurs avantages sociaux, ce secteur favorise l'intégration d'un capital humain qualifié, et compétent avec une nécessité d'un niveau d'instruction supérieur afin de bien gérer le bon fonctionnement de l'entreprise.

6-Les études antérieures :

L'étape de l'exploration a pour but de vérifier que la question de départ est toujours adaptée au sens de la recherche, cette phase de lecture préparatrice constitue un « état de l'art » et sert à s'informer des recherches déjà menées sur le thème du travail.

- Dans notre recherche, nous nous sommes basé sur les travaux suivants :

6-1.Quelle place pour le travail féminin ? De Fatma Boufenik

1) Fatma Boufenik : les points essentiels de cette étude « travail et genre en Algérie » Elle parle sur l'intégration de la femme dans le développement économique, les différentes recherches en sciences sociales affirment souvent que le progrès de la région passe par l'attribution aux femmes d'un rôle plus important dans la vie économique et sociale.

L'évolution sociodémographique de la population féminine et son autonomisation est à la fois une conséquence inévitable de leur action collective et un élément essentiel de la transition d'un pays vers la démocratie et la modernité.

Dans le cas des micros entreprises des différentes catégories des femmes sont intéressées de travailler même si d'une façon illégale à partir d'un choix libre, il est plutôt dicté par la nécessité : décès du père, atteinte d'une maladie ou la pauvreté.

Face à de telles situations la micro entreprise ouvre la voie à la femme pour qu'elle améliore sa condition de vie sans avantages sociaux¹.

6-2.Les femmes africaines « dynamiques et perspectives de genre du développement » Fatma Boufenik (Pages 15-17).

L'accès des femmes dans le marché du travail informel est plus facile que celui du formel

Le profil de ces femmes « âge, situation matrimoniale, niveau d'instruction » augmente la probabilité d'intégrer ces femmes en tant que travailleuses à domicile et exercent des activités précaires à un faible revenu. Cette étude présente essentiellement l'entrée massive des femmes instruites ou non diplômées dans le monde de travail qui est informel, vu qu'elles sont obligées d'avoir un salaire même maigre qui répond à leurs besoins nécessaires.

Le travail dans les micros entreprises est une source à ne pas négliger.

¹ -BOUFENIK (Fatma). Travail, genre et intégration, comte rendu d'un colloque rabat, 2000, p09

La même recherche montre l'importance et la place qu'occupe l'emploi informel dans le marché de travail.¹

6-3. « Ampleur et nature du travail informel en Algérie »

« Essai d'analyse par genre », « Boutaleb Kouider et Bahmani Mohamed deriouche »

6-3-1. l'activité des femmes dans le secteur informel :

En analysant le type d'activité réalisé dans le secteur informel on peut percevoir comment s'exprime et s'articule aussi la division des rôles :

*les femmes réalisent les activités intensives en main d'œuvre ; moins rémunérées ou qui sont aussi assimilées aux activités reproductives.

*dans le secteur des services, les femmes exercent généralement les métiers de vendeuse de petite commerçante, coiffeuse, blanchisseuse, personnel service domestique.

*dans le secteur de la production manufacturière, les femmes minoritaires tandis qu'elles sont nombreuses à travailler à domicile fabriquant des vêtements et des produits alimentaires.

Dans le secteur agricole, la participation des femmes est très importante, elles peuvent même devenir majoritaires.

Il ya aussi l'occupation des travaux éphémères de la durée limité ou les contrats sont de durée limitée a vu d'un mois ou à un seul jour.²

6-3-2. le profil des femmes engagées dans les micros entreprises « informelles » :

Les femmes occupent une place médiocre dans les micros entreprises, elles opèrent dans l'artisanat, le commerce et les services, les unités sont souvent de petites tailles quant à la location, elles travaillent souvent à domicile.

La catégorie d'âge de ces femmes varie entre 20 à 25 ans ,30 à 40 ans avec un niveau d'instruction différent d'une femme à une autre.

¹ - BOUFENIK (Fatma). Les femmes africaines « dynamique et perspective de genre du développement », Oran, Crasc, mars 2013, p15-17

² - BOUTALEB (Kouider) et autres. Ampleur et nature du travail informel en Algérie, « essai d'analyse par genre », colloque international pluridisciplinaire, Université des sciences économiques et de gestion de Tlemcen, Algérie, le 15 et 16 mars 2006, p15

Ces femmes travaillent dans toute sorte de poste mais jamais dans celui de chef ou de directrice sans être la propriétaire¹.

6-3-3. la nature des activités informelles féminines ;

On va aborder des situations de discriminations des filles et des femmes en matière d'accès aux ressources et aux services publics, et particulièrement l'accès des filles, « Aymen Ben Brahim », quant à lui, nous livre les résultats d'une analyse de genre en matière d'accès des jeunes aux offres d'emploi. L'auteur cherche à comprendre la dynamique à l'œuvre dans le recrutement comme un moment du processus d'intégration sociale, d'autonomie individuelle et de reconnaissance par autrui. L'auteur nous explique que l'accès des jeunes diplômés est exposé à une double discrimination au niveau du genre et de l'âge selon le milieu porteur institutionnel (bureaux d'emploi, agences nationales de travail indépendantes, associations de développement) et non institutionnel (famille, secteur informel). Par ailleurs, ces inégalités dans l'accès des jeunes à l'emploi sont le produit « d'identités spécifiques héritées de multiples processus de socialisation ».²

6-3-4. la mobilité sociale des femmes actives en Algérie :

« Omar Derras », aborde la question de la mobilité sociale des femmes actives en Algérie pour rendre visibles les inégalités de chances et les différenciations sociales entre les deux sexes. Cette étude est une valeur ajoutée dans l'analyse du travail des femmes du fait que la question de la mobilité est très peu abordée. Par ailleurs, l'auteur mène une réflexion sur la mobilité professionnelle ou intergénérationnelle des femmes par comparaison à celles des hommes. Il aborde les instances génératrices de mobilité sociale des femmes comme le système éducatif et l'institution du mariage qu'il qualifie d'agences centrales dans le processus de positionnement final des femmes. Il met, également, « l'accent sur la rigidité et la stabilité professionnelle en relation avec la présence des femmes actives dans des secteurs d'activités économiques spécifiques et ce, en corrélation avec les valeurs qu'elles véhiculent comme la religion, la famille, les études, l'amitié, l'argent et la politique³ ».

¹- BOUTALEB (Kouider) et Autres. Opcit. P15

²-BOUTALEB (Kouider). Ibid. p16

³- DERRAS (Omar). **Mobilité professionnelle et mobilité sociale en Algérie. Essai d'analyse des différenciations et des inégalités sociales.** (Directeur de recherche : Ahmed LALAOUI). **Thèse de Doctorat d'Etat en sociologie.** Université d'Oran, 2007, p161-166

On discutera plus sur le travail féminin et la place occupée de ces femmes et leurs présences massives observés qui prend de plus en plus de l'ampleur dans le marché de travail.

6-3-5. Le travail et les femmes mariées :

On discutera plus sur le travail féminin et la place occupée de ces femmes et leurs présences massives observés qui prend de plus en plus de l'ampleur dans le marché de travail dont leurs moyen âge donc entre 24 à 39ans, d'une part La femme à la liberté de pouvoir signer un contrat de travail de son choix comme font les hommes. Pour la plus part des femmes le travail précède le mariage mais il est important de signaler que la femme mariée reste toujours sous la direction de son mari. C'est ainsi que son accès à l'emploi nécessiterait une détention d'une autorisation, Et d'autre part le mariage provoque un arrêt de l'activité, ce phénomène rappelle que le mariage correspond à un moment de transition dans la vie d'une femme. Il entraîne un certain nombre d'événements (changements de résidence, naissance d'un enfant) qui occasionnent une rupture dans la vie professionnelle.

Récemment de plus en plus les femmes instruites reprennent leurs activités, ce changement est du aux mutations politiques et économiques à l'égard du travail des femmes par l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail dans la sphère social et économique.

Pour conclure on peut dire que les études se sont basées sur un seul aspect que les entreprises créées par les femmes sont généralement classées dans le secteur informel qui constitue un mode de production propre aux pays du tiers monde, ces entreprise varient en fonction de type et de région ou vivent les femmes¹.

La contribution des femmes dans la croissance et le développement économique est considérée comme un processus permettant d'améliorer les conditions de vie de la population.

En fin garce à la phase exploratoire « les études présentées » on a pu élaborer notre problématique et les hypothèses qui ont contribué à la définition des concepts relatifs à notre problématique.

7-Méthodologie de travail :

Pour réaliser cette étude « le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles et formelles ver les PME » et de la rendre opérationnelle, nous avons fait recours à

¹ -DERRAS (Omar). Opcit, p161-166

la technique documentaire qui consiste à la consultation des ouvrages, des mémoires, des thèses et des articles de revue pour constituer la partie théorique de notre étude.

Pour cette étude, nous avons utilisé principalement la méthode inductive. En effet, à partir de quelques cas particuliers (échantillon), on présente une étude analytique du phénomène observé, autrement dit c'est l'induction analytique.

7-1. La technique de collecte des données: pour une meilleure appréhension du thème concernant le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises, on a opté pour l'utilisation de plusieurs techniques afin de parvenir à des données fructueuses et objectives tels que l'entretien, questionnaire et observation directe.

7-2. L'entretien

Généralement, l'entretien se définit comme « Situation de communication orale plus au moins directive entre interlocuteurs poursuivant un objectif de connaissance ¹ »

Au cours de la pré-enquête on a eu des entretiens avec trois catégories de femme

- Les cadres (femmes)
- Cadres supérieures (femmes).
- Femmes non diplômées, pour la micro entreprise informelle, où on est arrivé à décrocher 06 entretiens avec les ces femmes, et deux autres avec les responsables.

7-3. Le questionnaire

« Considéré parmi les moyens les plus utilisés en sciences sociales pour avoir des données précises difficilement observés de la part du chercheur² ».

Le questionnaire a pour fonction principale de donner à l'enquête une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisable les informations et les hypothèses préalablement constituées ».

¹- AKAN (André) et ANSART (Pierre). **Dictionnaire de la sociologie**, le robert seuil, Sans lieu d'édition, 1999, p 190

²-Idem

7-4. l'observation : on a utilisé aussi l'observation directe comme technique de collecte de données dans les deux cas.

7-5. Pour le premier cas : concernant « le rôle des femmes dans l'évolution de la micro entreprise informelle vers la PME », nous avons procédé par une enquête sur terrain grâce à laquelle nous avons recueilli les données sur un échantillon tiré dans cette entreprise informelle auprès de (06) femmes qui acceptent le travail dans le secteur informel, cela se justifie par un faible niveau d'instruction et leurs conditions de précarités, ce choix peut s'expliquer aussi par la taille de l'entreprise du moment quelle est une micro entreprise avec un effectif restreint qui nous a facilité de décrocher 06 interviews avec ces femmes.

7-6. Pour le deuxième cas : « l'implication des femmes dans l'évolution des petites entreprises formelles vers les PME » où on a étudié le degré d'implication des femmes dans le processus d'évolution et de développement des petites entreprises formelles, qui se justifie par la croissance de la compagnie dès l'augmentation de l'effectif féminin, cette augmentation d'après nos interrogés est due à la compétence du sexe féminin et son niveau d'instruction, ensuite, l'effectif large de la compagnie du moment quelle est une grande entreprise, à cet effet nous avons jugé plus pertinent d'utiliser un questionnaire.

Estimant que ces résultats peuvent être généralisés sur l'ensemble des femmes soit dans le secteur informel ou formel, nous analyserons ces données à l'aide des tableaux, graphiques et techniques statistiques pouvant nous permettre de tirer certaines conclusions.

7-7. La technique d'analyse des données

7-7-1. L'analyse de contenu :

Après le rassemblement de toutes les informations qu'on a eu durant l'enquête on a procédé à l'analyse de contenu qui est « la technique indirecte d'investigation scientifique utilisée sur des productions, écrites sonores audio visuelles, provenant d'individus ou de groupe. Dont le contenu ne se présente pas sous forme chiffrée, qui permet de faire un prélèvement soit quantitatif soit qualitatif en vue d'expliquer, de comprendre et de comparer »¹

¹ ANGERS (Maurice). initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Alger, éd casbah, 1999, p58

7-7-2.L'analyse thématique :

« Est celle qui tente principalement de mettre en évidence les représentations sociales ou les jugements des locuteurs à partir d'un examen de certains éléments constatifs du discours »

Elle consiste aussi à « découper transversalement tout le corpus. L'unité de découpage est le thème qui représente un fragment de discours. Chaque thème est défini par une grille d'analyse élaborée empiriquement »¹.

7-8.Population d'enquête :

Nous abordons ici la question du travail des femmes dans la micro entreprise informelle et la petite entreprise formelle qui constituent notre population d'enquête.

Pour nous, en parlant des femmes dans les deux secteurs, nous faisons référence à toutes ces femmes qui participent et contribuent à l'évolution et au développement des micro et petites entreprises. Malheureusement les données en cette matière ne sont pas toujours disponibles dans les services étatiques des statistiques concernant le secteur informel du moment qu'il est vaste et incontrôlable, dans ce cas on ne peut pas toucher le chiffre exact des femmes dans l'informel or que le formel on a pu récupérer le taux d'évolution de l'emploi féminin en Algérie de 2006 à 2014.

Malgré le nombre élevé des femmes actives dans les deux secteurs, mais notre échantillon était bien limité, cela s'explique pour le premier cas informel par la crainte des responsables d'être découvert par l'état, et d'autre part pour le deuxième cas formel s'explique par l'indisponibilité des femmes vue la charge du travail.

7-9.La pré -enquête et le déroulement de l'enquête :

- **La pré-enquête :**

La pré-enquête est une étape importante pour tester les hypothèses, la technique utilisée, vérifier le guide d'entretien et préciser la problématique, c'est pour cela qu'on a réalisé notre

¹-ANGERS (Maurice).Opcit, p58

pré- enquête avec une femme cadre de la direction des ressources humaines qui nous a aidé à avoir des données indispensables à notre étude.

- **Le déroulement de l'enquête :**

En une période de trente jours, qui s'étale entre le 15 février et le 20 mars 2015, nous avons pu réaliser six entretiens, la durée de chacun est de 10 à 15 minutes, pour le cas formel avec les femmes qui sont disponibles pour répondre à nos questions et 25 questionnaires.

Pour le deuxième cas informel on a pu décrocher six entretiens dont la durée de chacun est 30 minutes avec les femmes qui ont un niveau d'instruction faible, et deux autres avec les deux frères responsables.

