

*REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
UNIVERSITE MOULOU MAMMERRI TIZI-OUZOU
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES
MEMOIRE DE FIN DE CYCLE :*



Thème

*« Les facteurs empêchant la femme
d'occuper des postes de responsabilité »
Cas pratique : Sonatrach de Bejaia*

*En vue d'obtention du diplôme de master en sociologie
Option : organisation et travail*

Réalisé par :

ABBAR Messad
CERBAH Melysa

Encadré par :

Mme KHEDER Djamila

Année universitaire
2013-2014

Remerciément

Nous remercions Dieu le tout puissant qui nous

A permis d'achever ce travail

Le prophète dit :

*« Celui qui ne remercie pas les gens ne remercie pas
Dieu »*

On tient à remercier :

*Notre encadreur Mme KHEDER Djamilia qui nous a
toujours porté un très grand soutien.*

*A l'ensemble des travailleurs de l'entreprise
SONATRACH, à Mme SIDI Nassima et ses collègues
qui nous ont beaucoup aidés durant la période de stage.*

*Tous nos amis (es) qui ont contribué de près ou de loin
dans la réalisation et l'achèvement de ce travail.*

*Merci à tous les membres de jury : Mr DAHMANI et
Mme BEDDEK d'avoir accepté d'évaluer notre
travail*

Messad, Melysa.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

Mes chers parents qui me sont d'un grand aide et soutien

A mes chers frères : Ouali et Malek

A ma chère sœur Lamia et son mari Mouloud et les petits adorables Amine et akçel

A ma chère sœur Rachida (Dida)

A toute ma famille de prés ou de loin

A toutes mes copines et tous mes amis

A tous ceux qui me sont chère.

Messad.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à :

Mes chers parents qui me sont d'un grand aide et soutien

A ma chère sœur Lydia et son mari Malek

A mes chères sœurs : Melha (Mamah), Sabrina, Louise.

A toute ma famille de près ou de loin

A toutes mes copines et tous mes amis

A tous ceux et celles que j'aime.

Melysa.

Sommaire

Remerciement

Les dédicaces

La liste des tableaux

La liste des abréviations

Introduction générale

La partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1. La problématique	06
2. Les hypothèses.....	08
3. Le cadre conceptuel.....	09
4. Les raisons du choix du thème.....	12
5. L'objectif de la recherche.....	13
6. les études et recherches sociologiques	13
7. La méthode et la technique	15
8. La population d'enquête	17
9. La pré-enquête.....	17
10. Les difficultés rencontrées	18

Chapitre II : la femme Algérienne dans le monde du travail

Section 1 : l'évolution du travail féminin en Algérie

1. Les algériennes avant la guerre de libération.....	20
2. Les algériennes pendant la guerre de libération (1954-1962).....	22
3. Les algériennes après la guerre de libération.....	24

3.1. Pendant la période (1962-1990).....	24
3.2. Pendant la période (1990-2011).....	27

Section 2 : la trajectoire scolaire de la femme en Algérie

1. La faible scolarisation des filles dans l'Algérie traditionnelle (avant la guerre de libération).....	30
2. L'éducation et la scolarisation des filles après la guerre de libération.....	30
2.1. l'évolution de l'éducation des filles.....	32
2.2. l'accès des filles à l'instruction.....	32
2.3. les filles réussissent mieux que les garçons	34
2.4. la ségrégation dans les filières.....	34

Chapitre III: droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Section 1: les droits et les stratégies d'accès des femmes au travail

1. les droits des femmes au travail.....	38
1.1. Constitution algérienne du 28 Novembre 1996.....	38
1.2. Convention dite Copenhague de 1979	39
2. Les stratégies d'accession des femmes algériennes au travail.....	43
3. Les mouvements féministes algériens.....	47

Section 2 : les femmes et les postes de décision

1. l'accès des femmes aux professions supérieures.....	48
2. Les facteurs qui empêchent l'accès des femmes au poste de décision...50	
2.1. La femme et la société	50
2.2. La politique organisationnelle	53

La partie pratique :

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil

Section 1 : Historique et évolution de la SONATRACH

1. Historique.....60
2. Objectif et évolution.....63
3. Présentation de la DRGB.....64

Section 2: Présentation des départements ressource humaine et communication

1. Les tâches du département ressource humaine et communication.....69
2. Les objectifs du département ressource humaine et communication....70

Chapitre V : Analyse et interprétation des données

Section 1 : Les caractéristiques des personnes interrogées.....72

Section 2 : Analyse de la première hypothèse.....77

Section 3 : Analyse de la deuxième hypothèse.....88

Discussion des résultats.....100

Conclusion générale

Les références bibliographiques

Les annexes

Introduction

L'un des changements les plus fondamentaux qui se soit produits dans le pays est l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Cette mutation correspond à une évolution du comportement des femmes dans le monde du travail, dont le niveau d'études ne cesse de s'accroître. Ainsi Toute une série de forces à l'œuvre ont contribué à cette évolution comme : l'externalisation des travaux ménagers, activité traditionnellement féminine, a aidé les femmes à sortir de chez elles pour aller travailler tout en leur ouvrant de nouvelles possibilités d'emploi, or les changement des situations familiales et de la composition des ménages, qui fait de plus en plus apparaître l'importance des gains de la femme dans le revenu du ménage ; et le fait que les pouvoirs publics se rendent compte qu'il sera important d'inscrire la progression du taux d'emploi féminin au rang de leurs priorités.

Pourtant, en dépit des progrès significatifs observés, les femmes se heurtent toujours à de nombreux obstacles dans l'accès à l'emploi, ainsi que dans leur progression sur ce marché. Presque partout, elles ont moins de possibilités d'accéder à des emplois supérieurs, la situation des femmes au travail ne reflète ni leur parcours scolaire, ni leur acquis professionnel, force est de constater que le statut des femmes sur le marché du travail n'est pas à la mesure de leurs qualifications et de leur expérience professionnelle. En règle générale, elles occupent des emplois de moindre qualité que ceux des hommes¹.

Afin de comprendre les raisons de cette faible représentativité des femmes dans les postes de direction, on a choisie de réaliser notre étude au sein de l'entreprise publique Sonatrach sous le thème « les facteurs empêchant la femme d'occuper des postes de responsabilité», pour cela nous avons divisé notre travail en deux parties :

¹ Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi, les femmes et le travail, Siège de l'OIT, Genève N°55, 6-8 décembre 2007, p.5.

Une partie théorique dont le premier chapitre traite le cadre méthodologique de la recherche qui comprend : la problématique, les hypothèses, cadres conceptuelle, les raisons du choix du thème et les objectifs de la recherche, les études et recherches sociologiques, la méthode et la technique utilisées, la population d'enquête et les difficultés rencontrées

Le second chapitre porte sur la femme Algérienne dans le monde du travail, il est divisé en deux sections, la première section parle de l'évolution du travail féminin en Algérie, et la deuxième section sur la trajectoire scolaire de la femme en Algérie.

Le troisième chapitre est consacré pour les droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes : le droit et les stratégies d'accès des femmes au travail, et les femmes et les postes de décision.

Quant à la partie pratique, comporte le quatrième chapitre qui se base sur la présentation de notre terrain d'étude qui est la SONATRACH, ce chapitre contient l'historique de l'entreprise, les objectifs et évolution de cette dernière, présentation de la DRGB, sa situation géographique et présentation des départements ressources humaine et communication.

En dernier lieu, le cinquième chapitre comprend l'analyse des données collectés qui englobe l'analyse des caractéristiques de la population d'enquête, l'analyse des données relatives à la première hypothèse, l'analyse des données relatives à la deuxième hypothèse.

Enfin nous allons terminer notre recherche par les résultats de l'enquête, une conclusion générale, la liste bibliographique, et les annexes.

1. Problématique :

Depuis plusieurs décennies, de nombreuses recherches sociologiques sont effectuées afin d'améliorer les conditions d'existence des hommes et des femmes sur le marché du travail. Ces différentes recherches affirment que le développement d'une société n'est possible qu'avec la contribution des deux sexes et le degré d'implication des femmes dans le monde du travail¹.