L'ensemble des entretiens se sont déroulés dans un bon climat, nos interviewées des deux cas nous ont bien accueillis, mais concernant les réponses, les interviewées ont répondu d'une manière réservée et brève pour des raisons qu'on dévoilera dans l'analyse.

7-10. Le type de l'échantillonnage :

- **Pour le premier cas :** on a sélectionné un échantillon exhaustif stratifié, puisqu'on a pris l'ensemble des salariées à savoir les six femmes ainsi que les deux patrons qui sont frères pour montrer que les micros entreprises informelles sont avant tout familiales. Et pour confronter les avis et opinions des deux strates.
- **La sélection de notre échantillon :**

Dans le cadre informel :

L'ensemble de l'échantillon est de : 08 dont, les 06 femmes et les 02 frères responsables.

- **Le deuxième cas :** c'est un échantillon de type « volontaire ou accidentel » qui est un élément choisis au fur et à mesure dès qu'il se présente vu qu'il est simple et rapide.
- **La sélection de notre échantillon :**
L'ensemble de notre échantillon dans le cadre formel est de 31 dont, 12 hommes, 19 femmes. (Pour le questionnaire) et 06 entretiens avec 06 femmes des deux catégories socioprofessionnelles cadre et cadre supérieurs, en effet 25 questionnaires (hommes et femmes) et 06 entretiens (femmes).

Remarque : dans la partie pratique pour le cas formel, le total **de quoi varie** d'un tableau à un autre par ce que **nous avons jugé il serait plus judicieux afin d'éviter toute redondance et répétition** de combiner entre les questions ouvertes **posées dans le questionnaire et celles des entretiens**, dans ce cas la (**quel cas**) le total est de 31, mais il ya des situations ou on travaille juste avec les questionnaires (25), et à la fin on a un tableau avec un total de 12 pour homme seulement pour **montrer la représentation du travail féminin au sein de la compagnie** leurs image vis-à-vis du travail féminin au sein de la compagnie.

Concernant les tableaux d'analyse de contenu le total se diffère toujours cela est du au nombre des fréquences qui étaient multiples qui dépasse les réponses pour les entretiens du cas formel, sans oublier les non réponses.

8-Les obstacles rencontrés :

En réalisant cette étude, nous avons rencontré énormément de difficultés à savoir :

- 1) la difficulté financière.
- 2) Transport.
- 3) La difficulté la plus courante aura été l'indisponibilité des sujets à enquêter, Il nous a fallu convaincre, dès le début, toutes les femmes cadre, parce qu'elles ne trouvaient pas le temps pour répondre à nos questions.
- 4) Le manque d'ouvrage des études locales sur le travail des femmes dans les micros entreprises informelles et formelles, c'est pourquoi on s'est référé exclusivement aux ouvrages et études dont la plupart des auteurs sont des étrangers.

En dépit de toutes ces difficultés, nous avons pu atteindre notre objectif grâce à notre détermination et notre sens de sacrifice.

Chapitre II

Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

Chapitre II : Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

Préambule

La société Algérienne durant les décennies 60 – 80 a connu une exceptionnelle faiblesse des taux d'activité féminine, des travaux ont été réalisés dans les années 80 pour mettre en évidence les aspects de l'activité et de l'emploi féminin en Algérie.

Ces études ont expliqué cette faiblesse par la combinaison des facteurs déterminants de la période coloniale telle que : l'exode rurale, le déclin de l'agriculture, le faible taux de scolarisation des filles et le poids des traditions et la religion, autrement dit le statut de la femme dans la société algérienne après l'indépendance ne lui permettait pas à cette époque là, de participer au développement social et économique du pays.

A partir des années 80 l'Algérie a connu de profondes mutations et des transformations sociale, démographique et économique.

Sur le plan économique (réforme économique, ouverture extérieure, nouvelles institution du marché de travail), démographique (la transition démographique) et sociale par l'intégration de la femme dans le monde de travail (professionnelle), cette intégration peut s'accroître considérablement par l'amélioration du niveau d'instruction de ces femmes.

Dans le même ordre d'idée, la formation professionnelle pour celles qui n'ont pas eu la chance de poursuivre leurs études supérieurs; est un des aspects fondamentaux pour une plus grande intégration de la femme dans le marché du travail.

En fin, nous pensons que la condition essentielle pour améliorer le statut de la femme dans la société et avoir une meilleure présence dans le monde du travail, c'est d'améliorer son niveau d'instruction et d'autre part, il reste les obstacles sociaux-culturels et à changer les mentalités pour une meilleure perception de la société du travail des femmes et la communication pour sensibiliser la population sur la nécessité d'intégrer la femme dans le monde du travail.¹

¹ -SOUABER (Hassen).Dossier Activité féminine en Algérie, réalité et perspective, rapport de L'ONS, CIDDEF, 2004, p20

Chapitre II : Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

I-Présentation du secteur informel et le chômage féminin :

1-La définition de l'économie informelle dans sa dimension réduite « Secteur Informel » :

Au sens large du terme et sur le plan macro-économique, les activités informelles recouvrent l'ensemble des biens et services que ces activités soient marchandes ou non marchandes dans la sphère de la production ou de l'échange. Au sens strict du terme il est important de distinguer entre les biens et services marchands non déclarés des biens et services non marchands. Et c'est cet aspect non-marchand dont sa dimension travail domestique/production domestique qui est dans notre propos dans la présente thèse. Du point de vue empirique, les préoccupations, autour de l'informel, sont soit comment circonscrire et ou mesurer l'économie informelle et de manière plus réduite le secteur ou le travail informel. Du point de vue analytique, cette question repose sur l'hypothèse forte que les activités informelles relèvent de l'analyse économique et se préoccuperait des facteurs explicatifs pertinents entre le dualisme ou la complémentarité avec l'économie formelle. Alors que du point de vue pragmatique, il est question de réglementer, accompagner vers la légalisation ou de laisser faire. Ces trois niveaux de préoccupations expliqueraient, de façon dominante, l'intérêt de la réflexion sur ce champ d'analyse en l'occurrence « la production domestique ».

Le concept du secteur informel/travail informel est né avec la mise en place du “ Programme Mondial sur l'Emploi ” au début des années 1970. A l'instigation du Bureau International du Travail (B.I.T.) plusieurs études ont succédé la première étude réalisée au Kenya en 1970¹⁶ et où l'analyse s'est plutôt concentrée sur la notion d'emploi informel. Le secteur informel se définissait, alors comme un ensemble d'activités marginales, où parfois l'informalité était équivalente à l'illégalité parce qu'elle ne respectait pas la réglementation officielle¹.

2-Les critères soient identifiés du secteur informel selon le BIT

- facilité d'accès à l'activité ;
- utilisation des ressources locales ;
- propriété familiale des entreprises ;
- taille réduite des activités ;
- utilisation de techniques à forte intensité de main d'œuvre ;

¹ Cf. Rapport en annexe de la Revue STATISTIQUES, n° 4, O.N.S., Alger, juillet-septembre 1984

Chapitre II : Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

- qualifications acquises en dehors des systèmes scolaires et de formation officielle;
- marchés concurrentiels et sans réglementation¹.

3-Chômage des femmes et secteur informel :

Il faut rappeler que dans le régime socialiste, le chômage n'était pas reconnu officiellement et était quasiment absent des statistiques, le système devait assurer le plein emploi, ce qui était d'ailleurs un des arguments pour prouver la supériorité du socialisme sur le capitalisme, les statistiques comptabilisaient bien les demandeurs d'emploi, mais leur nombre était bien en deçà de refléter l'importance du sous-emploi, en l'absence de politiques en direction des chômeurs, ceux-ci n'avaient aucune raison de se déclarer et les agents recenseurs nous les incitaient pas à le faire, cette dissimulation du chômage dans les statistiques se traduit par un gonflement des inactifs, parmi lesquels les femmes au foyer.

Cette catégorie, définie de manière très large, englobait en réalité toutes les femmes inactives-en dehors de celle qui étudiaient-que leur inactivité se justifie ou pas par la nécessité des tâches domestiques.

Malgré cela, les demandeuses d'emploi réapparaissent dans les statistiques surtout à partir de 1985.²

Plus tard, avec les réformes économiques et la reconnaissance du chômage, l'irruption spectaculaire d'un chômage féminin, plus important en proportion que l'emploi, vient confirmer l'hypothèse que cette catégorie « femmes au foyer » cachait en réalité un sous-emploi féminin croissant. Le secteur informel absorbait déjà une grande part de ce sous-emploi féminin jusqu'en 1989, c'était la catégorie de « femme au foyer partiellement occupées », qui prenait en charge cette catégorie de travailleuses. A partir de 1990, elles apparaissent sous la nouvelle rubrique « travail à domicile » avec une définition différente².

¹ -BELTACHE (Youghourta). « **L'économie informelle en Algérie** », **une approche par enquête auprès des ménages le cas de Bejaia, université de Bejaia**, (Algérie), **thèse de doctorat, université de paris Créteil(France)** 2000, p29

² -TALAHIT (Fatiha). « **Algérie emplois féminin en transition** », **CNRS**, Université de Paris13, 2007, p12

Chapitre II : Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

4- Le statut du secteur informel dans le modèle de Lopez (modèle de la mobilité intersectorielle)

Ce modèle traduit le déplacement des travailleurs d'un secteur à un autre suivant une trajectoire en trois phases, Cette trajectoire triphasée se résume ainsi :

1/ Les jeunes, dans leur majorité, commencent leur vie active dans le secteur informel comme salariés, aides familiaux ou apprentis. Ce premier contact avec le monde du travail leur permet de se familiariser avec le travail et d'acquérir une certaine expérience professionnelle. Le non-respect de la réglementation sociale (la législation du travail notamment) dans le secteur informel permet de recruter un nombre important de jeunes ne disposant ni de l'âge nécessaire au travail ni de qualifications.

2/ Après quelques années d'activité dans le secteur informel, ces jeunes choisissent, lorsque l'occasion leur est offerte, d'intégrer le secteur moderne en tant que salariés. L'attrait de ce secteur s'expliquerait par la qualité supérieure de ses emplois (statut protégé, emplois relativement bien rémunérés, prestations sociales).

3/ A partir d'un certain âge (40-50 ans), les salariés du secteur moderne (dont les cadres), après avoir accumulé de petits fonds mais aussi un savoir faire technique ainsi qu'un certain capital social, quittent le secteur moderne pour s'installer à leur compte dans le secteur informel (comme indépendants ou petits patrons). Ce déplacement du secteur moderne vers le segment supérieur du secteur informel serait motivé par la recherche de meilleurs revenus et un certain désir d'indépendance¹.

II-La population active féminine et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie (formelle) :

1-La population active féminine

La population active, telle que définie par le Bureau International du Travail (B.I.T) se compose :

- ✓ Des occupées, ou personnes en âge de travailler (15 ans et plus) et exerçant une activité en contre partie d'une rémunération en argent ou en nature (activité marchande).

¹-BELTACHE (Youghourta). Op-cit, p30

Chapitre II : Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

- ✓ Des chômeurs ou personnes en âge d'activité (16 à 59 ans), sans travail et recherchant effectivement un emploi.

Partant de cette définition, les femmes actives ont été estimées à 1.660.000 femmes en septembre 2004. Elles représentent 17,5 % de l'ensemble de la population active, évaluée à 9.470.000¹.

2-Les caractéristiques de la population féminine active :

La population féminine active est composée dans sa grande majorité par les habitantes du milieu urbain.

Plus des deux tiers (68,9%) de l'ensemble de la population féminine active résident en milieu urbain. Elle se caractérise par sa jeunesse, particulièrement en zone rurale où les plus importantes proportions d'actives sont observées pour les femmes âgées de 20 à 39 ans. Pour ces dernières on enregistre une diminution de la proportion des actives à partir de 40 ans et une chute sensible à partir de 50 ans. En ce qui concerne les femmes du milieu urbain, les proportions d'actives sont pratiquement équivalentes pour les différents groupes d'âge jusqu'à l'âge de 49 ans. Au même titre que les rurales, la proportion des actives diminue sensiblement à partir de 50 ans. L'âge moyen des femmes actives est de 33 ans ; 34 ans pour les femmes du milieu urbain et 33 ans pour celles de la zone rurale. La situation matrimoniale est aussi un paramètre qui influe sur l'activité marchande des femmes dans la mesure où les plus fortes proportions d'actives sont enregistrées par les femmes divorcées ou séparées.

Plus du tiers (35,2%) des femmes divorcées ou séparées, en âge de travailler, sont actives alors que les parts des actives sont de 17,0% pour les célibataires et de 12,8% pour les mariées.

Si pour les célibataires, on peut penser qu'il s'agit de jeunes femmes qui ne se présentent pas très jeunes sur le marché de travail.

Le mariage constitue-t-il une entrave pour l'activité professionnelle des femmes? L'instruction est un autre facteur qui favorise la présence de la femme sur le marché de travail.

Au regard des données, on peut constater que l'instruction est sans conteste le facteur le plus influant sur l'activité féminine. Plus leur niveau d'instruction augmente plus les femmes sont actives. En effet, plus du tiers (39,4%) des femmes universitaires non étudiantes au moment de l'enquête sont actives ; 42,5% pour les femmes urbaines et 28,5% des rurales.

¹ -SOUABER (Hassen), opcit, p20

Chapitre II : Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

Sur l'ensemble des femmes sans instruction, 8,5% seulement sont des femmes actives ; 7,9% pour les urbaines et 8,9 % pour les rurales¹.

3-Présentation des statistiques de l'évolution de l'emploi féminin sur le marché du travail en Algérie 2013-2014 :

L'Office National des Statistiques réalise annuellement une enquête par sondage sur l'emploi auprès des ménages pour disposer des principaux indicateurs du marché de travail.

L'enquête Emploi constitue l'une des pièces maîtresses du dispositif statistique qui permet la mesure de l'emploi et du chômage. Elle permet de fournir annuellement une situation du marché du travail à un moment donné : le volume de la population active, l'effectif des chômeurs et le taux de chômage, les caractéristiques des personnes présentes sur le marché du travail, de celles qui arrivent ou le quittent, etc. Elle est fondée sur le principe de la population active du Moment.

L'enquête Emploi s'appuie fondamentalement sur les concepts et définitions permettant la mesure de l'activité selon les recommandations du Bureau International du Travail (BIT), définis et adoptés lors des conférences internationales des statisticiens du travail (1954 et 1982), ce qui permet la comparabilité internationale².

4-Activité, emploi et chômage en septembre au 4^{ème} trimestre 2013 :

En Septembre 2013, la population Active du moment, au sens du BIT, a atteint 11 964 000 personnes, soit un accroissement relatif de 4,7% par rapport à septembre 2012. La population active féminine a dépassé deux millions de femmes (2 275 000) formant ainsi 19% d'ensemble de la population active.

Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus (ou taux d'activité économique) est passé à 43,2% soit un accroissement de 1,2 point par rapport à

Septembre 2012 et de plus de 03 points par rapport à 2011 : décliné par sexe, il atteint 69,5% chez les hommes et 16,6% chez les femmes.

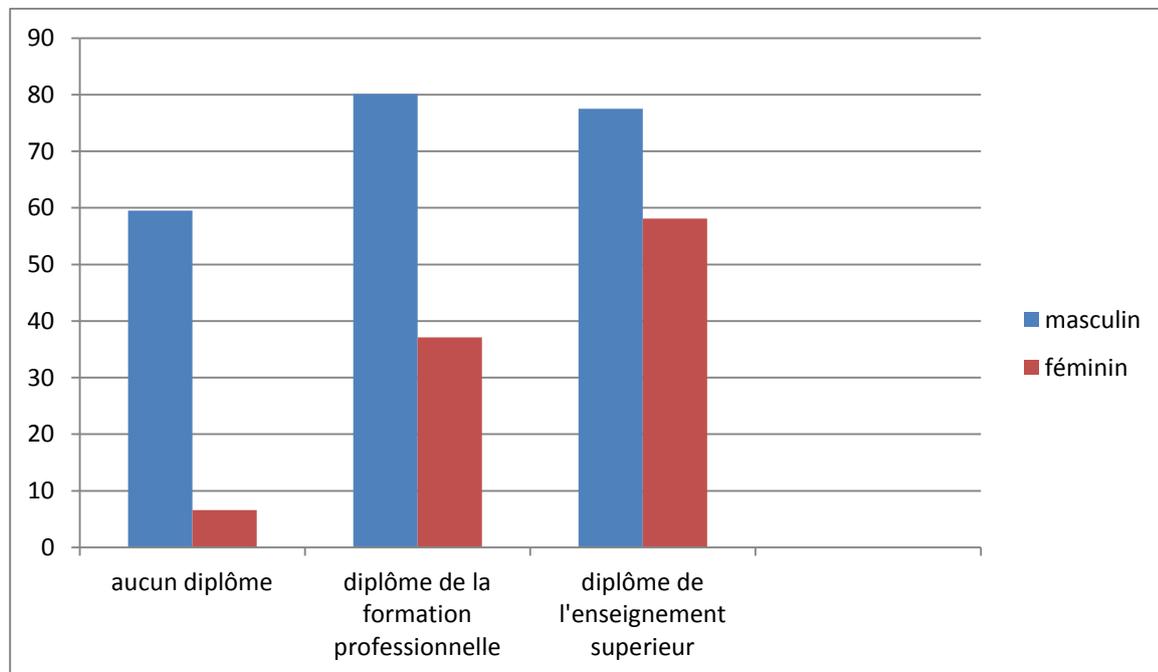
¹ -SOUABER (Hassen). Opcit, p20

² -Rapport de L'ONS, Activité, emploi et chômage, N°653, 2013, p1

Chapitre II : Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

Cependant, des disparités significatives résident entre les deux sexes, mais l'écart se réduit mesure que s'élève le niveau d'instruction ; si nous assistons à un écart de près de 57 points entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes sans diplômes, ce dernier est réduit à 14,1 points auprès des diplômés de l'enseignement supérieur. L'accès de la femme à l'éducation et notamment à l'enseignement supérieur conditionne fortement sa participation au marché de travail¹.

Figure N°01 : le taux d'emploi par le sexe et le diplôme obtenu.



5-Activité, emploi et chômage en AVRIL 2014

En Avril 2014, la population Active du moment, au sens du BIT, a atteint 11 716 000 personnes, la population active féminine 2 288 000 formant ainsi 19,5% de l'ensemble de la population active.

¹-Idem

Chapitre II : Le secteur informel et l'évolution de l'emploi féminin en Algérie

Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus (ou taux d'activité économique) est passé à 41,5% : décliné par sexe, il atteint 66,3% chez les hommes et 16,3% chez les femmes.

La situation du marché de travail en avril 2014 se caractérise par une baisse du volume de la population active masculine par rapport à septembre 2013, et par un accroissement du volume de la population active féminine.

La population occupée du moment est estimée, pour sa part, à 10 566 000 personnes, soit un taux d'occupation de 27,1%. Les femmes constituent un volume de 1 962 000 occupées, atteignant ainsi 18,6% de la population occupée totale, soit une progression d'un point par rapport à septembre 2013¹.

Tableau N°01 : Taux de participation du sexe féminin à la force de travail (taux d'activité).

Taux de participation à la force de travail (taux d'activité).	Masculin	Féminin	Total
15 ans et plus	66,3	16,3	41,5
15-24 ans	42,3	8,7	25,7
25-54 ans	89,4	23,6	56,3
25-34 ans	89,4	30,5	60,8
35-54 ans	89,3	18,8	52,9
15-59 ans	74,0	18,3	46,2
60 ans et +	16,6	1,8	9,6
55-59 ans	62,5	6,2	34,8
55-64 ans	47,6	4,9	27,2
65 ans et +	8,9	1,0	5,5

¹ -Idem

Partie pratique

L'analyse et l'interprétation des données

Chapitre III (le cas informel) :
**Le rôle des femmes dans l'évolution des
micros entreprises informelles**

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

I-L'analyse et l'interprétation des données de la première hypothèse

« L'exploitation économique des femmes et l'accumulation des capitaux contribuent à l'évolution des micros entreprises informelles »

1-Aperçu historique :

Pendant que les Etats concentrent leurs efforts à la recherche d'investisseurs extérieurs, d'un autre coté les économies des pays en voie de développement reposent essentiellement sur des activités informelles qui concernent une part extrêmement importante de la population. C'est encore ce secteur qui est la principale source d'emplois, qui permet de créer un minimum de revenu et de richesse, et de fournir les principales opportunités d'insertion à une population très jeune. Parmi les questions que l'on doit se poser est de savoir comment aider à l'évolution des entreprises de l'économie informelle pour lui permettre de se maintenir et d'améliorer le sort de la population qui en vit sans pour autant nuire au secteur formel ? Une stratégie de lutte contre la pauvreté a-t-elle un sens ou une chance de réussir si elle ne permet pas à la majorité des acteurs économiques d'accéder au financement, d'évoluer vers une plus grande maîtrise des techniques et des marchés, et de bénéficier d'un environnement institutionnel plus équitable?

Nul ne peut négliger l'effet positif de la Micro-informelle sur les bénéficiaires, même des pays puissamment économiquement ont importé ce mécanisme pour combattre l'exclusion sociale, ce qui explique en partie l'efficacité de cette nouvelle stratégie dans l'instauration d'un équilibre économique et social sain et opérant.

2-La présentation de la micro informelle :

Dans ce sens, l'accent a été mis sur les bénéficiaires du prêt auprès des ouvrières de la micro-entreprise informelle « El benna », cette dernière est créée en 2012 entre deux frères, le grand frère détient le savoir et le savoir faire, dont le deuxième participe avec son capital financier.

L'effectif de cette entreprise est de 10 femmes, dont deux sont les femmes de ces responsables, cette entreprise est spécialisée dans la fabrication des gâteaux au chocolat.

À base d'un échantillon composé de 06 personnes « femmes », notre étude est répartie sur:

1 : La répartition de l'échantillon selon le sexe.

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

2 : La tranche d'âge.

3 : la situation matrimoniale.

4 : le niveau d'instruction.

Tableau N°02 : La répartition de l'échantillon selon le sexe :

Sexe	Fréquence	%
Femme	06	75
Homme	02	33.33
Total	08	100

Dans ce premier tableau, nous remarquons que la majorité des membres de notre échantillon d'étude sont de la catégorie féminine avec un pourcentage de 75% face à un pourcentage de 33,33% qui représente la catégorie masculine.

Cet écart visible, nous pouvons l'expliquer par le caractère du travail exercé au sein de cette entreprise qui est de nature informelle, donc sans déclaration, ni assurance ce qui rend le sexe masculin réticent vis-à-vis de cette activité sans avenir, la faible présence des hommes s'explique par l'exercice de la tâche de patron.

Tableau N°03 Répartition de l'échantillon des femmes par catégorie d'âge

Catégorie d'âge	Fréquence	%
20 - 25 ans	03	50
26 - 30 ans	02	33.33
31 - 36 ans	03	37.5
Total	08	100

L'âge des ouvrières de notre population d'études varie entre 25 – 36ans est répartie en trois catégories.

Le tableau représente que 50 % des ouvrières interrogées sont âgées entre 20- 25 ans cela peut s'expliquer par la non scolarisation des ces jeunes filles et leurs situations qui les poussent à

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

travailler dans ce secteur qui privilégie les personnes jeunes sans responsabilités, et qui vont subvenir aux besoins organisationnels de cette micro entreprise, et en deuxième lieu on trouve la catégorie âgées entre 26 - 30 ans avec un pourcentage de 33,33% après vient en dernier lieu 37.5 et cela s'explique par le fait que ces jeunes filles sont mariées qui n'ont pas besoin de travailler parce que la situation de leurs époux est bénéfique ou bien c'est eux qui leurs exige d'arrêter de travailler.

Tableau N°04 : répartition de la population d'enquête selon la situation

Matrimoniale :

Situation matrimoniale	Fréquence	%
Célibataire	05	83,33
Mariée	03	37.5
Total	08	100

Analyse : Deux catégories seulement ont été retenues par notre échantillon : les célibataires et les mariées.

Le tableau démontre que la majorité des enquêtées sont célibataires avec un pourcentage qui s'élève à 83,33 % en suite les mariées avec un pourcentage de 37.5

Cela s'explique par le fait que ces jeunes filles n'ont pas les moyens qui leurs permettent de subvenir à leurs besoins, et aussi cela revient à la diminution du mariage précoce.

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

Tableau N°05 : répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction :

Niveau d'étude	Fréquence		%	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Primaire	03	01	37,5	12,5
Secondaire	01	01	12,5	12,5
Sans instruction	02	00	10	00
Total	08		100	

Selon le tableau, la totalité des enquêtées ont un niveau d'instruction primaire avec un pourcentage de 37,5% pour la catégorie féminine et d'un pourcentage de 12,5 % pour la catégorie masculine cela s'explique par la non continuation des études, qui veut dire que les familles se trouvent obliger de mettre fin à la scolarisation de leurs filles ou par leurs propres volontés pour s'orienter vers le marché du travail informel afin d'améliorer un peu leurs situations médiocre. Et la deuxième cause est dans l'indisponibilité des écoles dans cette région et la rareté des moyens de transport.

Et en deuxième lieu on a un pourcentage de 10% pour la catégorie féminine qui est sans instruction carrément, par cause des obstacles qui les empêchent et la position des parents vis-à-vis de la scolarisation de leurs filles et un pourcentage nul (00%) pour la catégorie masculine.

Et un pourcentage de 12,5% de notre échantillon a un niveau moyen. Une fille nous a déclaré que : les raisons de son arrêt des études, sont la position géographique du centre d'éducation moyen (CEM), cette région qui se caractérise par son inaccessibilité pendant l'hiver, le manque de moyens de transport allant jusqu'à cette localité, le nombre restreint des écoliers qui vont vers cette région, le regard méfiant des gens de cette région pour ces filles, et surtout l'isolement de cette école de toute source de vie.

Et d'un pourcentage égal à celui de la catégorie féminine, la catégorie masculine est expliquée par le besoin de la famille d'un revenu de plus pour subvenir à leurs besoins.

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

3-Le 1^{er} axe : L'intégration de la ressource humaine féminine dans les micros entreprises informelles.

L'homme vit en société et son intégration y est d'autant plus forte qu'il tisse de nombreux liens avec les divers groupes sociaux (famille, école, entreprise) qui les constituent. Dans nos sociétés, le travail est devenu le moyen par lequel l'individu a pris une place centrale dans la société, c'est de lui que dépend l'intégration au sein de la société.

Le travail est devenu le moyen par lequel on accède à la **liberté individuelle**, de même qu'il est à la base de la construction des **identités sociales**. La place du travail est aujourd'hui capitale, il n'est donc pas qu'une simple activité économique, mais c'est bien plus qu'un travail car c'est un facteur fondamental de l'intégration, d'accès à des emplois stables, être bien rémunéré.

Dans le monde, les entreprises représentent le centre du développement économique du pays : qu'elles soient publiques, privées, «formelles » ou informelles. Ces entreprises créent les emplois, et réduisent la pauvreté, Les trois premières s'opèrent dans des conditions solides tandis que la seconde s'opère dans des conditions de grande précarité, du moment que, le travail dans l'économie informelle naît là où se trouve en masse le chômage, le sous-emploi, la pauvreté, l'inégalité entre les sexes et la précarisation du travail. Elle joue un rôle important dans ces conditions-là, étant donnée quelle est vue comme un moyen de revenu, parce qu'elle est accessible, même sans instruction ou qualifications ni de gros moyens techniques ou financiers. Dans la plupart du temps on entre dans l'économie informelle non pas par choix, mais par nécessité absolue d'un revenu maigre.

Les enjeux économiques de l'activité nous conduisent à mettre l'accent sur le secteur informel urbain qui constitue une caractéristique majeure de l'économie d'un pays en termes d'emplois, de revenus, de satisfaction des besoins de base d'une part, il permet à de nombreuses femmes de tout âge d'accéder au milieu de travail d'autre part. Dans notre analyse de l'enquête faite dans une micro entreprise informelle « El Benna », le responsable a avoué sa préférence pour l'intégration de la ressource humaine du genre féminin dans son entreprise, il nous a déclaré que la ressource humaine du genre masculin n'accepte pas de travailler avec

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

un salaire de 1500 da ou 1200 da et en plus sans avantages sociaux (assurance, prise en charge médicale ...), par contre ces femmes sont des femmes au foyer, des femmes élevaient à garder le silence, d'éviter les discussions et de prendre la parole, raison de plus lorsqu'elles n'ont pas un niveau d'instruction vraiment requis pour travailler, ce qui présente une difficulté majeure pour accéder à un travail formel, ces difficultés rencontrés par les femmes on peut l'expliquer sociologiquement par la soumission de la femme à des préjugés dès le départ de la société sur le manque d'endurance et de persévérance dans tout ce qu'elle fait, ensuite elle a été traitée d'incapable et D'autres part, y a les coutumes et les traditions qui ne la reconnaissent que dans sa fonction ménagère, c'est-à-dire comme étant une personne qui ne pouvait pas sortir du foyer pour une quelconque activité en dehors de la maison.