A cet effet, l'accès des femmes au marché du travail, a connu son évolution pendant la révolution, et au retour du front, la fatigue physique et morale des hommes, les dommages considérables causés par la guerre, en pertes humaines et matériels, rendent difficile la vie économique et sociale du pays.

La solidarité des femmes, a su relever le défi et démontrer par des capacités objectives dans le domaine de la main d'œuvre, la manière de sortir de la crise en développant l'industrie, source de revenus importants dans le marché du travail.

Ainsi, la participation des algériennes au mouvement de libération nationale, n'a jamais été considérée par les dirigeants nationalistes comme moyen de reconnaissance pouvant les faire aboutir au processus de décision.²

L'arrivée du système d'application de la gestion socialiste des entreprises, et la déclaration de la charte nationale de 1976, définissent par ses textes la nécessité du travail féminin comme impératif économique du socialisme.³

¹ Abderrahmane MEBTOUL, pour la promotion de la femme algérienne dans la gestion de la cité « constitutionnaliser la non-discrimination hommes-femmes », in Réflexion, le quotidien national d'information n° 1793, 30 juin 2014, p. 4.

² Amine Khaled HARTANI, avec le soutien de l'UNIFEM, étude comparative sur la représentation des femmes dans les institutions politiques aux Maghreb, CIDDEF, avril 2006, p. 15.

³ Zoubida HEDDAD, en Algérie « femme du Maghreb », numéro 9/1999, mis en ligne le 22 mai 2006, p. 11.

En d'autre part, la constitution de 1989 dans ses articles stipulent que l'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein des entreprises est garanti à tous les citoyens sans d'autres conditions que celle fixées par la loi.¹

Or, la promulgation de cette constitution à permis un afflux massif des femmes algériennes sur le marché du travail, et grâce a l'accès gratuit à l'école et la santé cela a permis de réduire de manière sensible les disparités entre hommes et femmes dans ces secteurs, pour preuve le nombre de femmes travaillant a pu se doublé passant de 7,6% en 1982, puis 16,5% en 1995 pour atteindre 17,6% en 2013.²

En dépit du fait, que tous les droits politiques, économiques, sociaux et culturelles de la femme algérienne sont garantis par la constitution et bien que le taux d'activité des femmes a connu une évolution importante dans tous les secteurs à savoir : l'éducation 62%, la santé 65%, dans les fonctions public 31,8%³, mais les femmes se heurtent toujours à de nombreux obstacles dans leur progression sur le marché du travail, du fait qu'on trouve une faible représentation des femmes dans les postes supérieurs (décisions) et cela peut être observé surtout au niveau de la gestion des entreprises puisque les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes dans les organigrammes de direction.

A la lumière de ces données, nous allons prendre l'exemple de l'entreprise "SONATRACH" et définir au sein de cette société les causes de cette faible représentativité des femmes dans la hiérarchie aux postes de responsabilité et ce qui entrave leur accès.

Dans cet ordre d'idées, nous envisageons plus précisément de répondre à la question de base suivante:

¹ Revue algérienne des sciences juridiques et politiques, université d'Alger faculté de droit, n° 03, 2003, p. 05.

² Assia B, femmes au travail, « cadre mais pas responsable », in info soir, n° 3231, 8 et 9 mars 2014, p 04.

³ Ibid. p. 4.

❖ Quels sont les facteurs qui empêchent les femmes d'accéder aux postes supérieurs au sein de l'entreprise "Sonatrach" ?

A partir de cette question on tentera de répondre aux questions secondaires suivantes :

- Les conditions sociales ont-t-il un impacte sur l'exclusion de la femme aux postes de décision dans la hiérarchie de l'entreprise ?
- Est ce que l'entreprise par ces opérations cause-elle la stagnation de la femme au travail ?

2. Les hypothèses :

Un travail ne peut être considéré comme véritable recherche que s'il se construit autour d'une ou plusieurs hypothèses, ces dernières sont des explications provisoires de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes selon Madeleine GRAWITZ, elle anticipe pour cela la relation entre ces phénomènes se présente comme une réponse provisoire à la question de départ¹.

Selon QUIVY et CAMPENHOUDT, « *Une hypothèse est une proposition qui anticipe une relation entre deux termes qui, selon les cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes. Elle est donc une proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée².* »

En premier lieu, la stagnation de la progression de l'activité féminine est liée à un ensemble de facteurs, et pour mieux exposer ce sujet et répondre à l'interrogation de notre problématique, nous avons émis deux hypothèses à savoir :

¹ GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, Édition Dalloz, Paris, 2000, p. 398.

² QUIVY .R et COMPENHOUDT. L, manuel de recherche en sciences sociales, 2^{ème} Ed, Edition DUNOD, Paris, 1995, P.89.

- Les conjonctures sociales (charges familiales, les rudes traditions) sont des facteurs qui empêchent les femmes d'occuper un poste de décision.
- La politique de l'entreprise est l'un des facteurs qui marginalisent la femme au travail.

3. Le cadre conceptuel :

L'analyse conceptuelle est un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité.

Pour l'élaboration de notre recherche, nous devons d'abord donner quelque définition pour chacun des concepts que consiste notre sujet de recherche, on commençant par la définition de :

3.1. La femme :

- La femme est un humain de sexe féminin adulte qui peut mettre des enfants au monde et qui a des facultés mentales capables de pouvoir créer ou de diriger une activité ou une société¹.
- La femme algérienne a le rôle de donner la vie, elle est pour la production ensuite pour le maintien de sa maison et pour assurer l'entretien de l'homme et de ses enfants, son travail à la maison malgré non rémunéré est considéré comme un travail transparent qui a sa mise en valeur réel dans le foyer².
- Le travail de la femme a l'extérieur à la même conception que celui exercer par l'homme, la caractéristique importante qui définit le travail féminin c'est l'orientation vers certains secteurs tels que le secteur public particulièrement, habituellement il est considéré comme une reproduction de son rôle traditionnelle

¹ Dictionnaire universel, éd hachette, paris, 1997, p. 415.

² ووداد سليمان مرقص، المرأة والتنمية، دار المعارف، القاهرة، 1998، ص.19

cela est dû aux facteurs sociaux-culturelles qui sont la raison de la sous-représentation des femmes sur le marché du travail¹.

La définition opérationnelle :

➤ La femme est un individu femelle et adulte de l'espèce humaine, elle exerce des activités quotidiennes que se soit dans sa maison ou bien a l'extérieur de son foyer dont elle sera rémunéré ou non rémunéré.

3.2. L'Entreprise :

➤ « C'est une unité économique autonome qui combine et rémunère des facteurs de production pour produire et vendre des biens et des services sur les marchés afin de réaliser des profits. L'entreprise est une organisation finalisée qui coordonne différentes activités dans le cadre de fonction complémentaires. »²

➤ Organisation autonome de moyens matériels, financiers et humains (facteurs capitale et travail) ayant vocation à exercer une activité économique (production, transformation ou distribution de biens et de services) dans le but de réaliser un profil.³

La définition opérationnelle :

➤ L'entreprise est une organisation économique et sociale dotée des moyens humains, matériels et financiers qu'elle utilise pour produire et offrir sur le marché des biens et services.

¹ضامر وليد عبد الرحمان. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع. فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية. دراسة لوضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري 2006-2005, ص. 38.

² Henri MAHE de BAISLANDELLE, Dictionnaire de gestion, concepts et outils, Ed Economica, Paris, 1998, P. 147.

³ ALIN Bruno, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, 3eme Edition, Ellipses Marketing S. A Paris, 2005, page. 82.

3.3. Le poste :

En organisation de travail, un poste est le lieu dans le quel une personne dispose de ressources matérielles lui permettant d'effectuer son travail¹.

Fonction occupé par le salarié au sein de l'entreprise, le poste du travail correspond à l'emploi du salarié il peu également désigné les moyens matériels permettant d'effectuer un travail.

3.4. Poste de décision :

La définition opérationnelle :

C'est une fonction de cadre supérieur dans la hiérarchie de l'entreprise, comme il peut être aussi un cadre hors échelle comme exemple le directeur, il est signataire de circulaires et de notes de services afférents à la gestion de l'entreprise et son organisation. Il établi des plannings et élabore des budgets d'équipement et de fonctionnement, il supervise et contrôle la production avec un suivi périodique grâce aux tableaux de bord, il est président des différentes commissions de l'entreprise et des réunions du conseil de direction et d'administration.

3.5. Représentativité

- Qualité de quelqu'un, d'un parti, d'un groupement ou d'un syndicat dont l'audience dans la population fait qu'il peut s'exprimer valablement en son nom.
- Qualité d'un échantillon constitué de façon à correspondre à la population dont il est extrait.²

¹ Vischer Jacqueline C, "The concept of workplace performance and its value to managers", California Management Review, 2007, Vol. 49, P. 80.

² <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/repr%C3%A9sentativit%C3%A9/68484>.

La définition opérationnelle :

La non participation des femmes dans la politique des marchés de l'entreprise, les réunions où décident les grandes actions du patronat de l'entreprise, l'accès très limité des femmes aux postes supérieurs, définissent par cette situation de fait, la non représentativité des femmes aux postes de décisions.

3.6. Les conjonctures sociales :

La définition opérationnelle :

La conjoncture sociale désigne l'ensemble des éléments comme les charges familiales, situation matrimoniale et les rudes traditions qui se regroupent et se définissent par une situation sociale.

4. Les raisons du choix du thème :

Le choix de ce thème n'est pas le fruit du hasard, de multiples raisons y sont à l'origine, qu'on peut résumer en deux points :

4.1. Les raisons objective :

- Nous avons choisi ce thème car il est d'actualité,
- notre formation de sociologie du travail nous a exhortées à traiter la problématique de travail des femmes au sein de notre société algérienne à savoir le degré d'apparition des femmes aux postes de responsabilité dans l'entreprise.

- S'agissant d'un sujet qui touche de près le travail de la femme en général, en particulier remettre en question les facteurs qui empêchent l'accès des femmes dans les postes de décision.

4.2. Les raisons subjectives :

- Ce thème nous a motivé au tant que femme qui désire rentrer au monde du travail pour faire une carrière professionnelle brillante.
- Avoir de l'expérience dans le domaine du travail.
- Pour vérifier nos connaissances générales théoriques concernant notre thème de recherche directement sur le terrain.

5. L'objectif de la recherche :

Cette étude se donne comme objectif principal de comprendre la trajectoire du travail de la femme et expliquer la réalité de sa position par rapport à l'homme dans l'entreprise algérienne, ainsi parvenir aux facteurs qui entravent l'accès des femmes aux postes supérieures.

6. Les études et recherches sociologiques antérieures :

La femme comme sujet de recherche, nécessite beaucoup de considération, d'analyse et d'illustration étant le pilier de la famille et de la société, elle a subit des situations pénibles et misérables ce qui a provoquer la motivation de plusieurs chercheurs à traiter ce sujet et on cite parmi eux :

➤ Mahfoud BENOUNE « les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, 1999 », ainsi dans son étude démontre une réalité sur la trajectoire de

la femme dans la société algérienne dans différentes dimensions sociale, familiale, professionnelle, scolaire. elle traite aussi les difficultés et les obstacles que la femme algérienne à affronter sur le marché du travail afin d'affirmer son statut actuel dans la société algérienne.

➤ Cristina LUNGHI « et si les femmes réinventaient le travail, 2002... », elle a crée en 1995, une association Arborus pour « la promotion des femmes dans la prise de décision » ses études a pour objet la promotion de l'égalité femmes-hommes et notamment la promotion des femmes aux postes décisionnels. Elle atteste que l'égalité professionnelle permet une montée en performance de toutes les femmes et de tous les hommes dans toutes les catégories socioprofessionnelles et dans tous les métiers. Malgré les progrès qui ont été fait pour faciliter l'accès des femmes aux conseils d'administration, elles sont encore trop peu nombreuses dans les comités exécutifs, les lieux où s'exercent la réalité du pouvoir. Peu de femmes créent ou dirigent des entreprises.

➤ Margaret MARUANI « travail et l'emploi des femmes, 2011 », elle a montré la situation contradictoire des femmes sur le marché du travail, et comment les femmes ont imposé leur présence dans le monde du travail salarié, mais quelle distance les sépare encore des hommes. Emplois, salaires, statuts, et niveau de responsabilité. les femmes sont en position d'infériorité à tous les niveaux, et l'amélioration demeure bien lente. Comme le note la sociologue, « il faudrait un siècle, au rythme actuel, pour atteindre l'égalité des salaires. En outre, "il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité».

7. La méthode utilisée et la technique dans la recherche :

Chaque recherche scientifique académique a sa propre méthode et technique pour l'accumulation des informations. Alors, il faut suivre les procédures d'investigation dans le but de maîtriser le terrain et cerner le thème d'étude, mais il faut utiliser la méthode adéquate qui correspond à la nature des informations demandées, et aussi qui sera une méthode opérationnelle qui dévoile la réalité pour atteindre les objectifs tracés par le chercheur

7.1.La méthode :

Dans son sens le plus large la méthode est : « *un ensemble de règles ou de procédés pour atteindre dans les meilleures conditions un objet* ». ¹

Dans notre étude relative sur le travail des femmes et précisément les facteurs qui empêchent leurs accès aux postes supérieurs, nous avons utilisé la méthode quantitative, descriptive, analytique, pour pouvoir analyser les données récoltées.

7.1.1 Méthode quantitative :

Cette méthode se définit selon M. ANGERS : « un ensemble des procédures qui visent d'abord à mesurer le phénomène à l'étude, les mesures peuvent être ordinales ou du genre « plus grand ou plus petit que », ou numérique avec l'analyse de calcul, la plupart des recherches quant on fait d'indices, de taux de moyenne on plus généralement d'outil qui fournit la statistique » ²

7.1.2. Méthode descriptive :

En nous servant de la définition de N'da Paul, « *nous pouvons indiquer que la méthode descriptive consiste à décrire, nommer ou caractériser un phénomène, une situation ou un événement de sorte qu'il apparaisse familier* » ³

¹ GRAWITZ Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, Édition Dalloz, Paris, 2001, P. 275

² M.ANGERS, *initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales humaines*, éd Casbah, Alger, 1997, p. 60.

³ N'da, Paul, *Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats*, Editions Universitaires de Côte d'Ivoire, Abidjan, 2002, p.19

Cette méthode nous a aidés à décrire la situation des femmes algériennes dans l'activité professionnelle.

7.1.3. Méthode analytique :

La méthode analytique «*consiste à décomposer l'objet d'étude en allant du plus complexe au plus simple. Cette méthode recherche le plus petit composant possible, l'unité de base des phénomènes* »¹

Cette méthode nous est d'une grande importance d'autant plus qu'elle nous a permis de connaître l'ampleur de l'intégration de la gent féminine dans la vie socio-économique et politique.

7.2. La technique :

Le choix d'une technique d'investigation ne se fait pas d'une manière aléatoire, mais en considération aux objectifs poursuivis et surtout le type de donnée à recueillir, alors : « *Les techniques de recherche représentent l'ensemble des procédés et d'instruments d'investigation utilisés méthodologiquement afin de recueillir des données nécessaires à la vérification des hypothèses.* »²

La technique que nous avons utilisé est le questionnaire qui nous permet de recueillir le maximum d'informations nécessaires à la réalisation de notre objet d'étude, et se définit Selon GRAWITZ comme étant « *un moyen de communication entre l'enquêteur et l'enquêté. Il comporte une série de questions concernant les problèmes sur lesquels on attend une information de l'enquêté* »³

Notre questionnaire comporte 36 questions ouvertes et fermées, il se divise en quatre axes :

¹ Aktouf, O., *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*, PUO, Québec 1992, p.23

² ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales*, Edition Casbah, Alger, 1997, p. 66.

³ GRAWITZ, M., *Méthodes des Sciences Sociales*, 4^{ème} éd, Dalloz, Paris, 1996, p587.

- Le premier axe représente les données personnelles des enquêtés.
- Le deuxième axe représente les données professionnelles.
- Le troisième axe lié à la première hypothèse au fait que les conjonctures sociales influencent sur le travail féminin.
- Le quatrième axe lié à la deuxième hypothèse qui comporte la politique de l'entreprise comme facteurs qui marginalise les femmes dans les postes supérieurs.