Dans un pareil contexte, la structure familiale de la société algérienne est fondée sur le système d'autorité millénaire, où les membres de cette structure sont sous la domination d'un seul homme, qui détient la force et le pouvoir de prendre les décisions personnelles et privées de ses membres, en effet ces dernières se voient indiscutable, légitime, et qui doivent être respectés, du fait que celle-ci est une société traditionnelle basée sur le système patriarcal qui favorise le fragment (famille), qu'on peut considérer aussi comme un groupe social dont est le noyau de la société et l'élément essentiel qui influence les croyances, le patrimoine socioculturel, et les coutumes des groupes sociaux au sein d'une société, à partir de cette conception sociale et culturelle de la société algérienne, le rôle du chef de famille est de garantir la cohésion pour les intérêts du groupe afin d'assurer le bon fonctionnement, et la respectabilité de son nom en éduquant la femme d'une main de fer, car « tout au plus, le père traditionnel demeure-t-il le gardien vigilant et sévère, des valeurs ancestrales, particulièrement pour ce qui est de l'éducation de la femme selon la coutume des ancêtres. »¹.

Suivant la même logique, ce mode de vie traditionnel et patriarcal qui valorise l'éducation de la femme influence négativement sur son développement social, économique et la freine pour explorer d'autres horizons dans la vie sociale et économique, du moment qu'elle est réservée à des tâches dictées par ce type de société.

¹ -BOUTFENOUCHE (Mostefa). La famille algérienne en transition (évolution et caractéristiques récentes), Alger, 1980, p261

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

A cet effet, La femme vit dans l'ignorance de sa dignité et de ses droits, elle n'intègre pas totalement sa dignité humaine. La femme a des idées négatives sur elle-même, celles-ci lui ont été inculquées depuis son jeune âge, et reste imprimées en elle par l'éducation du découragement dans l'instruction. D'où elle doit prendre conscience pour son propre destin en accédant facilement à emploi et en s'engageant elle-même pour sa cause.

Par conséquent le travail dans les entreprises formelles est un rêve lointain et inaccessible ; et la solution qui s'offre à celles-ci c'est le secteur informel qui leur permet d'après le propriétaire d'échapper à des tâches ménagères répétitives et l'occasion de sortir de son ancien environnement et d'explorer de nouveaux horizons et d'autre part ces ouvrières sans diplôme , ni niveau d'instruction important, sont dans l'obligation de travailler dans des conditions précaires sans pour autant avoir le droit aux indemnités ni à l'assurance. Et cela s'explique par le fait que la plupart de ces ouvrières sont des filles célibataires en attente d'un éventuel mariage, les paies perçues sont souvent utilisées pour préparer le trousseau ,ou bien leurs situations est si défavorables au point qu'elles sont dans l'obligation de sortir et de travailler afin de prendre en charge toute une famille qui a besoin de ce maigre salaire .

En définitive, le travail reste une instance d'intégration essentielle pour ces femmes car elles sont les premières à assumer les responsabilités de la vie familiale, et donc elles ont plus de difficultés à surmonter, mais cela ne les empêchent pas d'avoir des aspirations. Elles demeurent optimistes quant à leurs avenir professionnels et personnels.

4-Le 2^{ème} axe : le salaire par rapport aux taches exécutées.

Le salaire est un revenu qui compense la force de travail. La force est ensuite employée un certain temps pour réaliser une certaine quantité de travail.

Le montant du salaire est négocié entre l'employé et l'employeur, le salaire est payé au temps ou à la tâche. Dès lors on parle de « salaire horaire » ou « journalier, mensuel » dans le premier cas et de « salaire à la pièce » ou « au poids, au volume de la tache » dans le second. Ces types de paiement dépendent du secteur économique et c'est le cas pour le secteur informel.

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

C'est souvent l'employeur qui fixe le salaire. Il est ensuite inscrit, à côté des autres conditions (durée du travail, et affectation), malgré que les employées ne bénéficient pas de la protection de la loi, ni même d'un contrat de travail.

Donc, cette situation nous pousse à poser beaucoup de question, on ne sait pas si on peut vraiment dire ou nommer ou considérer ce qu'elles gagnent comme un salaire ? Et aussi est ce que leurs salaires sont égales entre elles ?

D'après les réponses des interviewées le salaire diffère d'une ouvrière à une autre, il est plutôt équitable par rapport aux tâches exécutées.

D'après ce qu'on a remarqué il ya des efforts à la fois physiques et une concentration maximum pour éviter d'abimer le produit et cela pour ne pas dépenser beaucoup d'argent et aussi elles sont averties d'être sanctionné afin d'éviter tout accidents en manipulant des machines tranchantes pour éviter de les prendre en charge, et aussi ces ouvrières ont un salaire élevé plus ou moins par rapport aux autres ouvrières qui s'occupent des tâches simples, et toute faute commise par l'une d'elles signifie un retenue sur salaire lors du paiement.

Ici en fait une liaison a cette situation et a ce que Max weber nomme autorité; elle désigne une administration stricte où ses agents, les fonctionnaires, doivent de l'obéissance à leur supérieur hiérarchique et travaillent dans un secteur spécialisé. Il y a trois types mais nous on va seulement parler de deux :

-l'autorité traditionnelle : Repose sur la croyance que la tradition est sacrée .La tradition confère au détenteur sa légitimité d'ordre divin : ne peut être mise en doute Relation personnalisée : l'obéissance est due à une personne (respect) Relation seigneur/sujet Droit coutumier.

- l'autorité charismatique : liée à une seule personne, qui repose sur la croyance que l'on peut pourvoir un individu de qualités exceptionnelles Fondée sur le caractère sacré et héroïque d'une personne Le groupe forme une communauté émotionnelle Relation de prophète à adepte qui implique la vénération Elle n'est pas fondée sur le droit, elle est donc instable¹.

¹- PLANE (JEAN (Michel)). Théories des organisations, Paris, Dunod, 4 ème ED, 2013, p24

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

Nous montrons que la disparité des salaires est effectivement d'un faible écart :

Ainsi le salaire est réparti sur 03 grilles :

1. Taches dangereuses qui nécessitent habilité et concentration : 1500 da.
2. Taches simples, agrafage des boites : 1200 da.
3. Débutantes : 1100 da.

En dépit du caractère informel de l'entreprise on a remarqué que, selon la grille évoquée dessus, que le responsable prend soin de ses ouvrières en leur offrant des avantages tels que les jours fériés payés, en leur versant des primes, et l'organisation des excursions.

Après tout c'est déjà dit : le salaire dans cette entreprise est perçu par rapport aux tâches exécutées et les efforts fournis par les ouvrières.

Cette situation ressemble à celle que Taylor a créée :

Cette méthode met en avant l'organisation scientifique du travail (OST) et applique plusieurs principes: l'organisation horizontale du travail, l'organisation verticale du management, le contrôle du travail et le salaire au rendement.

L'organisation horizontale du travail désigne la parcellisation des tâches pour un rendement plus important. Ce principe est souvent traduit par le travail à la chaîne.

La division verticale du travail désigne un mode d'organisation pyramidal avec division entre la prise de décision et l'exécution de la décision.

Le taylorisme a été appliqué comme méthode de management dans des entreprises du secteur de l'industrie où il a notamment donné lieu à l'application du fordisme. Il est aujourd'hui encore utilisé¹.

5-Le 3^{ème} axe : la nature des relations entre les ouvrières et le responsable

Les relations employeur-employées sont cordiales et respectueuses. Dans cette micro entreprise on tutoie le patron. Selon notre observation, en arrivant le matin, il faut aller saluer et

¹ -Ibid., p10

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

serrer la main au patron. Également, plusieurs collègues Faire une tournée complète n'est pas essentiel, mais il faut souvent aller voir quelques collègues au minimum.

L'employeur fait confiance à ses employées, mais il prend rarement leurs opinions en considération dans la prise de décision. Il ne se remet jamais en question, et sa parole passe avant tout.

L'employeur ne se gênera pas de menacer les employées et de renvoyer l'une d'elles si son rendement n'est pas satisfaisant. Il aura toujours une remarque à faire sur son travail, selon lui rien ne pourra jamais être parfait. Selon l'employeur, l'employée doit se sentir chanceuse de pouvoir occuper le poste qu'elle détient, car il y a plusieurs personnes sans emploi dans cette période de crise. Donc si l'employée ne répond pas aux attentes, elle pourra être mise à la porte. Renvoyer une employée n'est toutefois pas très compliqué. Le patron exprime explicitement son autorité et sa souveraineté : « Si vous n'appréciez pas votre environnement de travail et que vous ne vous y voyez pas au long terme, vous pouvez démissionner ».

Donc les employées se trouvent dans l'obligation de changer leur manière de travailler et parfois même de s'adapter au caractère de l'employeur car malheureusement c'est lui qui les évalue selon ses critères de performance.

II- L'interprétation des données :

1. manque de niveau d'instruction et de formation ;

Pour être bien qualifié à exercer une tâche il faut avoir la capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste déterminé. Elles sont censées dépendre de la formation et des diplômes, de l'expérience ainsi que des qualités personnelles et morales mais toutes ces qualités sont totalement absentes chez les ouvrières qui travaillent dans le secteur informel, où les salariées ne disposent d'aucun diplôme ni d'aucune compétence pour exercer leurs emplois.

Les ouvrières non qualifiées sont les salariées qui s'identifient le moins à une classe sociale. Les salariées du bas de l'échelle n'ont plus l'impression de pouvoir progresser professionnellement, donc elles se réfugient dans le secteur informel lui qui les adoptent car il les accepte telles qu'elles sont.

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

À partir des questions posées dans notre interview concernant le niveau d'instruction et la formation des femmes qui travaillent dans les entreprises informelles, nos interviewées ont déclaré en grande partie que leur niveau d'instruction n'est pas vraiment élevé, elles n'ont pas un diplôme ou une formation professionnelle et le niveau le plus supérieur de la plupart de ces femmes est de 6 AP.

La présente étude a démontré que ces femmes sans diplôme, n'ont ni le savoir, ni une expérience professionnelle dans le domaine du travail en effet ces femmes ne peuvent pas accéder à un poste intéressant dans les entreprises formelles, par conséquent elles n'ont d'autre choix que d'accepter des emplois dans le secteur informel, où elles acceptent des tâches sans revendiquer leurs droits qu'elles ignorent, souvent faute d'absence de culture.

Suivant les déclarations de nos interviewées et selon le niveau d'instruction de ces femmes le segment informel est devenu le refuge des sans instructions et des niveaux primaires.

Ces femmes sont en majorité des femmes au foyer, analphabètes ou avec un niveau primaire, l'activité dans le secteur informel est une réponse spontanée de la plupart de ces femmes au problème de chômage et de la pauvreté en recourant à leurs propres ressources,

C'est-à-dire en mobilisant le capital culturel et financier de la famille ou seulement leur force de travail.

Au-delà on peut affirmer que le niveau d'instruction influe sur la vie et la nature du travail de ces femmes.

2. Les conditions de précarités et le besoin :

On remarque que les femmes sont de plus en plus actives sur le marché de l'emploi. Est-ce la crise, la nécessité, qui pousse ces femmes à chercher du travail, ou est-ce aussi une conception plus large qui est d'avoir sa place dans le marché de travail ?

Après avoir analysé les données ce rapportant aux conditions de précarité et la situation de besoin de ces femmes, cette enquête a démontré que ces femmes sont dans l'obligation de travailler dans le secteur informel, cet enclin s'explique par le fait que la plupart sont issues

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

d'un milieu social défavorable ce qui les pousse à travailler afin de parvenir à la satisfaction de leurs besoins variés tels ceux en rapport à la santé : les soins et les traitements médicaux , aussi ceux qualifiés des besoins personnelles pour les filles célibataires et le besoin économique de la famille où la femme travaille pour aider son conjoint et pour leur bien être , en bref améliorer le quotidien , cela dit les conditions de précarité ne sont pas la seule raison du travail des femmes , il y a aussi d'autres raisons qui font que les femmes et les jeunes filles particulièrement trouvent dans ce travail un échappatoire de la routine du foyer ce qui nous mène à dire qu'il ya deux catégories de femmes qui travaillent dans le secteur informel .

Les femmes qui veulent abandonner les conditions de précarité et cherchent un travail rémunéré.

D'autre part il ya des femmes qui ne sont pas dans une situation de besoin et elles font du travail un prétexte pour sortir du foyer, voir le monde, faire des rencontres et le salaire n'est pas important.

Pour la catégorie des femmes en besoin ; Au départ de chaque histoire d'une mère qui se met au travail, il ya le besoin matériel à satisfaire, souvent au chômage de l'époux, de sa mise en retraite ou de son absence ou de son incapacité à subvenir à tout les besoins. Les jeunes filles aussi contribuent au revenu de la famille et améliorent son niveau de vie (tel l'achat des meubles et les vêtements...).

Le travail informel dans ce cas devient une nécessité , instruites, ou non , diplômées ou non , les femmes sont obligées de travailler pour survivre et aider a vivre , il s'agit d'une réalité probablement pas encore apprécié à sa juste dimension.

Un personnel motivé représente un atout clé pour une organisation. Motiver le personnel doit être un des objectifs majeurs de la gestion des ressources humaines. Pourtant, le secteur informel est un phénomène complexe. La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs responsabilités élémentaires et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives¹.

Elle conduit le plus souvent à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence qu'elle tend à se prolonger dans le temps et devient persistante, qu'elle

Chapitre III (le cas informel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles

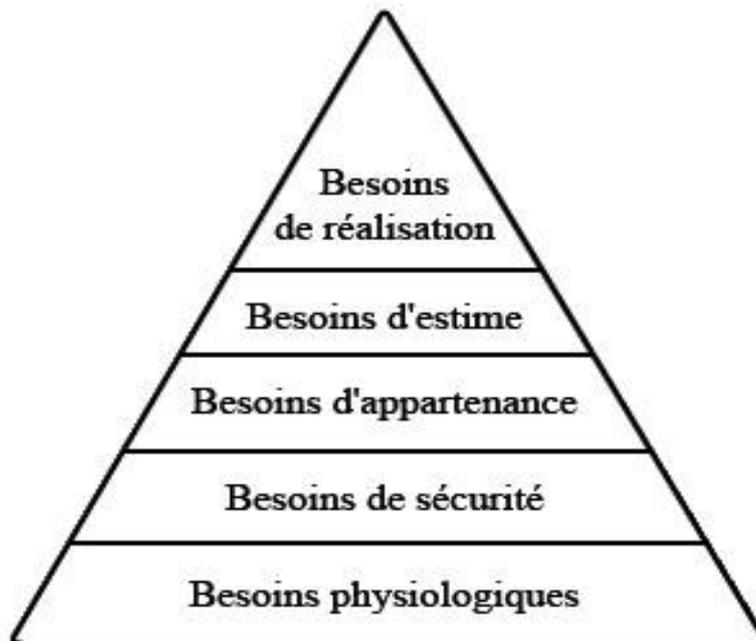
compromette gravement les chances de reconquérir ses droits et de réassumer ses responsabilités par soi-même dans un avenir prévisible.

Et pour cette raison toute société essaye d'améliorer sa situation en répondant à leur besoin et Maslow a interprété ça par la pyramide de besoin :

A. La théorie des besoins de Maslow:

La théorie des besoins considère que la motivation est suscitée par la volonté de satisfaire entièrement les besoins.

.D'après Maslow (1943), l'individu cherche à répondre à des besoins selon une hiérarchie de besoins: une fois qu'un besoin est satisfait, l'individu souhaite satisfaire le besoin immédiatement supérieur dans la hiérarchie, jusqu'à ce qu'il parvienne au dernier niveau, celui de l'accomplissement personnel. Cette hiérarchie est souvent présentée sous forme d'une pyramide¹.



¹ - PLANE (JEAN (Michel). Opcit, p38

Le chapitre IV: (le cas formel) :

**Le rôle des femmes dans l'évolution des
entreprises formelles**

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

I-Présentation générale de l'organisme d'accueil :

1-Historique

Tassili Airlines est une compagnie aérienne algérienne filiale de la compagnie pétrolière Sonatrach. Elle a été créée le 30 mars 1998 et elle a effectué ses premiers vols en Avril 1999.

À l'origine, il s'agissait d'une joint-venture entre Sonatrach (51/ du capital social) et la compagnie aérienne Air Algérie 49/ du capital social.

Sa mission était d'assurer des services aériens dédiés aux sociétés pétrolières et parapétrolières en Algérie .En 2005 la société devient une filiale à 100% de Sonatrach après le rachat des actions que détenait Air Algérie pour la prise en charge de la relève pétrolière et parapétrolière dans les meilleures conditions de sécurité, ponctualité, qualité, flexibilité et confort.

Sonatrach décide alors de restructurer la compagnie Tassili Airlines en un groupe aérien qui dispose de trois filiales :

***Nafta tassili Aire** : qui s'intéresse au transport des travailleurs du secteur à partir des gisements d'hydrocarbures.

***Tassili Airlines** : qui s'occupe du transport public domestique et international, de passagers et de marchandises.

***Tassili travail Aérien** : « TTA », filiale de Tassili Airlines, qui se charge du travail aérien. En octobre 2010, une convention est signée avec le ministère de la santé algérien pour la fournitures d'équipages et d'avions capables d'assurer des évacuations sanitaires depuis le grand sud algérien vers les hôpitaux du nord du pays, pour la prise en charge des pathologies graves « cancer, blessures graves ».

En septembre 2011 la compagnie reçoit l'autorisation du ministère de transport algérien d'effectuer des vols pour le grand public. Un mois après, Tassili Airlines procède à l'inauguration de sa première agence de voyage à l'aéroport d'Alger.

Depuis fin novembre 2011, la compagnie aérienne a obtenu le label international de qualité IOSA (IATA opérationSafety Audit), délivré par l'association internationale à destination Rome.

1

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

2- Les activités et les objectifs de la compagnie :

Des investissements stratégiques en avions, infrastructures de maintenance et d'exploitation, en ressources humaines qualifiées et en d'autres ressources, permettent à Tassili Airlines d'évoluer en accomplissant de nouvelles activités variées dans les services aériens en Algérie. Elle contribue ainsi au renforcement du système de transport national par notamment :

*Des vols charters pétroliers.

*Des vols charters internationaux.

*Des vols à la demande publique.

En bénéficiant des synergies du groupe Sonatrach, Tassili Airlines ambitionne de devenir un acteur majeur des services aériens en Algérie, afin de concrétiser cette vision Tassili Airlines s'assignait à :

*concentrer ses activités et asseoir son organisation de compagnie de transport aérien conformément aux exigences de la réglementation et des référentiels de certification pour renforcer sa position, mieux contrôler son marché de base, et assurer économiquement sa stratégie de croissance .

*poursuivre l'intégration progressive à son système de fonctionnement, la plateforme des services nécessaires au Transport Aérien.

3- l'organisation de la compagnie :

Dans le but de réaliser ses missions, Tassili Airlines est organisée de façon globale

*direction études, planification et stratégie :

Elle définit les stratégies de la compagnie et les met en œuvre.

*direction ressources humaines :

Elle met en œuvre la politique de gestion de ressources humaines.

*la sous direction emploi et formation :

La sous direction emplois et formation a pour mission l'élaboration et la mise en œuvre des aspects de gestion relatif à la formation, la sélection, le recrutement et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le département sélection et formation est

1

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

chargé de mettre en place des actions de formation coordonnées, au sein d'un plan de formation organisé, en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise en privilégiant les actions permettant la maîtrise de son métier qui est le transport et le travail aérien.

*La sous-direction gestion du personnel :

La sous-direction gestion du personnel se charge essentiellement de la gestion et le suivi administratif du personnel et met en œuvre les politiques de rémunération arrêtées au sein de la compagnie afin d'assurer le bon fonctionnement des procédures adoptées.

*La direction finance et comptabilité :

Elle assure la budgétisation, la comptabilité analytique, et la gestion des recettes commerciales.

*direction commerciale : elle s'occupe de marketing et assure les activités de vente en ce qui concerne le transport public et pétrolier.

*direction exploitation :

Elle se charge des opérations aérienne, les opérations sol et formation du personnel naviguant.

4-Des dates importantes pour Tassili Airlines :

Tassili Airlines est créée le 4 mars 1998 et elle a effectué ses premiers vols en avril 1999.

Tassili Airlines est initialement une coentreprise entre la compagnie aérienne Air Algérie et la compagnie pétrolière Sonatrach. En 2005, elle devient une filiale à 100 % de Sonatrach après le rachat des actions que détenait Air Algérie.

Le 28 septembre 2011, Tassili Airlines reçoit l'autorisation du ministère des Transports algériens d'effectuer des vols grand public.

Le 4 octobre 2011, la compagnie aérienne réceptionne son quatrième Boeing 737-800 et procède à l'inauguration de sa première agence commerciale, à l'aéroport d'Alger

Depuis fin novembre 2011, la compagnie aérienne a obtenu le label international de qualité IOSA, délivré par l'Association internationale du transport aérien (IATA).

Le 28 septembre 2012, la compagnie a inauguré son premier vol international à destination de Rome.

Le 5 juillet 2013, la compagnie a inauguré deux vols internationaux à destination de Saint-Étienne et Grenoble en France.

1

¹ Document interne à l'entreprise

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

5-Destinations

La compagnie Tassili Airlines dessert les principaux aéroports algériens, notamment ceux proches des zones pétrolifères ou de gisements de gaz naturel du Sahara algérien tels que les aéroports d'Hassi Messaoud, d'HassiR'Mel et de Zarzaitine. En juillet 2013, elle ouvre ses premières destinations des vols réguliers nationaux et l'international au grand public :

6-Flotte

Dash8-Q400

La flotte de Tassili Airlines se compose de trente-et-un aéronefs :

4 Boeing 737-800

4 Dash8-Q400

4 Dash8-Q200

3 Beechcraft 1900D

5 Pilatus PC-6

4 Cessna C208B

7 Bell Hélicoptère 206 Long Ranger

7-Statistiques

La compagnie Tassili Airlines a transporté 500 000 passagers en 2010 et a une prévision de 680 000 passagers pour 2011.

8-Accidents

Le 28 janvier 2004, vers 21 heures (heure locale,) un Beechcraft 1900D de la compagnie Tassili Airlines (immatriculé 7T-VIN) s'est brisé à environ 10 kms au nord de l'aéroport de Ghardaïa. L'appareil, en provenance de l'aéroport d'HassiR'Mel, était en phase d'approche et s'apprêtait à atterrir sur l'aéroport de Ghardaïa.

Le pilote a dû annuler son atterrissage du fait de la présence d'un autre avion sur la piste. Lors de sa nouvelle tentative d'atterrissage, l'avion heurtant le sol s'est brisé en partie. L'avion avait à son bord cinq personnes, deux passagers et trois membres d'équipage. Le copilote Mebarki Mohamed blessé lors de l'accident, décède quelques jours plus tard.¹

¹ Document interne à l'entreprise

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

II- L'analyse des données de la deuxième hypothèse :

« La flexibilité du caractère féminin est un atout pour l'accès aux postes de responsabilité dans les entreprises formelles ».

Tableau N06: la répartition de l'échantillon selon le sexe :

Sexe	Fréquence	100%
Masculin	12	38.70
Féminin	19	61.29
Total	31	100%

A partir de ce tableau, on a remarqué que la catégorie de sexe féminin est la plus dominante avec un pourcentage de 61.29%, par contre un pourcentage de 38.70% pour le sexe masculin.

D'après, l'analyse de ces données on déduit que, la domination du sexe féminin est due à la nature de notre thématique sur le rôle des femmes dans le développement et l'évolution des micros et les petites entreprises, à l'augmentation de l'effectif féminin au sein de la compagnie, la nature de l'activité de la compagnie, et enfin on peut expliquer cette forte présence du sexe féminin par rapport à la qualité du travail féminin dans les métiers moins risqués tels que les postes d'administration.

Le faible pourcentage du sexe masculin s'explique par l'indisponibilité de ces derniers à répondre à nos questions vu la charge du travail.

Tableau N°07: la répartition de l'échantillon selon l'âge.

La tranche d'âge	Fréquences	100%
21-30	13	41.93%
31-40	13	41.93%
41-50	05	16.12%
Total	31	100%

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Suivant la tendance générale de ce tableau, on remarque que (41.93%) de notre échantillon constituent les deux tranches d'âge allant de [21ans-30 ans] et [31 ans-40 ans], Contrairement, à (16.12%) pour la catégorie d'âge allant de [41ans-50ans].

Ceci est justifié par le fait que la population de notre enquête est majoritairement jeune ce qui lui permet de contribuer à l'évolution et le développement de leurs carrières et au même temps à l'évolution et au développement de la compagnie, ceci s'explique aussi par la politique de recrutement de TAL ou elle favorise les jeunes diplômés du moment qu'elle présente un manque d'effectif, ce qui l'oriente vers l'intégration de ses stagiaires qui peuvent s'intégrer facilement grâce à leurs expériences dans la compagnie (la culture, et la réglementation de la compagnie), en contre partie un pourcentage de 16.12% qui sont assez mûre et presque à la fin de leurs carrières mais peut être avec un degré d'implication plus que les deux catégories précédentes vue leurs trajectoires dans la compagnie.

Tableau N°08: la répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquences	100%
Secondaire	03	9.67%
Universitaire	28	90.32%
Total	31	100%

Suivant la tendance générale qui apparaît dans ce tableau, on enregistre que plus de la moitié des interrogés ont un niveau universitaire représenté par (90.32%), contrairement à (9.67%) de ceux qui détiennent le niveau secondaire.

A travers cette lecture, il apparaît clairement que la plus grande majorité des interrogés ont le niveau universitaire, cela s'explique d'abord, par la nature de l'activité de la compagnie qui nécessitent un(PNT) personnel navigant technique (commandant de bord et copilote) qualifié à fin de garantir une meilleure sécurité de ses services(vols), son objectif dans l'acquisition des compétences et des profils qui vont influencer la croissance de la compagnie, l'influence significative des niveaux économiques généralement qui peuvent être élevés à base

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

des diplômes acquis, et enfin la notoriété de la compagnie et son prestige par rapport à ses concurrents.

Mais sans oublier ceux qui détiennent le niveau secondaire avec un faible taux, du moment que la compagnie accepte ces profils pour le recrutement des (PNC) personnel navigant commercial (hôtesse et steward de bord).

Le recrutement des PNC est basé sur des critères et des exigences qui ne demandent pas un niveau d'instruction vraiment élevé parmi ces critères : l'apparence et le physique des hôtesse.

Tableau N°09: la répartition de l'échantillon selon les catégories socioprofessionnelles

Catégories socioprofessionnelles	Fréquences	100%
Exécutions	01	3.22%
Maitrise	01	3.22%
Cadre	19	61.29%
Cadre supérieur	10	32.25%
Total	31	100%

Voir la tendance générale de ce tableau ci-dessus on constate que la majorité des interrogés de notre échantillon avec un pourcentage de 61.29% sont des cadres, par ailleurs un pourcentage de 32.25% sont des cadres supérieures, par contre 3.22% pour l'exécution et maîtrise.

Cela s'explique, par le statut de la compagnie du moment quelle est prestigieuse, et la plupart de son effectif est universitaire, par ailleurs un faible taux pour l'exécution et maîtrise vue la nature de leurs tâches.

Tableau N°10 :la répartition de l'échantillon selon l'ancienneté professionnelle.

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

L'ancienneté professionnelle	Fréquences	100%
5ans-10ans	25	80.64%
10ans et plus	06	19.35%
Total	31	100%

Suivant la tendance générale du tableau ci-dessus on remarque que l'ancienneté de 80.64% de notre échantillon est de 5ans à 10ans, contrairement à 19.35% c'est le reste qui ont plus de 10ans avec le groupe Sonatrach du moment que la compagnie filiale 100% à Sonatrach.

Cela signifie que 80.64% de l'effectif de TAL a été changer complètement quand la compagnie Algérienne « air Algérie » a bondonné ces 49%, et d'autre part TAL a préservé 19.35% de son effectif de la création de la compagnie entre (Sonatrach et air Algérie) à ce jour ou elle est 100% filiale à Sonatrach, de ce fait cette proportion a vécu l'évolution et le développement de TAL de son état initial 1998 jusqu' aujourd'hui 2015.

Tableau N°11: L'implications des femmes comme facteur d'évolution de la Compagnie TAL.

L'implication des femmes comme facteur d'évolution de la compagnie TAL	Fréquences	%
Oui	27	87,09
Non	03	9,67
Non réponses	01	3,22
Totale	31	100

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Suivant la tendance générale de ce tableau, on remarque que la majorité des réponses étaient pour l'implication des femmes dans l'évolution de la compagnie TAL avec un taux de (87,09%), contrairement à (9,67%) d'entre eux, qui ont négligé l'implication des femmes dans le développement de la compagnie, et enfin un taux de (3,22 %) sont ceux de sans réponses. Cela prouve que l'évolution de la compagnie consiste dans l'intégration et la contribution des femmes comme un facteur de développement économique au niveau de top management (la direction générale) 87.09 % des interviewés ont insisté sur le rôle de ce facteur dans l'évolution de la compagnie.