8. La population d'enquête :

Durant notre recherche au sein de l'entreprise publique SONATRACH de Bejaïa et à fin de collecter le maximum d'informations répondant à nos préoccupations concernant les facteurs qui entravent l'accès des femmes aux postes de décision, nous avons opté pour une population mère qui comprend 30 femmes cadres au sein de l'entreprise DRGB

9. La pré-enquête :

Dans toute recherche surtout en sciences sociales, la pré-enquête est une étape très importante, comme son nom l'indique elle vient avant l'enquête. La phase de la pré-enquête consiste à tester les outils de collecte des informations, notamment le questionnaire. Aussi elle nous permet de corriger et de rendre les outils de collecte pertinents par rapport aux objectifs de l'étude. Quand on a un questionnaire on le teste avant d'aller sur le terrain pour interroger les gens. L'objectif de la pré-enquête est de jauger la pertinence des questions.

Notre pré-enquête c'est déroulée sur la période allant du 02 au 10 mars 2014, elle comporte 9 questions qui sont posée directement sur un échantillon réduit, afin d'essayer les instruments prévus pour l'enquête, cette étape d'essai permet de reformuler éventuellement les questions, parfois d'en éliminer les autres.

10. Les difficultés rencontrées :

Au cours de notre recherche, on a rencontré certaines difficultés que se soit sur la partie théorique ou bien pratique.

1. La partie théorique :

On a confronté le problème de manque d'ouvrages concernant notre thème de recherche.

2. La partie pratique :

- La distance entre le lieu d'étude qui est l'université de Tizi-Ouzou et celui du stage pratique dans l'organisme Sonatrach de Bejaia.
- Notre population d'étude est limitée à 30 femmes cadres seulement.
- Parfois on effectue tout un trajet de la wilaya de Tizi-Ouzou vers celle de Bejaia, après avoir obtenu un rendez-vous avec l'entreprise Sonatrach, souvent notre échantillon d'étude qui est les femmes cadres se trouve occupées par leur travail, et par conséquent elles n'ont pas de temps à nous accordé.
- Le refus de quelques femmes de répondre à certaines questions.
- La période du stage est très courte pour réaliser ce genre de recherche.

De tous temps et sous multiples formes, la femme a contribué à la production et en premier lieu par son travail domestique, mère de famille. Elle est considérée comme un pilier essentiel pour la construction de toute société et la production de la génération existante et la génération à venir.

La femme a pu créer d'autre domaine de travail hors sa maison, car on la trouve dans différents secteurs d'activité, elle affronte de multiples obstacles existant sur son milieu de travail pour affirmer et garantir sa place à côté de l'homme sur le marché du travail.

Section 1 : l'évolution du travail féminin en Algérie

1. Les algériennes avant la guerre de libération :

La femme dans la société algérienne traditionnelle est avant tout ; effacement, réserve, discrétion par rapport à l'homme qui lui est prestige, honneur et fierté.

Dans cette société traditionnelle la femme est valorisée parmi les autres femmes et dans sa famille d'origine seulement si son mari accumule toutes les valeurs positives. Dans ces principes fondamentaux la femme a un rôle très précis à jouer, en dehors de ce que sa personnalité propre peut apporter de positif à l'honneur de la famille on préservant son intégrité physique et morale et cela la gardera pure et gardera de même toute sa famille pure de toute souillure. Elle doit assurer l'important fonctionnement et l'entretien de la maison où vivent plusieurs dizaines de personnes.

Enfin, la femme joue son rôle de mère : d'abord en étant féconde ensuite en donnant à sa fille la meilleure éducation, et son fils la plus grande affection et la meilleure protection maternelle¹.

En revanche, la femme n'a pas de chance d'intégrer le marché du travail qui lui permet de sortir dans son isolement malgré sa participation aux travaux des

¹ M. Boutefnouchet, la famille algérienne, édition S.N.E.D, Alger, 1980, p. 71.

champs à côté de l'homme, car la société traditionnelle limite le rôle de la femme au champ domestique sur cela KHOUDJA donne une définition bien déterminée pour le travail domestique en disant que : « le travail domestique est donc un travail que socialement n'existe pas, car seul est reconnu comme travail humain celui qui produit pour le marché »¹.

À partir de la fin du XIX^{ème} siècle, un prolétariat rural aussi bien qu'urbain a pris naissance en Algérie, Son nombre s'est accru progressivement. En outre, plusieurs milliers d'entre elles travaillaient comme cuisinières ou femmes de ménage chez la bourgeoisie autochtone et surtout européenne ou en tant qu'ouvrières chez les grands propriétaires terriens.

J.-P. Charnay, qui a étudié les conflits maritiaux en Algérie entre 1900 et 1954, a remarqué que : "*Les travaux agricoles autorisent une plus grande liberté, encore que certaines vendangeuses travaillent, un bout du haïk retenu entre les dents pour cacher leur visage*".²

À la ville, la femme de ménage que les Européens appellent la "*mauresque*", plus vulgairement la "*Fatma*", est souvent une paysanne récemment arrivée de la campagne car les citadines, si elles sont de familles pauvres mais "*honorables*", ne se "*placent*" pas chez l'Européen, elles effectuent divers travaux (tissage, cuisine...) pour les riches familles musulmanes : femmes de ménage, ouvrières agricoles..., vendangeuses, cueillette des olives, des oranges, récoltes des fleurs à parfum³.

Donc, l'algérienne des années 50 est paysanne, ouvrière ou couturière, sage-femme, institutrice, nourrices, elle assume des travaux pénibles, peu valorisants et mal payés : dans les campagnes, les femmes participent aux travaux agricoles, elles sont donc amené à sortir de la maison, cela ne signifie pas un mélange des

¹ KHOUDJA Souad, *les algériennes du quotidien*, éd ENAL, Alger, 1985, p. 62.

² J.-P. CHARNAY, *la vie musulman en Algérie, d'après la jurisprudence de la première moitié du XXème siècle*, P.U.F, paris, 1965, p.20

³ Ibid. p. 20.

mondes féminin et masculin. On peut dire qu'en milieu rural l'artisanat est considéré comme une source morale de revenu, en revanche, l'activité des citadines doit se limiter essentiellement aux travaux ménagers.

Ainsi, le travail n'est pour les algériennes ni un facteur d'épanouissement ni un conquéreur du monde extérieur, mais seulement une dure nécessité pour survivre.

2. Les algériennes pendant la guerre de libération (1954-1962):

Le travail salarié féminin a commencé, en Europe, avec l'émergence du capitalisme. En Algérie, durant la période d'accumulation primitive du capital, les Français ont, non seulement exproprié des terres, mais aussi libéré une force de travail dont le développement de la colonisation avait fort besoin. La paupérisation des populations rurales et urbaines a contraint beaucoup de chefs de famille à vendre leur force de travail, d'abord, au pays et, ensuite, en Europe afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Ce même phénomène de paupérisation et les effets désintégrateurs résultants a provoqué le processus de prolétarianisation des femmes algériennes.

Lorsque la guerre de libération éclate en novembre 1954, personne n'envisageait que les femmes, jusqu'alors confinées dans la vie familiale exclue du monde extérieur, puissent émerger et jouer un rôle du premier plan qui s'engage à faire face au colonialisme français.

Les algériennes étaient exclues de la vie politique, à la fois par les autorités coloniales et par les parties politiques d'opposition : le leader du mouvement nationaliste MESSALI HADJ affirme que : « *en Algérie le problème de la femme d'un intérêt vital, demeure indissolublement lié au problème politique qu'on veuille ou non, la femme algérienne ne pourra jamais évoluer en tant que l'Algérie pliera sous le joug du colonialisme français* »¹

¹AMRANE-MINE (Danièle Djamilia), femmes au combat la guerre d'Algérie 1954-1962, thèse de doctorat RAHMA, Alger, 1993, P. 32,33.

A cet effet, la femme algérienne participe à la libération nationale contre le colonialisme français, elle était impliquée, engagée durant la lutte en tant que militante politique, membre du réseau de soutien, ou combattante armée. Elle avait mené le combat avec la même détermination et la même résistance qui faisait la force de l'homme. Des textes politiques fondateurs de la révolution Algérienne adopté en plein guerre le 20 août 1956, consacre un paragraphe aux femmes : *« nous saluons avec émotion, avec admiration l'exaltant courage révolutionnaire des jeunes filles et des jeunes femmes, des épouses et des mères de toutes nos sœurs moudjahidate qui participent activement et parfois les armes à la main, à la lutte sacrée pour la libération de la patrie »*¹, cette déclaration qui fut souvent reprise pour illustrer la dimension libératrice de l'engagement des femmes dans la lutte pour l'indépendance nationale.

Cette participation et sa présence aux côtés de l'homme lui a fait prendre conscience de sa personnalité, et de ses possibilités. Son camarade de combat ne voit plus en elle une inférieure, mais une camarade de peine qui souffre avec lui et en même temps que lui. La guerre a permis de produire une transmutation en ce sens qu'elle a familiarisé, d'une part la société au rôle de plus en plus grand de la femme, et d'autre part les femmes à occuper des postes en absence des hommes.²

Ce qui fait qu'il est difficile de retourner à un passé révolu en refusant des droits chèrement acquis.

En dépit du manque chronique d'emploi, ce prolétariat féminin a continué d'augmenter durant des années jusqu'à 1962.

¹ Selima GHEZALI, *l'ambiguïté de l'aventure démocratique des femmes algériennes*, (institut français des relations internationales), Paris, décembre 2004, p. 4.

² Farouk BENATIA, *le travail féminin en Algérie (département d'Alger)*, éd SNED, n° 210/70, Alger, 1970, p. 22.

3. Les Algériennes après la guerre de libération :

3.1. Pendant la période (1962-1990) :

Après l'indépendance la société algérienne a connue beaucoup de changement, et les femmes étaient dans des situations marquantes, elles étaient veuves avec des enfants, la pauvreté déchire la totalité des familles algériennes c'est ce qui la poussé à briser le joug séculaire qui pesait sur elle et l'associer d'une manière pleine et entière à la gestion des affaires publiques et au développement du pays.

Alors la femme était obligée de subvenir aux besoins de sa famille ou bien d'aider son marie économiquement.

Les années 60 et 70 qui ont suivi l'euphorie de l'indépendance ont permis l'émergence des femmes sur la scène sociale et professionnelle. La situation a commencé à se dégrader au début des années 80 suite a la crise économique qui a suivi la chute de la rente pétrolière et son corollaire le chômage cela a autorisé l'arrivée des femmes dans des postes de travail, Mais elles occupent des postes dans des secteurs toujours considérés comme traditionnellement féminins.

En Algérie, comme dans beaucoup de pays, la majorité des femmes est concentrée dans les secteurs non productifs. En 1966, 62,2 % des femmes étaient employées dans les services, passant à 75 % en 1977 et 79 % en 1982, le taux global officiel de la croissance de l'emploi féminin était de 7,6 % 1982.

Selon les résultats d'une enquête réalisée en 1982 par l'O.N.S., en cinq années, l'effectif féminin employé dans le secteur des services fournis à la collectivité (administration, enseignement, santé, etc.), a plus que doublé (+ 11,2 %). C'est ainsi qu'en 1982, nous enregistrons 71 605 enseignantes, soit un taux de féminisation de la profession de 35,8 % et 14 897 comme personnel médical et

paramédical, soit un taux de féminisation de 35,3 %. Pour les autres services, l'augmentation est de 51,8 % (banques, assurances, hôtellerie, coiffures, etc.)¹.

Même si les données statistiques ne reflètent que la moitié des femmes réellement occupées, étant donné le fait qu'un très grand nombre d'employeurs privés ne déclarent point leurs employées, la participation de la femme dans l'économie nationale demeure très faible. En effet, en 1982, 83,4 % des femmes étaient occupées dans le secteur étatique (contre 78,7 % en 1977)².

Contrairement à ce que nous pouvons espérer et malgré deux décennies de développement économique et social, l'évolution quantitative de l'emploi féminin entre 1966, 1977 et 1982 est demeurée très insignifiante. Pendant ce temps, la population totale, où les femmes représentent 50,3 %, a augmenté de 5 millions. Ce faible taux de participation dans la vie active pourrait avoir des conséquences désastreuses pour l'avenir du développement socio-économique du pays qui possède l'un des taux les plus élevés de croissance démographique dans le monde.

Selon l'O.N.S les catégories socioprofessionnelles les plus féminisées, il y a les Techniciens de la Santé (44,5 % de femmes soit 28 782), les enseignants du fondamental (38 % de femmes, soit 98 089), les employés administratifs (8 % de femmes, soit 70 769). Les cadres supérieurs (17,7 % de femmes, soit 25 484)...³ Cela est dû à l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre féminine.

Les caractéristiques essentielles du travail féminin en Algérie, ont été façonnées par l'ensemble de tous les facteurs précités. Et pour mieux apprécier la situation actuelle du travail féminin, un regard rétrospectif est nécessaire.

En effet, la structure de l'activité féminine entre 1982 et 1990 a évolué ainsi :

¹ N. E. HAMMOUDA, L'activité féminine un indicateur des mutations socio-économiques, in revue "Statistiques", n° 3, Alger, avril-juin 1984, p. 29.

² M.P.A.T, Avant-projet du bilan social 1967-1968, décembre 1979, p. 24.

³ O.N.S, Données statistiques, Emploi féminin : Évolution de l'activité féminine entre 1966 et 1989, Alger, 1990, p. 23.

TABLEAU N°1 : Évolution de la structure d'activité féminine entre 1982 et 1990 (en %) ¹

SECTEUR	1982	1987	1990
Agriculture	3,4	2,7	3,8
Industriel	14,3	12,4	11,0
BTP	1,5	3,4	3,7
Transport en commun	3,3	2,5	2,8
Commerce	2,5	3,4	4,6
Administration	64,7	64,3	67,5
Autres services	8,8	5,4	6,6
Non déclarées	1,8	5,9	6,6
TOTAL	100	100	100

La forte concentration de l'emploi féminin (plus des deux tiers) dans l'administration publique (principalement l'enseignement et la santé) révèle des "*préférences*" selon le sexe. Les femmes sont cantonnées dans certains secteurs dits "*féminins*". Cette situation est essentiellement due à des pesanteurs sociologiques, culturelles et psychologiques. "*L'intégration de la femme algérienne*" à laquelle ont appelé les auteurs de la Charte de 1976 ne s'est pas réalisée.

¹ SOURCE : O.N.S., Alger, 1992, p. 16.

3.2. Pendant la période (1990-2011) :

Au début de 1996, le nombre de femmes algériennes a été estimé à plus de 14,03 millions, représentant 49,32 % de la population totale de l'Algérie, dont 51,31 % en milieu urbain et 48,69 % en milieu rural.

La structure de cette population féminine par situation individuelle révèle le faible taux d'activité des femmes durant les trente quatre dernières années. Le nombre total de la population occupée est passé de plus de 2,46 millions en 1960 dont 627 419 femmes (y compris 500 000 aides familiales) à 1,75 millions (dont seulement 90 500 femmes, les aides familiales non comprises) en 1996 et atteignant 4,53 millions en 1991 (dont 360 380 femmes).

TABLEAU N° 2 : Répartition de la population féminine occupée par branches d'activité ¹

SECTEUR	1960	1966	1991
Agriculture et pêche	500 650	19 800	7 590
Industrie extractive	325	300	38 240
Industrie manufacturière	15 185	13 200	38 240
Hydrocarbures et autres industries	----	----	2 670
B.T.P.	3 150	500	6 430
Electricité et gaz, eau, ...	975	400	----
Commerce, banque, assurance	24 361	3 600	13 970
Transport, entrepôts et communication	4 192	2 200	----
Services – Administration	68 447	47 600	254 260
Activités rurales désignées	10 134	2 900	29 430

¹ ibid, p. 19.