L'implication de ces femmes est due à la motivation et la volonté de ces dernières de prouver leurs places dans la compagnie par rapport à leurs collègues hommes ce qui montre qu'au sein de la compagnie TAL les femmes sont plus ambitieuses que les hommes.

Ce qui fait que, le projet de carrière de vie au travail des femmes, prend un sens très différent de celui des hommes, le travail constitue un objectif très important pour les femmes qui sont au début de leurs carrières, cela est dû à leurs ambitions professionnelles de progresser dans leurs champs d'activité, amélioration des moyens de travail dont la création de nouvelles procédures de gestion des ressources humaines, l'apprentissage et l'évolution en matière de capitalisation d'un maximum de connaissances, pour la réalisation de ces objectifs les femmes ont parlé sur la manière par laquelle elles participent à l'évolution : faire le travail sérieusement en collaboration avec leurs collègues du sexe opposé , présenter un plan de formation des cadres supérieurs afin d'améliorer leurs performances, donner le meilleur d'elles mêmes ou elles s'impliquent sincèrement dans le travail qu'elles effectuent et enfin apprentissage, ponctualité et collaboration.

En effet l'évolution de carrière de ces femmes nécessite d'être formé par la compagnie, du moment que ces femmes sont confrontées sans cesse à effectuer de nouvelles tâches, et d'autre part il ya des femmes qui occupent des postes techniques qui nécessitent toujours une mise à jour pour une éventuelle évolution , par contre les femmes qui sont nommées et ont le statut souhaité, elles ne cherchent aucune évolution, sont satisfaites et elles ont des profils qui leurs permettent d'accomplir leurs tâches habituelles et occasionnelles.

De ce fait, les femmes qui n'ont pas le statut légitimement professionnel et qui sont au début de leurs carrières ont un rôle très important dans le développement et l'évolution de leurs

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

parcours et de celui de la compagnie au même temps ainsi, le rôle social est inséparable du statut social.

Celui-ci est l'ensemble des Comportements qu'un acteur peut attendre légitimement de la part des autres, son rôle est l'ensemble des comportements que les autres attendent de sa part

Il n'y a pas de rôles sans statuts, ni de statuts sans rôles, le rôle constituant l'aspect dynamique du statut. Parsons affirme même que le rôle est le statut en acte, ou son aspect processuel tandis que le statut serait l'aspect positionnel du rôle.

Tableau N°12 :L'augmentation de l'effectif féminin au sein de la compagnie

TAL

L'augmentation de l'effectif féminin	Fréquences	%
Oui	23	74,19
Non	03	9,67
Sans réponse	05	16,12
Total	31	100

A base de ces données, on déduit que (74,19 %) des réponses sont favorables pour une augmentation significative de l'effectif féminin au sein de la compagnie TAL, par ailleurs on trouve seulement (09,67%) qui pensent que c'est le contraire. Ce qui signifie selon les questionnés que la compagnie a connu une évolution et une augmentation considérable de l'effectif féminin depuis la création de la compagnie en 1998 jusqu' aujourd'hui.

74,19 % des interviewés reconnaissent cette augmentation, le PDG de la compagnie TAL favorise l'implication et l'intégration des femmes dans le monde du travail cela est confirmé par nos interviewés où ont déclaré que 50 % de l'effectif d'encadrement supérieur de la compagnie sont des femmes et cela apparait aussi à des niveaux hierchiques supérieurs, par exemple au niveau des postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs dans le travail administratif principalement.

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

La compagnie TAL a connu une augmentation considérable de l'effectif féminin depuis sa création jusqu'au 2014, approximativement 220 femmes dont 150 dans les structures opérationnelles (pilote et hôtesse de l'air) par rapport à l'effectif global de 1230 salariés, les tableaux suivant présentent en détail le nombre selon la Célule Sécurité Personnel (CSP) :

Tassili Airlines en chiffre approximatif:

Effectif globale	1230 salaries
Nombre selon la CSP	
Exécution	28
Maitrise	26
Cadre	20
Cadre Supérieur	07
Personnel Navigant	19

Effectif par sexe : 220 femmes dont 150 dans les structures opérationnelles	
Exécutions	4%
Maitrise	3%
Cadre	5%
Cadre supérieure	2%
Personnel naviguant	5%

1

¹ Document interne à l'entreprise.

Le chapitre IV: (le cas formel) :
Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Tableau N°13: l'explication de l'augmentation de l'effectif féminin.

Catégorie	Contenu	Exemples	Fréquence	100%
A	Politique de compétence	<p>Le niveau d'instruction chez les femmes.</p> <p>Le nombre des diplômées de l'agente féminine.</p> <p>Le nombre des diplômées de l'agente féminine est supérieur par rapport au sexe masculin.</p> <p>La disponibilité des compétences demandées chez le sexe féminin.</p> <p>La politique de la compagnie, la compétence chez le sexe féminin.</p>	05	50%
B	Politique de recrutement	<p>peut être il s'agit d'un recrutement ciblé.</p> <p>Le recrutement de la personne commerciale naviguant.</p> <p>Le recrutement est plus objectif.</p> <p>Recrutement PNC.</p> <p>Recrutement des hôtesses et les agents commerciaux.</p>	05	50%
Total			10	100

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Les résultats de ce tableau montrent que l'augmentation de l'effectif féminin au sein de la compagnie, s'explique pour la première catégorie (A) par sa politique de **reconnaissance de la** compétence féminine,

Ces résultats montrent que la compagnie TAL **préconise** une politique de recrutement ciblée qui nécessite des compétences particulières **qui sont** disponibles chez le sexe féminin telle la patiente et la gentillesse des atouts qui favorisent les femmes en particulier dans quelques activités à titre d'exemple le Personnel Navigant Commercial(PNC) et Personnel Navigant Sol (PNS), la sécurité des femmes dans l'exécution de leurs missions, et la volonté féminine au travail plus que les hommes.

Suivant la même logique, la compagnie voit que l'instruction des femmes est un facteur essentiel, qui contribue à l'amélioration de qualité de travail, **incohérence il manque quelque chose** influencer le changement de mode de fonctionnement de la compagnie, autrement dit, c'est faire progresser l'activité de la compagnie par les profils de ces femmes.

A cet effet, la politique de compétence de la compagnie TAL est une qualification professionnelle et un potentiel d'action qui nécessitent la combinaison entre les ressources personnelles qui est le savoir théorique de ces femmes, les savoirs procéduraux (savoir- faire techniques, méthodologiques, et relationnels), et des savoirs pratiques(savoirs et savoir faire d'expérience).

La combinaison de ces trois éléments dans une situation professionnelle montrant de réelle performance entre les résultats attendus et les résultats obtenus et porter un regard réflexif, selon Raymond Boudon c'est l'effet émergent ou l'effet pervers qui résulte de l'addition des actions individuelles¹.

Ensuite, un taux de 50% pour la deuxième catégorie(B) à propos la politique de la compagnie concernant les critères de recrutement.

Concernant, la politique de recrutement de la compagnie, selon nos interviewés elle est objective et ciblée en matière d'embauche, la clé afin d'effectuer le meilleur choix sans faire de

¹ -BOUDON (Raymond). **Effets pervers et ordre sociale**, paris, PUF, 1977, p68

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

discrimination et de se centrer sur les compétences clés pour le poste, mais l'essentiel c'est d'aller au-delà des qualifications de base, tels un diplôme ou une connaissance spécifique, pour évaluer d'autres facteurs de succès déterminant et identifier la personne qui contribuera le plus au succès de la compagnie.

Tableau N°14 : la relation entre le travail des femmes et l'évolution de la compagnie TAL.

Implication des femmes comme d'évolution facteur Sexe	Oui	Non	Sans réponses	100%
femme	18 94,73	/	1 5,26%	19 61,29%
homme	9 75%	3 25%	/	12 38,70
Total	27 87.09%	3 9.67%	1 3,22%	31 100%

Dans ce tableau, on constate que 87.09 % de notre échantillon reconnaissent que l'implication des femmes figure parmi les facteurs de l'évolution de la compagnie.

D'après ce tableau on déduit que l'évolution de la compagnie, est liée aux ambitions et au fort caractère professionnel des femmes, cela est confirmé par leurs collègues du sexe opposé avec un pourcentage de 75% et le plus attirant c'est l'évolution remarquable de la compagnie dès l'augmentation de l'effectif féminin au sein de la compagnie par rapport à son état initial.

Le choix du PDG pour la ressource humaine féminine, d'après les entretiens effectués est justifiable par la discrétion et la soumission de ces femmes aux ordres et aux décisions du responsable hiérarchique, donc l'intérêt principal de la direction générale, c'est d'atteindre ses

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

objectifs économiques et politiques au détriment des femmes et leurs passivités contrairement au sexe masculin qui n'accepte pas la domination.

Dans ce cas là, les femmes ont toujours des difficultés à s'imposer et des freins inconscients qui les bloquent en bas de la hiérarchie, du moment qu'elles intériorisent les rôles sociaux traditionnels fondés sur le caractère faible des femmes par rapport à leurs homologues hommes, malgré qu'elles sont diplômées et instruites mais la discrimination reste toujours dominante, autrement dit, la soumission et la discrétion des femmes au travail c'est un silence inconscient et une forme de contrôle économique et professionnelle par le responsable hiérarchique.

En revanche, un autre facteur explicatif et déterminant de ce choix, c'est le niveau d'instruction et la formation de ces femmes, autrement dit c'est le besoin de la compagnie aux profils professionnels de ces femmes, le niveau de qualification joue un rôle indiscutable dans l'intégration de ces femmes.

Tableau N°15 : la réalisation des projets de la compagnie TAL selon le sexe

Réalisation de projet de la compagnie TAL	Fréquences	%
Homme	7	22,58
Femme	6	19,35
Homme et femme	15	48,38
Non réponses	3	9,67
Total	31	100

A vue des chiffres repris dans ce tableau, nous constatons que la plupart des projets de la compagnie sont réalisés par les femmes et les hommes avec un pourcentage de 48,38 %, ensuite 22,58 % par les hommes, et 19,35 % par les femmes et enfin 9,67 % des personnes qui n'ont pas répondu.

D'après les données de ce tableau, on constate que la majorité des projets de la compagnie est occupée par les hommes, ce qui montre la domination masculine à chaque fois et

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

que cette compagnie reproduit les idées de la société dans sa façon de considérer et de répartir les sexes.

Malgré, que les hommes détiennent un pourcentage plus élevé avec un léger écart que les femmes, mais les intérêts sont différents car ces derniers ne s'intéressent qu'au salaire beaucoup plus, par contre ces femmes cherchent le statut, et une évolution éventuelle de leurs Carrières, cet écart signifie que ces dernières peuvent aussi concurrencer leurs homologues hommes, cette concurrence est due à leurs compétences, leurs volontés, et leurs ambitions professionnelles afin de prouver leurs capacités et de s'imposer dans la compagnie, en vue d'améliorer leurs carrières professionnelles.

De ce fait, Les choses sont différentes au sein de cette compagnie, à voir le pourcentage réalisé par les femmes n'est pas loin de celui enregistré par les hommes, ceci signifie que la compagnie adopte une autre stratégie.

Vue la stratégie de la compagnie, le nombre des femmes qui sont affectées dans la gestion des grands projets est présenté avec un pourcentage de 19.35 % tel que le projet frêt aérien qui est au cour de la réalisation par une femme chef de département commerciale de TAL.

Un projet d'une entreprise ou d'une société, dont le processus doit être enclenché du bas avec une meilleure participation de ces réalisateurs.

On peut expliquer la participation des femmes au développement socio - économique comme un développement participatif qui accorde une place privilégiée à l'implication des femmes dans l'évolution de la société et l'organisation, selon Boutefnouchet le développement d'une société se mesure par le degré d'implication de ces femmes dans l'économie du pays.

En effet, Le développement participatif, ou la participation des femmes est un processus qui consiste pour eux, à jouer un rôle actif et déterminant dans l'élaboration des décisions qui doivent influencer sur leurs vies professionnelles.

en effet, la sociologie du genre est la science qui étudie les rapports sociaux de sexe, elle envisage le féminin et le masculin comme le résultat d'une construction sociale et non comme une notion propre à la physiologie, Robert stoller psychiatre américain des années 60, résume les deux approches « le sexe est biologique, le genre est sociale »¹ Le genre est un concept

¹-STOLLER (Robert). Sexe and gender, on the développement of masculinity and femininity, NY, 1968, p04

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

utilisé actuellement dans divers sens par les praticiens ou théoriciens du développement. Selon Jeanne Bisilliat et Christine Verschuor, pour certains, il est utilisé en substitution du mot « femmes », perpétuant l'approche femmes et développement.

Dans la plupart des sociétés, les femmes en tant que groupes ont moins accès que les hommes aux ressources, aux possibilités offertes et à la prise des décisions cela s'explique par le phénomène de la discrimination des femmes par rapport à leurs collègues hommes, elles n'ont pas le droit d'y accéder et même si elles accèdent à ces informations, elles n'ont pas le droit de donner leurs avis, les femmes se retrouvent toujours des objets soumis.

Dans tous les processus de développement, l'identification des rôles réels des femmes comme actrices, est plus que nécessaire pour les associer dans toutes les politiques de croissance et de création des richesses, la reconnaissance sociale des femmes est liée à la reconnaissance économique, en effet la promotion de la femme et en particulier dans le travail comme le ciment et la vitalité de toute les sociétés.

Tableau N°16: la relation entre le poste occupé et les obstacles rencontrés par les femmes au travail.

Poste occupé Obstacle Rencontrés par Les femmes	Domination Masculine	discrimination	Niveau D'instruction	100 %
Exécution	01	/	/	01
Maitrise	01	/		01
Cadre	09 52.94%	03 17.64%	05 29.41%	17 68%
Cadre supérieur	02 33.33%	01 16,66	03 50%	06 24%
Total	13 52%	04 16%	08 32%	25 100%

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Le tableau suivant note la relation entre le poste occupé et les obstacles rencontrés par les femmes dans la compagnie, pour le premier obstacle, 52,94% des cadres ont évoqué la domination masculine, par contre les cadres supérieures avec un pourcentage de 33,33%, ensuite, le deuxième obstacle, un taux de 17,64% des cadres ont parlé sur la discrimination contre un seul cadre supérieur, en troisième position, 50% des cadres supérieurs ont rajouté le manque du niveau d'instruction contre 29,41% des cadres.

les femmes de la compagnie TAL ont déclaré l'existence de plusieurs obstacles concernant l'évolution de leurs carrières, tels que la domination masculine, la discrimination, ou les droits et les rôles des femmes sont limités même si elles ont un rendement plus significatif que celui enregistré chez les hommes et dans la même condition, mais sont vues et considérées des éternelles incapables par rapport aux hommes, et enfin le manque du niveau d'instruction.

De prime à bord, la domination masculine est un lègue social ancré dans les traditions, et dont la société ne pourra pas se débarrasser facilement, selon le sociologue Pierre Bourdieu, la domination est une construction sociale « naturalisée », incorporée dans les schémas de pensée des individus et traduites dans leur comportement. Conformément à sa théorie selon laquelle tous les dominants (groupes sociaux, ethnies, sexes) imposent leurs valeurs aux dominés, qui les intériorisent peu à peu et deviennent eux-mêmes acteurs de leur propre domination, les hommes et les femmes ont des *habitus* associés à leur genre et les renforceraient plus ou moins consciemment par leurs comportements. De cette façon, ils pérenniseraient la « vision androcentrique » qui régit les rapports hommes-femmes et la société. Qu'il s'agisse de la division sexuelle du travail ou de la place occupée dans les sphères publique et privée, le sociologue repère ainsi des invariants qui forgent le rapport de force matériel et symbolique entre les sexes. Pour lui, « la domination masculine est tellement ancrée dans nos inconscients que nous ne l'apercevons plus, tellement accordée à nos attentes que nous avons du mal à la remettre en question. Plus que jamais, il est indispensable de dissoudre les évidences et d'explorer les structures symboliques de l'inconscient androcentrique qui survit chez les hommes et chez les femmes.»¹

Ensuite, les cadres supérieurs évoquent une discrimination systémique liée à l'inégalité de formation et de niveau d'instruction avec un pourcentage de 50% qui est un obstacle à

¹-BOURDIEU (Pierre). La domination masculine, université de monitoba, Tans, Richard Nice, stanford UP, 2001

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

l'entrée sur le marché du travail. Les femmes participent au processus de la mobilité sociale et professionnelle. À partir des rapports sociaux de genre, des différentes formes des inégalités et discriminations professionnelles qui existent, Omar Derras aborde la mobilité sociale des femmes en Algérie. Soulignant tout d'abord le paradoxe qui existe entre « les textes régissant les relations de travail qui ne font aucune distinction, ni discrimination entre les hommes et les femmes » Et « la très faible présence et les difficultés d'insertion professionnelle et d'intégration sociale des femmes dans le monde du travail »¹, Omar Derras, la mobilité professionnelle des femmes en Algérie. Ici le sociologue indique que la précarité de l'emploi et le travail à temps partiel conduisent de nombreuses femmes à une forte mobilité professionnelle horizontale. Indispensable pour comprendre les grands mouvements sociaux, comme disait Pareto, la mobilité sociale, sujet qui ne suscite que peu d'intérêt en Afrique, est utile pour analyser les inégalités sociales et leurs évolutions, ainsi que les changements sociaux qui en résultent. L'intérêt de l'étude de O. Derras, est de mettre l'accent sur la rigidité et la stabilité professionnelle en relation avec la présence de la femme active dans des secteurs d'activités économiques spécifiques, et ce en corrélation avec les valeurs qu'elles véhiculent : religion, famille, étude, amitié, argent et politique.

Ceci nous mène à déduire que la majorité des cadres de notre échantillon reconnaissent la domination masculine comme l'un des obstacles les plus fréquents par les femmes et d'autre part les cadres supérieurs insistent sur la compétence et la nécessité d'avoir un niveau d'instruction vraiment élevé pour occuper des postes de responsabilités au sein d'une grande compagnie.

¹ -BENGHABRIT (NoriaRemaoun) et BENZENIN (Belgacem). « Les femmes africaines à l'épreuve du développement », Oran, CRASC, 2012, p161-166

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Tableau N°17 : l'opinion des femmes sur les problèmes rencontrés durant leurs évolutions de carrières :

Catégories	Contenu	Exemple	Fréquences	%
A	Le climat social	Les relations de travail. Conflit sociaux professionnels. Manque de communication. Condition de travail. Organisation. Manque de l'esprit leader sheap.	06	46.15%
B	Manque du sérieux	Transfert de l'information pertinente. Manque de certaine structure dans la transmission des informations nécessaires à l'accomplissement des tâches.	02	15.38%
C	Manque de procédure de gestion	Mauvaise gestion de la RH. Mauvaise gestion de la compétence. Manque de procédure de gestion. Blocage au niveau de la hiérarchie. Flux d'information.	05	38.46%
TOTAL			13	100

Voir la tendance générale de ce tableau ci-dessus on remarque que la plupart des problèmes rencontrés par les femmes dans leurs évolutions de carrières se manifestent à travers la première catégorie d'analyse (a) à propos de l'organisation sociale de la compagnie,

Les femmes ont évoqué des obstacles tels que, le climat social, ce qui signifie que l'environnement sociale de la compagnie influence négativement sur la motivation et le rendement de ces femmes, en effet, ces femmes insistent sur l'importance de la communication, des bonnes relations au travail et l'absence des conflits afin d'arriver à un environnement favorable et stable qui va influencer positivement sur l'évolution des ambitions professionnelles de ces femmes et le bon fonctionnement du système organisationnel.

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Pour mieux comprendre l'environnement social d'une organisation, l'expression « lien social » est aujourd'hui employé pour désigner tout à la fois le désir de vivre ensemble, la volonté de relier les individus dispersés, l'ambition d'une cohésion plus profonde d'une organisation dans son ensemble.

Sociologiquement les femmes sont des actrices sociales ont des rôles à assumer soit dans le domaine professionnel ou dans la société mais dans un climat social favorable qui leurs permettent une participation efficace de leurs tâches, au delà les femmes agissent selon les facteurs situationnelles qui les contraignent.

Emile Durkheim présente le fait social comme un construit qui constitue l'une des approches les plus explicites en ce sens. Dans l'esprit de l'interactionnisme, l'individu agit également sous l'influence des multiples motifs qu'il choisit ou non de poursuivre.

On peut rajouter que, la structure sociale désigne un réseau de relations existant réellement, elle est l'ensemble de significations et de valeurs qui régulent un contexte social et l'analyse structurale dans les sciences humaines a pour objet, les relations entre les acteurs individuels ou collectifs, surtout que les êtres humains sont unis par un réseau complexe de relations sociales. En effet, la catégorie (c) évoque la mauvaise gestion de la compétence RH.

Suivant la même logique, un autre obstacle déclaré par les femmes qui est le manque de procédure de gestion et de contrôle avec un pourcentage de 38.46% cela prouve que la compagnie manifeste certaines anomalies au niveau de la direction ressources humaines telle que : la mauvaise gestion de la compétence RH, mauvaise gestion de la RH, flux d'information et manque de procédure de gestion, blocage au niveau de la hiérarchie ce qui influence négativement sur le rendement et la motivation des femmes qui occupent des postes de responsabilités, dans ce cas là non adéquation entre le statut et le poste occupé.

Enfin, 15.38% concernant la catégorie (b) sur le manque du sérieux, la circulation de l'information et la confidentialité professionnelle au travail.

Le manque du sérieux de certaine structure est un obstacle dans la transmission des informations nécessaires à l'accomplissement des tâches soit quotidiennes ou occasionnelles, cela s'explique par le dysfonctionnement de certaines structures de la compagnie au niveau de la circulation des informations et la confidentialité professionnelle d'accomplir leurs missions.

Cela est du certainement à la mauvaise répartition des profils adéquats aux postes dans le domaine des RH, durant notre période de stage on a constaté que la plupart des femmes qui

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

travaillent dans les RH ont des profils qui ne correspondent pas à leurs poste (français, psychologie clinique et mêmes qui ont un niveau d'instruction secondaire), or que la compagnie a besoin des compétences au niveau de l'organisation de travail ,management et des outils en ressources humaines permettant de réussir ses activités justement.

Tableau N°18 : L'évolution et le développement de la compagnie TAL

Evolution de la compagnie	Fréquence	100%
Oui	25	100%
Non	/	/
Total	25	100%

A vue des chiffres repris dans ce tableau, nous constatons que l'ensemble des questionnés de notre échantillon 100% ont évoqué l'évolution et l'agrandissement des activités de la compagnie à l'échelle national et international.

Suite aux données citées par les questionnés de la compagnie TAL sur la question d'évolution et de développement, les réponses s'accordent à une unanimité que l'employeur de la compagnie a envisagé l'agrandissement de ses activités par rapport au début de sa création ou elle a été destiné à la prise en charge de la relève pétrolière dans les meilleures conditions de sécurité, flexibilité et confort pour Sonatrach.

Ensuite, en 2009 pour les pouvoirs publics et les vols domestiques, et durant le processus d'évolution, la compagnie TAL en 2011 a connu une grande ouverture vers l'international.

La démarche d'agrandissement et d'évolution de la compagnie contient la réalisation des nouveaux projets, TAL pour quelle puisse devenir une vraie compagnie aérienne doit transporter le fret ou la marchandise aérienne.

A la fin de décembre 2011 le PDG de la compagnie a proposé le projet fret à une femme chef de département commercial de la compagnie qui est au cour de la réalisation afin d'avoir le Statut d'une compagnie aérienne.

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Tassili Airlines s'est également inscrite dans le processus de certification de la sécurité de son exploitation aérienne par le biais du programme IOSA, après audit, ce dernier est en cours de finalisation.

Le développement et l'évolution de la compagnie on peut l'interpréter comme un processus de transformation qui accompagne la croissance dans une évolution à long terme. Ce processus est étroitement lié au concept de progrès, notion centrale des politiques et stratégies de développement.

Le processus d'évolution et de développement d'une organisation Présuppose une accélération de la croissance économique.

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

Tableau N°19: justifications des problèmes rencontrés durant le processus d'évolution de la compagnie

Catégorie	Contenu	Exemple	Fréquence	100%
A	Absence de compétence	Niveau d'instruction. Recrutement non réussi. Mauvaise gestion des biens de la compagnie. Manque de formation	04	44.44%
B	Problème de stratégie	Concurrence commerciale. Restriction et limitation réglementaire qui handicape la spécification du métier de la compagnie. Problème de prise de décision et de la volonté. Problème de gestion. Encadrement.	05	55.55%
Total			09	100%

Les données de ce tableau montrent que la majorité des problèmes d'évolution de la compagnie se présentent dans la deuxième catégorie B sur les problèmes de stratégie et de gestion.

Cependant, la croissance de la compagnie a connu des défis au niveau de sa stratégie de gestion, et quand on parle de stratégie donc on parle du processus décisionnel et la concurrence commerciale ou la compagnie manifeste des anomalies d'encadrement au niveau de top management ce qui veut dire que les chefs de projets et les salariés qui occupent des postes de responsabilité ne sont pas orientés par des plans ou des stratégies d'action par le responsable hiérarchique ce qui montre le manque de la planification et de suivi par la direction générale, mais au contraire ils sont obligés de planifier, de faire des choix, et de prendre des décisions eux-mêmes, en effet ces chefs de projet se retrouvent dans des situations qui nécessitent de fournir des efforts qui dépassent les exigences de leurs postes et leurs profils, à fin de faire

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

fonctionner l'entreprise et d'avoir une position vis-à-vis des concurrents, ici on parle donc de stratégie tactique publicitaire, la compagnie cherche le statut par rapport à ses concurrents mais sans mobiliser les moyens nécessaire pour avoir ce statut.

En deuxième position, la première catégorie A concernant La manque de compétence dans la compagnie, qui est l'un des défis de l'évolution et la croissance de la compagnie, cela est du au manque des formations, la compagnie refuse de former tout les salariés mais juste par une nécessité, ensuite, aux modalités de recrutement , du moment qu'elle se base sur les rapport informels dans l'intégration des nouveaux candidats, sans prise en considération des profils et des formations des nouveaux recrues, même des fois sans un niveau d'instruction exigé par la compagnie, de ce fait là, le recrutement de la compagnie influence sur la gestion des biens, et la gestion de la compétence ressource humaine.

Dans ce contexte, on comprend que la croissance et l'évolution de la compagnie est basé sur un système de compétence compliqué, qui doit analyser l'apport des individus et leurs compétences, et faire évoluer les compétences de ces individus par des experts qui fournissent des ressources de formation, à fin de mobiliser un capital humaine créateur et résistant au changement et à l'innovation.

On peut rajouter, que seules les compétences disponibles au sein de l'organisation ou recrutées à partir du marché extérieur, peuvent aller de l'avant et de réaliser les objectifs dans des bonnes conditions vue leurs savoir-faire et leurs aptitudes aux différentes situations même les plus difficiles.

Donc, la compagnie vit aujourd'hui dans un environnement de plus en plus instable où les changements sont fréquents, mais elle essaye d'adopter une position préventive et elle cherche une grande flexibilité et une réactivité par l'investissement dans son capital humain.

C'est en effet, les compétences humaines qui peuvent trouver les solutions adéquates à tous les problèmes posés à l'organisation afin de dépasser les obstacles et les périodes de transitions sans perte de compétitivité et de performance.

Pour conclure, la compagnie malgré tout ces problèmes de gestion, de stratégie, et de compétence mais comme même, elle a essayé de s'imposer par rapport à ses concurrents dans son champ d'activité et de résister à ces obstacles et surtout à partir de la fin de 2011, avec l'intégration de son PDG actuel, la compagnie a connu des mutations et des changements remarquables ou elle a réussi de signer une convention avec IOSA concernant la sécurité de

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

ses exploitations aériennes, la diversité de ses flottes ce qui lui permet d'adapter une offre de marché exigeant et dynamique, et en fin sa grande ouverture ver l'international.

Tableau N° 20: La représentation du travail féminin chez les hommes :

Les sources de menace féminine	Fréquence	100%
Compétences	01	8,33
Volontés	02	16,66
Ambitions Professionnelles	04	33,33
Aucune menace	05	41,66
Total	12	100%

D'après les données de ce tableau, on remarque que 41,66% de notre échantillon sur l'image que porte la femme chez leurs collègues hommes vis-à-vis de leurs parcours professionnel, affirment que y a aucune menace pour eux , contrairement à un taux qui s'élève à 33.33% voient que leurs ambitions professionnelles sont remarquables, tandis que 16.66% de notre échantillon ont opté pour la volontés des femmes, et à la fin un taux de 08.33% voit que c'est pour leurs compétences.

La position des hommes dans la société se reproduit aussi dans le domaine professionnel. Suivant la même logique, Les hommes de la compagnie TAL ont déclaré que les femmes ne présentent aucune menace pour eux, cela est du à leurs positions en tant qu'homme à la discrimination et à leurs domination vue le caractère faible des femmes, même si elles occupent un statut considérable.

Mais en contre partie il ya une minorité parmi eux qui voient de leurs ambitions et volontés au travail une menace, du moment qu'elles essayent d'occuper des postes de responsabilité et de concurrencer le sexe opposé à fin de prouver ses capacités.