Autres	----	----	----
TOTAL GÉNÉRAL	627 419	90 500	360 380

En 1995, la population féminine active, qui représentait alors 16,5 % de la population totale occupée, était concentrée essentiellement dans trois secteurs : l'éducation nationale : 172 102 femmes sur 459 378 (soit 38 %), la santé publique : 69 631 femmes sur 180 140 (soit 37 %) et l'administration : 26 % du total. Quand au domaine de gestion et de contrôle administratifs et pédagogique, les femmes sont toujours subordonnées aux ordres des mâles dont la majorité est bourrée de préjugée misogynes.¹

Au 31 décembre 1995, sur les 1 395 904 fonctionnaires de la fonction publique, 359 952 étaient des femmes (soit 26 % des effectifs globaux). Elles occupaient 71 464 postes d'encadrement (soit 29 %), 167 915 postes de "maîtrise" (soit 34 %) et 120 573 postes d'exécution (soit 19 %).

De nombreuses professions de la santé publique sont "*féminisées*". En effet, en 1996, le taux de féminisation de ces professions a atteint 51,1 % ; pour les médecins, il était de 36 % chez les hospitalo-universitaires, 46 % chez les médecins spécialistes et 48,6 % chez les généralistes. Le taux de féminisation des chirurgiens-dentistes s'est élevé à 64,4 % et celui des pharmaciens à 65,4 %.

L'accroissement de l'emploi féminin a pratiquement doublé entre 1991 et 1996 passant de 360 380 à 625 000 en l'espace de cinq ans.

¹ Mahfoud BENOUNE, les algériennes victimes d'une société néo- patriarcale, 1^{er} édition, Marinoor, Algérie, mars 1999, p. 95.

Selon l'Office nationale des statistiques la population active féminine a vu son volume se multiplier par plus de 10 entre 1977 et 2011, alors que la population active totale a triplé durant cette même période¹.

La part de la population active féminine sur la population active totale ne fait qu'augmenter : 5,2% en 1977, 7,6% en 1982, 16,5% en 1995, et 17,7% en 2011².

Mais aujourd'hui, il est admis de dire que la femme est l'élément essentiel du développement économique dans la société en générale, et dans la famille en particulier : comme le constate BEATRICE Moynoni, sociologie membre du conseil d'analyse économique dans un rapport remarqué sur la question d'égalité : « les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développés d'une part, parce qu'elles orientent la demande des ménage vers des services de proximités, culturels, loisirs,... etc. a fort contenu en emplois»³

¹ Hassen SOUABER, activité féminine en Algérie, Office National des statistiques, Algérie, 2004, p. 19.

² Meziane RABHI, plus de femmes sur le marché du travail, quotidien national d'information, n° 6087, Alger, 29 aout 2012, p.3.

³ LUNGHUI Christina, Et si les femmes réinventent le travail, Eyrolles, Paris, 1999, p. 69, 70.

Section 2 : la trajectoire scolaire de la femme en Algérie

L'éducation et la formation des filles en Algérie a été comme un moyen de transformation des mentalités négatives envers les femmes algériennes, surtout ce qui concerne leur intégration à la vie professionnelle en dehors du domaine domestique qui a été la nature du travail de la femme algérienne pendant des siècles.

1. La faible scolarisation des filles dans l'Algérie traditionnelle (avant la guerre de libération) :

La société algérienne traditionnelle ne semble pas avoir favorisé la scolarisation des filles. Cependant, de rares femmes lettrées ont été signalées ici et là dans le passé lointain et récent de l'Algérie. Par exemple, Bejaïa a connu une poétesse nommée Aïcha Bent Omar El Hosseïni qui a vécu au XIV^{ème} siècle. Durant le XV^{ème} et le XVI^{ème} siècle dans la société rurale, *"la femme, non seulement jouit d'une grande liberté, mais exerce souvent une grande autorité"*¹

L'école de type moderne a été introduite par les français pour les besoins de la colonisation. En effet, quatre écoles coloniales en faveur des jeunes filles musulmanes ont été installées vers 1850. Le but avoué était d'enseigner l'arabe, le français et les travaux manuels (couture, broderie, cuisine, etc.). Consciente que la finalité réelle de cet enseignement était de diffuser un mode de vie et de pensée qui lui était étranger, la population refusait d'y envoyer les fillettes. Néanmoins, à long terme, l'école coloniale a fini par en attirer un nombre quand bien même limité.

2. L'éducation et la scolarisation des filles en Algérie après la guerre de libération:

Parmi les facteurs importants de changement du rapport de domination existant entre hommes et femmes en Algérie, on peut parler de la scolarisation. Depuis

¹ DHINA, Les États de l'Occident musulman aux XIII^{ème}, XIV^{ème} et XV^{ème} siècles, édit. O.P.U. Alger, 1984, p. 111.

l'indépendance, le taux de scolarisation des filles dans l'enseignement primaire et secondaire a été augmenté mais comme toujours il ya une inégalité entre les deux sexes, car l'effectif féminin représente 60.4%, et l'effectif masculin 84,4%, pour l'année 1977/1978.¹

Selon Souad KHOUDJA : « *la scolarisation a permis à la femme de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer et sortir de son isolement social en affrontant concrètement et correctement la vie publique avec l'établissement d'une relation avec le réel* »²

Elle affirme aussi que : « *l'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle-même et une identité personnelle, qui lui donne la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons par l'accomplissement des activités salariées* »³.

D'une certaine manière, on peut parler d'une dignité et d'une intégration sociale acquise par la femme.

La scolarisation avancée jusqu'à un niveau moyen ou supérieur constitue, par les débouchés culturels et professionnels qu'elle ouvre, un élément plus important pour l'émancipation des femmes qui se trouvent ainsi mieux armées pour lutter pour l'acquisition de leurs droits. L'éclatement de la cellule familiale traditionnelle, la participation à la guerre de Libération nationale, les exemples de réussite sociale et l'élévation du niveau sociale des femmes cadres supérieures, l'élévation du niveau de vie ont été, en Algérie, des éléments importants qui ont eu pour conséquence un accroissement certain de la scolarisation des femmes.

¹ BENNOUNE Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, 1^{er} édition, Marinoor, Algérie, 1999, p. 68.

² KHOUDJA Souad, A comme Algérienne, éd ENAL, Alger, 1991, p. 91.

³ Ibid, p. 91.

2.1. L'éducation des filles et son évolution:

Depuis les premières années de l'indépendance, l'État a fourni des efforts pour généraliser la scolarisation à partir de six ans. L'éducation est devenue obligatoire pour tous les élèves à travers l'ensemble du territoire (fille et garçon). De plus beaucoup de parents encouragent leurs filles à se déplacer vers les villes universitaires ce qui reste surprenant.

La société a évolué les mentalités aussi, L'État est plus présent en matière de disponibilité de structures d'enseignement, autant de facteurs qui ont fait que la vapeur s'est renversée. Mais au delà de tous ces aspects, il y'a cette prise de conscience des femmes algériennes qui depuis deux décennies ont décidés presque silencieusement de mener leur évolution, de changer leur sort, leur statut et leur vie. Leur seule arme ce sont les études, elles semblent non seulement l'avoir comprise mais en plus convaincue que c'est leur salut.

2.2. L'accès des filles à l'instruction :

L'accès des filles à l'instruction semble bien être le changement qui ébranle "*le modèle de la répartition inégalitaire des rôles*"¹. Qu'elles en soient conscientes ou non, toutes les mères accordent, dans leur démarche éducative, la même importance aux études des filles qu'à celles des garçons sans toutefois perdre de vue leur rôle "*maternel*" et "*domestique*". Plus des trois quarts d'entre elles se préoccupent plus de la réussite scolaire de leurs filles que de celle de leurs fils.

La discrimination qui transparaît à travers le discours des autres se manifeste rarement au niveau d'un traitement différentiel (âge à la première inscription, choix de l'établissement, soutien scolaire, etc.), elle apparaît plutôt au niveau de l'attitude et seulement lorsqu'il y a un échec massif des garçons. La discrimination entre l'appréciation de la réussite scolaire des frères et celle des sœurs, lorsqu'elle se

¹ Dorra DRAOUI-MAHMOUD et Triki HORCHANI-ZAMITI, *Femmes diplômées : pratiques novatrices*, édit. FNUAP et IREP, Tunis, Tunisie, 1994, p. 34.

manifeste, a tendance à baisser avec l'élévation du niveau d'instruction de la mère. Dans l'ensemble, les mères - même celles qui travaillent à l'extérieur - prennent sur elles toutes les corvées ménagères pour laisser une grande disponibilité à leurs filles.