Le chapitre IV: (le cas formel) :

Le rôle des femmes dans l'évolution des entreprises formelles

II- L'interprétation des données de la deuxième hypothèse

A l'ombre de la deuxième hypothèse et après l'analyse des données et des tableaux, on déduit que :

La flexibilité du caractère féminin, la soumission, la passivité, la discrétion et le niveau d'instruction sont des facteurs déterminant de l'évolution et de développement de carrières et de statut de ces femmes dont le but de : concurrencer leurs homologues hommes, occuper des postes de responsabilités, et de prouver leurs capacités de gérer et de prendre les décisions, afin de contribuer à la croissance et à l'évolution de la compagnie.

En effet, le choix du responsable pour la ressource humaine féminine est due à la stratégie des femmes de s'imposer dans le milieu professionnel, ceci signifie que le responsable voit du caractère féminin une solution pour la réalisation de ses objectifs économiques et politiques du moment quelle est une entreprise public et économique, au même temps un facteur déterminant de l'évolution de la compagnie vue le statut de la compagnie dès l'augmentation de l'effectif féminin.

Suivant la même logique, cette augmentation est favorisée par le top management (la direction générale), cela apparait dans la gestion des grands projets de la compagnie et le nombre significatif des femmes dans la plupart des postes de responsabilité ; tels que la directrice du service RH et la directrice commerciale, par ailleurs ces femmes ont parlé sur les problèmes et les obstacles rencontrées durant leurs évolutions de carrières et durant le processus de croissance de la compagnie.

Ces problèmes ont influencés négativement sur l'environnement sociale de l'organisation et en particulier la communication entre les différentes lignes hiérarchiques, la nature des relations qui les unissent en tant que collègues de travail et enfin le manque de transparence concernant la circulation de l'information.

Au-delà on peut conclure, que la deuxième hypothèse de notre travail à propos « la flexibilité du caractère féminin est un atout pour l'accès au poste de responsabilité dans les entreprises formelles », est à 80% confirmé après l'analyse des données recueillies et les résultats obtenu de notre enquête.

Conclusion

Notre travail sur le rôle des femmes dans l'évolution des micros entreprises informelles et les petites entreprises formelles vers les petites et les moyennes entreprises est achevé à des résultats suivantes :

Le travail informel avec ces différents aspects paraît dominé par une forte présence des jeunes femmes qui disposent d'un faible capital intellectuel (ce qui réduit fortement leurs chances d'accès au marché du travail formel), car elles ont un niveau d'instruction qui ne dépasse pas le primaire, aussi on a découvert d'autres catégories de ces femmes qui travaillent dans ce secteur pour des raisons multiples telle que la fuite de la maison et dans ce cas le travail devient un échappatoire, et pour des raisons de nécessité et d'argent afin de subvenir à leur besoin .

Mais en d'autres parts, il y a des femmes qui ont un niveau d'instruction et qui travaillent dans des conditions formelles et légales, mais avec un objectif différent par rapport aux femmes dans le secteur informel, pour le deuxième cas les femmes cherchent à améliorer leurs carrières professionnelles et une évolution de leurs statuts à travers leurs rôles et leurs implications en tant que actrices et facteurs de développement économique et social autrement dit, elles cherchent la reconnaissance sociale qui est déterminée par la reconnaissance économique.

Mais le plus important dans notre étude, c'est l'élément commun qui existe entre les femmes qui travaillent dans le cadre informel et celles du secteur formel, qui est le caractère de ces femmes dans le milieu professionnel. Pour les deux cas, elles ont la même stratégie qui est le silence inconscient. Pour les femmes dans le secteur informel n'ont pas le choix puisqu'elles vivent dans des conditions précaires, et les femmes dans le secteur formel c'est le seul moyen qui leur permet de réaliser leurs ambitions professionnelles et de concurrencer leurs homologues hommes.

Pour conclure , le sexe est un déterminant de l'informalité et montre que la probabilité d'être salarié informel est plus élevée chez les femmes qui ont 03 fois plus de possibilités d'être informelles que formelles par rapport aux hommes, par ailleurs le niveau d'instruction et la compétence jouent un rôle très important dans l'intégration professionnelle des femmes instruites dans le marché du travail .

La bibliographie

La liste bibliographique :

Ouvrage méthodologique :

1-AKAN (André) et Ansart (Pierre) .**dictionnaire de sociologie**, le Rebert seuil, sans lieu d'édition, 1999

2-ANGERS (Maurice). **Introduction pratique à la méthodologie des sciences sociales**, Alger, Ed casbah, 1997

3-QUIVY (Raymond et Campenltoudt). **Manuel de recherche en sciences sociales**, paris, Dunod, 2^{ème} édition, 1995

Dictionnaire :

1-ALAINE (Bruno). **Dictionnaire d'économie et des sciences sociales**, Ellipse, 3^{ème}ED.

Ouvrages thématiques :

1-BOUDEFNOUCHT (Mostfa). **La famille algérienne en transition**(évolution et caractéristique récente), Alger, 1980

2-BOUFENIK (Fatma). **Travail et genre en Algérie**, comte rendu d'un colloque rabat, 2000

3- BOUTALEB (Kouider) et DAHMANI (Mohamed Deriouche). **« ampleur e nature du travail informel en Algérie », « essai d' analyse par genre »**, colloque pluridisciplinaire international, université des sciences économiques et de gestion de Tlemcen , Algérie ,le 15 et 16 mars 2006

4- TALAHIT (Fatiha). **Algérie emplois féminin en transition**, université de paris 13, 2007

5-PLANE (Jean Michel). **Théories des organisations**, Paris, Dunod, 4 ème ED, 2013

6- FEAL (Laura). **Intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb**, Tunis, séminaire régional, le 5 - 7 octobre 2009

7- BENGHABRIT (Noria Remaoun) et BELGACEM (Benzenine). **« Les femmes africaine à l'épreuve du développement »**, Oran, Crasc, 2012

8- DERRAS (Omar). **Mobilité professionnelle et mobilité sociale en Algérie. Essai d'analyse des différenciations et des inégalités sociales**, (Directeur de recherche : Ahmed LALAOUI), Thèse de Doctorat d'Etat en sociologie, Université d'Oran, 2007

- 9- BOURDIEU (Pierre). **La domination masculine**, Trans, richard Nice, université de monotiba, Stanford UP, 2001
- 10-STOLLER (Robert). **Sexe and gender, on the développement of masculinity and feminity**, sc house, NY, 1968
- 11- BOUDON (Raymond). **Sociologie des effets pervers et d'ordre social**, paris, PUF, 1977, P68
- 12- BELTACHE (Youghourta). **L'économie informelle en Algérie : une approche par enquête auprès des ménages le cas de Bejaia**, thèse de doctorat, université de Bejaia (Algérie) et université de paris Créteil(France), 2000

Les rapports selon L'ONS :

- 1- ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE EN SEPTEMBRE, N°683, 2014.
- 2-ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE AU 4ème TRIMESTRE, N° 653, 2013.
- 3- BIT, 1993, la 15^{ème} conférence international des statisticiens du travail
- 4- SOUABER (Hassen). **Activité féminine en Algérie réalités et perspectives**, 2004

Annexes

Le guide d'entretien(cas informel) :

Le 1^{er} axe : les données socioprofessionnelles :

1. Quel est votre âge ?
2. Quel est votre niveau d'instruction ?
 - a. Primaire.
 - b. Moyen.
 - c. Secondaire.
3. Quel est votre situation matrimoniale ?
 - a) Marié.
 - b) Divorcé.
 - c) Célibataire.
 - d) Veuve.
4. Lieu de résidence ?
 - 1) Rurale.
 - 2) Urbaine.

Axe réservé aux ouvrières : intégration de la ressource humaine du genre féminin dans les entreprises informelles.

1. Pourquoi vous préférez le travail informel ?
2. Le salaire perçu est-il satisfaisant par rapport aux tâches effectuées ?
 - a. Oui
 - b. Non
3. Est-ce que les conditions de travail sont favorables ?
4. Est-ce que votre niveau d'instruction est un obstacle pour accéder à un travail formel ?
 - a. Oui
 - b. Non
5. Quelles sont les véritables raisons qui vous en poussent à accepter le travail informel ?

6. Dans ce cadre de travail, pouvez-vous nous parler de la nature des relations qui vous unissent à votre responsable ?

Le 2^{ème} axe réservé au responsable.

1. Pourquoi vous avez opté pour entamer votre micro projet d'une manière informelle ?
2. Pour quoi avez-vous choisi d'intégrer la ressource humaine du genre féminin ?
3. Le salaire est réparti de qu'elle manière entre les ouvrières ?
4. D'après les résultats de votre projet pensez-vous à le rendre formel et légale ?
 - a) Oui
 - b) Non
5. Si c'est oui, pensez-vous à changer la ressource humaine ?

La république Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique
Université Abderrahmane Mira Bejaia

Faculté des sciences Humaines et Sociales
Spécialité la Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Présentation de de guide d'entretien du (cas formel) :

Dans le cadre de la réalisation d'une recherche en sociologie du travail et des ressources humaines. Ayant pour thème : « **le rôle des femmes dans l'évolution et le développement des micros-entreprises Formelles et Informelles vers les Petites et les Moyennes Entreprises** ».

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

Les données personnelles

1. Tranche d'âge :

- a) 21-30.
- b) 31-40.
- c) 41-50.

2. Niveau d'instruction :

- a) Primaire.
- b) Moyen.
- c) Secondaire.
- d) Universitaire.

3. Catégorie Socioprofessionnelle :

- a) Exécution.
- b) Maîtrise.
- c) Cadre.
- d) Cadre supérieure.

4. Ancienneté professionnelle au sein de la Compagnie TAL :

- a) 5 à 10.
- b) 10 et plus.

6- Tout au long de votre carrière au sein de la compagnie TAL, quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées dans l'exécution de votre travail ?

.....
.....

7-Dans le poste que vous occupez, ressentez-vous le besoin d'être formé par la compagnie TAL ?

.....
.....

8-Comment œuvrez-vous pour participer à l'évolution de la compagnie TAL ?

.....
.....

9-A votre avis, la compagnie TAL favorise-t-elle l'implication et l'intégration des femmes dans le milieu du travail ?

.....
.....

10-A votre avis la compagnie TAL confit-elle des grands projets à des femmes ?

.....
.....

11-Pensez-vous qu'il est accessible pour une femme d'occuper un poste de responsabilité au sein de la compagnie TAL ?

.....
.....

12-Quelles sont vos ambitions professionnelles au sein de la compagnie TAL ?

.....
.....

Ministère de L'enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique.

Université Abderrahmane Mira Bejaia.

Faculté des sciences Humaines et Sociales.

Spécialité : Sociologie du travail et des Ressources Humaines.

Niveau : Master 02.

Questionnaire de cas formel

Dans le cadre de la réalisation d'une recherche en sociologie du travail et des ressources humaines. Ayant pour thème : « **le rôle des femmes dans l'évolution et le développement des micros-entreprises Formelles et Informelles vers les Petites et les Moyennes Entreprises** ».

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

2014-2015

Les données personnelles

5. Sexe :

- a) Homme b) Femme.

6. Tranche d'Age :

- d) 18-25.
e) 26-30.
f) 31-40.
g) 41-50.

7. Niveau d'instruction :

- e) Primaire.
f) Moyen.
g) Secondaire.
h) Universitaire.

8. Catégorie socioprofessionnelle :

- e) Exécution.
f) Maîtrise.
g) Cadre.
h) Cadre supérieure.

9. Ancienneté professionnelle :

- c) 5 à 10.
d) 10 et plus.

I. L'ancienneté des salariés :1 / Comparer à l'effectif général de la Compagnie TAL, est ce que l'effectif féminin est considérable ?

- a) Oui. b) Non.

2 / y'a-t-il la domination masculine au sein de la compagnie TAL ?

- a) Oui. b) Non.

3 / Au cours de votre carrière au sein de la Compagnie TAL diriez-vous que votre motivation à :

- a) Augmenté ↗
b) Stagné =
c) fluctué. ↘

4 / Vous sentez vous soutenu et encouragé dans l'accomplissement de vos taches au travail au sein de la compagnie TAL ?

- a) Oui. b) Non.

II. L'évolution et le développement de la compagnie TAL :

1 / Avez-vous remarqué une augmentation de l'effectif féminin au sein de la Compagnie TAL depuis sa création ?

- a) Oui. b) Non.

2 / si c'est oui ,à votre avis comment explique-t-on cette augmentation ?.....
.....

3/ Avez-vous remarqué des changements (positifs ou négatifs) des conditions de travail depuis la création de la compagnie TAL à ce jour ?

- a) Oui. b) Non.

4 / A votre avis, l'employeur de la Compagnie TAL envisage-t-il l'agrandissement de ses activités ?

- a) Oui. b) Non.

5 / si c'est oui, à qu'elle échelle ?

- a) Nationale. b) internationale.

6 /Si la démarche d'agrandissement et d'évolution existe au sein de la compagnie TAL, est ce que celle contient la réalisation de nouveaux projets ?

- a) Oui.
- b) Non.

7) si c'est oui, qui sont les principaux acteurs de ces projets ?

- a) Femme.
- b) Homme.

8 /Quelle est la représentation de votre présence et de votre travail au prés du responsable hiérarchique ?

.....
.....

9/Pensez-vous que l'implication des femmes figure parmi les facteurs d'évolution de la compagnie TAL ?

- a) Oui.
- b) Non.

10/Comment votre responsable hiérarchique juge votre qualité du travail au sein de la compagnie TAL ?

- a) Médiocre.
- b) Moyenne.
- c) Bonne.
- d) Excellente.

11/A votre avis quel est le rythme d'évolution de la compagnie TAL ?

- a) lent
- b) Moyen.
- c)rapide

12 /A votre avis, quels sont les problèmes rencontrés depuis la création de la compagnie TAL à ce jour.....

.....
.....

13/Quels sont les obstacles rencontrés par les femmes dans leur évolution de carrière au sein de la compagnie TAL ?

- a) Domination masculine.
- b) Discrimination (sexe faible).
- c) Niveau d'instruction.

III. Réservé aux hommes :

1 /Pour vous les hommes, sentez vous que vous êtes menacés par la présence féminine au sein de la compagnie TAL par rapport à :

- a) leurs compétences.
- b) leur volonté.
- c) leurs ambitions professionnelles.

2/Avez-vous remarqué une inégalité d'affectation (répartition des rôles et statuts) des postes entre femmes et hommes au sein de TAL ?

- a) Oui. b) Non.

Organigramme d'ensemble de la Direction des Ressources Humaines