La majorité des mères exige de leurs filles la réussite scolaire plus que l'aide ménagère : c'est leur satisfaction première. La réussite des filles est tellement investie qu'elle entraîne également un relâchement dans la surveillance habituelle dont elles faisaient généralement l'objet. Au fur et à mesure que leur réussite scolaire s'affirme, une plus grande liberté et une confiance certaine leur sont accordées dans leurs déplacements, surtout lorsque le motif des sorties a trait, directement ou indirectement, aux études (bibliothèques, excursions ou voyages d'études, ciné-clubs, préparation des examens chez des amies, etc.). Pour les études, certaines mères vont jusqu'à accepter que leurs filles reçoivent chez elles des camarades garçons.

Le cheminement vers un traitement plus égalitaire lorsqu'il s'agit de la préparation du capital scolaire des filles en fait un processus qui n'a fait que s'accroître par rapport à la génération des mères. Il est, sans doute, à l'origine de la tendance observée actuellement à l'équilibre entre les effectifs masculins et féminins dans les établissements scolaires et universitaires. L'accélération du processus est soulignée par les mères elles-mêmes qui, en parlant de leur démarche éducative actuelle, font état des discriminations qu'elles ont vécues de "*leur temps*" et qu'on ne peut plus se permettre de nos jours.

La différence la plus importante notée par les mères elles-mêmes - aussi bien celles qui exercent une activité professionnelle que celles qui se consacrent uniquement au foyer - réside dans la priorité accordée dans leur démarche éducative à la préparation des filles à l'exercice d'une profession par rapport à la préparation à leurs rôles d'épouses et de mères. La plupart d'entre elles posent la fin

des études comme préalable au mariage alors qu'elles ont le sentiment que, de leur temps, elles étaient perçues comme une charge délicate à manier et un sujet de préoccupation pour leurs parents tant qu'elles n'étaient qu'un moyen d'augmenter leurs chances de faire un bon mariage.

2.3. Les filles réussissent mieux que les garçons

La scolarisation des filles en Algérie est une des plus importantes du monde arabe. Pour preuve, à l'examen du baccalauréat de l'année 2003-2004, 65% des candidats étaient de sexe féminin, en 2005, 57 % pour les filles et 49 % pour les garçons, en 2013 le taux de réussite est de 44,78% dont 64% de fille et 36,01% de garçon. A l'université, les filles représentent aujourd'hui 52% des effectifs étudiants.¹

De l'avis des observateurs; l'accès des femmes au système éducatif est sans conteste un des paramètres qui a marqué le plus les changements intervenus dans la condition féminine en Algérie depuis l'indépendance. Les filles durant ces dernières décennies réussissent mieux leurs études que les garçons à tous niveaux scolaires. Une réussite qui se traduit par des taux plus importants dans les examens, les redoublements et des abandons inférieurs à ceux des garçons.

2.4. La ségrégation dans les filières :

A l'école comme à l'université les filles réussissent mieux que les garçons mais dans cette réussite on observe une forte ségrégation dans les filières d'enseignement ; les garçons demeurent majoritaire dans les filières scientifiques et technique par contre les filles sont plus nombreuses dans les filières humaines.

¹ Zohor Djider et Fabrice Murat, « Motivation et performances scolaires : les filles creusent l'écart », éd Insee première, n° 886, paris, mars 2003, p. 4.

Plusieurs recherches sont faites pour savoir les causes de cette ségrégation, ainsi les idées et les analyses se diffèrent d'un chercheur à un autre ; selon « Christian Baudelt » et « Roger Establet » ; le choix des filles pour matières littéraires ce n'est pas parce qu'elles sont pas capables mais parce que les garçons pensent qu'ils sont mieux et plus capable de s'adapter à ces filières que les filles ; « la surestimation des capacités masculines pousse les garçons à choisir plus fréquemment des filières mathématiques, l'anticipation de l'avenir professionnel incite les filles à s'en détourner »¹

« Les orientations féminines sont des choix raisonnables et rationnels qui anticipent sur les possibilités qui leur seront offertes sur le marché du travail, ainsi que sur les rôles sociaux qui les attendent dans la sphère familiale »²

Selon Marie Duru-Bellat dans son ouvrage *l'école des filles* : « les choix de ces filles est fait sur la base des mentalités sociales, et ce qui est disponible pour les filles sur le marché du travail »³.

Nous nous retrouvons dans une situation paradoxale : d'un côté les filles ont en moyenne des parcours scolaires plus réussis que ceux des garçons, néanmoins les femmes se retrouvent en plus grande difficulté que les hommes sur le marché du travail.

Malgré ces évolutions positives, l'insertion sur le marché du travail pour les femmes reste chaotique. Cela peut s'expliquer par le choix d'orientation qu'elles font au cours de leurs parcours scolaires et de la discrimination persistante sur l'insertion.

Ces choix d'orientation se retrouvent dans le choix de métier, ainsi les femmes envisagent plus une carrière littéraire telle que psychologue, avocate ou journaliste,

¹ MEROUANI Margaret, *travail et emploi des femmes*, nouvelle édition, la découverte, 2003, p. 28,29.

² Ibid, p. 30.

³ Marie Duru-Bellat, *Ecole des filles, Quelle formation pour quels rôles sociaux ?* 2e éd édition, revue et actualisée L'Harmattan, Paris, 2004, p. 112.

13 % pour les femmes contre 5 % pour les hommes, ou les professions de médecine ou d'enseignement, avec 10 et 15 % pour les femmes contre 3 et 6 % pour les hommes.

Les femmes choisissent généralement des filières plus prompts à la discrimination, les filières dites « mixtes » qui ne sont pas synonymes d'égalité, et sont plus généralement moins rentables au niveau salaires, chômage et accès à la fonction cadre.

Cette proportion des femmes avec emploi croît avec le niveau du diplôme dans la mesure où 75% de celles ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur au cours des cinq dernières années travaillent. Elles sont particulièrement nombreuses dans les professions intellectuelles et scientifiques où elles représentent 47% des effectifs, soit 478 000. Elles représentent moins de 10% des dirigeants (directeurs, cadres de direction et gérants), soit 26 000 sur 270 000.¹

Le succès des filles dans leurs études a changé leur situation dans le monde du travail, car depuis plusieurs années les femmes affirment leur présence dans le monde masculin et domine une part des secteurs selon leur orientation scolaire.

¹ Liliane Mébarka GRAINE, Etre une femme en Algérie, action sociale, Doctorat en sociologie, Université Paris 8 - St Denis (93), 2006, p 56.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Les préceptes de la religion sacrée magnifient l'être humain et préconisent la justice, l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes et incitent à la coexistence, la compassion et l'entre-aide.

Section 1 : le droit et les stratégies d'accès des femmes au travail

1. Les droits de la femme au travail :

Le dispositif juridique mis en place par l'Algérie indépendante ne renferme pas de lois discriminatoires à l'égard des femmes. C'est ce qui se dégage de la Constitution algérienne qui a connu plusieurs amendements, et des divers textes de lois algériens

L'égalité entre les sexes, et la protection de la femme de toute forme de discrimination, est un principe consacré qui mérite une analyse très approfondie tant sur son contenu que sur son application par les Etats, La norme internationale relative aux droits des femmes consacre trois principes importants "*la liberté, l'égalité et la non-discrimination*"¹. Ce sera donc par référence à ces normes que sera cernée la teneur du principe d'égalité entre hommes et femmes dans les constitutions.

1.1. Constitution algérienne du 28 Novembre 1996:

Depuis l'accession à l'indépendance, les différentes Constitutions algériennes ont intégré les droits et libertés, reconnaît l'égalité entre les citoyens et citoyennes dans tous les domaines tels que garantis par la Déclaration Universelle des droits de l'homme.

Le principe de la hiérarchie des normes est consacré par la constitution algérienne et rappelé par arrêt du conseil constitutionnel en 1989, l'article 132 de la

¹ Bahieh Agahi-Alaoui, L'autorité maritale en droit Iranien et Marocain, éd l'harmattan, paris, France, 2010, p154.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

constitution algérienne, dispose que « les traités ratifiés par le président de la république, sont supérieurs à la loi ». ¹

L'arrêt du conseil constitutionnel du 20 aout spécifie « après ratification et dès sa publication, toute convention s'intègre dans le droit national ».

Les dispositions primordiales en matière d'égalité sont :

Art .29 : les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

Art.31 : les institutions ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et devoirs et de tous les citoyens et citoyennes en supprimant les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine et empêchent la participation effective de tous à la vie politique, économique, sociale et culturelle.

Art 51 : l'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'état, est garanti à tous les citoyens sans autre conditions que celles fascées par la loi.

Le 12 novembre 2008, des amendements son introduits à la constitution de 1996, entre autre, il s'agit de promouvoir les droits politiques de la femme et son accès aux postes de prise de décision a travers l'article 31...qui stipule :

« L'état œuvre à la promotion des droits politiques de la femme augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues ». ²

1.2. Convention dite Copenhague de 1979 sur " l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. " (Ratification avec réserves par le décret présidentiel 96-51 du 22 janvier 1996) :

¹ Ait Zia N, « contraintes et opportunités à la participation économique des femmes algériennes », in revue CIDDEF, n°12-janvier-mars, 2007, p. 13.

² Rapport national d'analyse de la situation : droits humains des femmes et égalité entre les sexes, « promouvoir l'égalité entre les hommes et femmes dans la région euro-méditerranéenne », éd EUROMED, Algérie, 2008-2011, p.12.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Article 3:

Les Etats parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Article 7:

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurant, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit:

A - de voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus.

B - de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du Gouvernement.

C - de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

L'Algérie est également partie aux conventions suivantes qui traitent des droits des femmes de façon directe ou indirecte :

- La Convention sur la nationalité de la femme mariée (1957).
- La Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages. Adoptée le 07 novembre 1962.
- La Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui (1949), ratifiée par l'Algérie en 1963 avec une réserve sur l'article 22.
- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965).

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

- La Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement (1960) ratifiée par l'Algérie en 1968.
- La Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958) ratifiée le 15 octobre 1969.
- La Convention sur les droits de l'enfant (1989) ratifiée par l'Algérie en 1992.
- La Charte Africaine des droits et du bien être des enfants (2003).
- La Convention de l'ONU relative aux droits politiques de la femme (1952) adoptée par l'Algérie en 2004.
- La Convention sur la criminalité transnationale organisée et ses trois protocoles -notamment celui relatif à la prévention et à la répression de la traite des êtres humains, spécialement des femmes et des enfants.
- Les Conventions 100 E et 111F de l'OIT relatives à l'élimination de la discrimination dans le travail et l'emploi. ¹
- La CEDEF :

L'Algérie a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) le 22.01.1996. Des réserves ont été faites aux articles (2) sur l'engagement des Etats parties à poursuivre par tous les moyens appropriés des politiques visant à l'élimination de toutes les formes de discriminations, (9.2) sur la nationalité, (15.4) sur le droit de circuler et le choix du domicile, (16) sur le mariage et les rapports familiaux en découlant, et (29) sur l'arbitrage de la Cour internationale de Justice entre deux ou plusieurs Etats parties.

L'Algérie n'a pas signé le Protocole Facultatif à la Convention qui autorise le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes à instruire les plaintes adressées sous forme de communication, par les victimes, d'une violation de l'un des droits énoncés dans la Convention et à mener des enquêtes sur une telle violation.

¹ Ibid. p. 23,24.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Après l'entrée en vigueur le 19 juin 1996 de la Convention, l'Algérie a présenté son rapport initial en janvier-février 1999 et le second rapport en janvier 2005¹. Ce dernier note que l'abrogation de la formule de procuration dans les votes dont les femmes étaient les principales victimes a permis de rétablir l'acte de citoyenneté des femmes par une forte participation féminine au scrutin. En outre, certaines dispositions discriminatoires du Code de la nationalité et du Code de la famille, ont été modifiées. Les réserves à l'article 9.2 portant sur les droits égaux en ce qui concerne la nationalité des enfants ont été levées et publiées dans le Journal Officiel en 2008, en accord avec la promulgation de la Loi sur nationalité du 27.02.2005.

La déclaration du Président de la République algérienne du 8 mars 2009 « *nous respectons et vénérons la femme en tant que valeur et en tant que facteur doué d'une grande capacité de changement et à faire évoluer les mentalités vers le progrès et la modernité, tout en préservant l'authenticité et les constantes de la nation et en protégeant la famille de la déviation et du déchirement. Nous œuvrons à l'encourager à poursuivre sa lutte afin de jouir de tous ses droits* »², et soulignant l'importance du respect des engagements aussi bien nationaux qu'internationaux en matière de droits des femmes, devraient pouvoir constituer un cadre de référence politique en vue de prendre les mesures nécessaires à la levée des réserves et à la signature du protocole facultatif.

Au même titre que l'homme, la femme se voit accorder le droit au travail ainsi libre choix d'exercer une activité salariale et même la constitution algérienne de 1996 est basée sur la démocratie et la justice, garantit les libertés fondamentales des algériens et des algériennes, la dignité des personnes et le droit au travail.

¹ Comité CEDAW, Observations finales : Algérie, présentation du rapport par l'Etat partie, 32^{ème} session, Algérie, 10,28 janvier 2005, p. 01.

² الجريدة الرسمية, اتفاقيات دولية, قوانين و مراسيم قرارات وآراء, مقررات, منشورات, إعلانات و بلاغات, رقم 15, 48 سنة, الجزائر, 8 مارس 2009, ص.20.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Donc à présent la femme à les mêmes droits et devoirs que l'homme devant le travail, la promulgation du code du travail a protégée la femme contre tout sorte de discrimination dans le milieu du travail cela a donnée aux femmes le droit de participer au développement économique du pays en exerçant un métier en dehors de chez elle.

2. Les stratégies d'accèsion des femmes algériennes au travail :

Jouissant de la protection de l'Etat, comme le consacre la constitution, la famille est considérée comme un facteur essentiel de cohésion et de stabilité de la société. La femme étant le pilier de la cellule fondamentale de la société, l'Etat lui a réservé un intérêt particulier et une volonté politique sans cesse exprimée, notamment dans les domaines de l'éducation, de l'enseignement, de la justice, de la protection de la santé et du travail.

Il est évident que pour gagner cette place, il est essentiel de poursuivre cet effort commun pour réduire l'écart entre la réalité et l'ambition, notamment à travers un processus qui passe inévitablement par une compréhension de la réalité sociale et de son évolution, parce qu'elle permet de s'attaquer aux véritables obstacles qui freinent une plus large insertion des femmes dans la vie sociale, culturelle et économique.

2.1. La stratégie nationale

Le Ministère délégué Chargé de la Famille et de la Condition Féminine, en s'adaptant aux différents programmes et stratégies et aux projets de lois y afférents, s'est attelé à élaborer une stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et ce, durant la période 2001-2007 dénommée ci-dessous : "La Stratégie Nationale". Ce, en vue de consolider et de conjuguer tous les efforts pour développer des méthodes, des moyens et des cadres de référence qui puissent assurer de meilleurs services et une prise en charge adéquate et efficace en direction des femmes et des enfants victimes de violence.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

A l'occasion de la Journée mondiale contre la violence faite aux femmes, la ministre de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition de la femme, Souad Bendjaballah précise que : « *Nous sommes tous d'accord pour dire non à la violence à l'encontre des femmes et pour dire que cette violence, qui n'est pas une fatalité, est une réalité complexe, multidimensionnelle, douloureuse sur laquelle nous sommes en train d'agir, chacun à son niveau* »¹.

2.1.1. Les étapes du processus d'élaboration de la stratégie :

➤ 2000-2003

La mise en œuvre du projet intitulé "Initiative Régionale Genre", initié durant la période 2000-2003, par la société civile en collaboration avec le gouvernement (Ministères des Affaires Etrangères, de la Santé et de la Solidarité)* a permis, dans sa première phase, la mise en place des fondements et capacités nécessaires, ayant abouti à un résultat positif quant aux questions relatives au Genre et à la violence contre les femmes.

➤ 2003-2006

En 2006, pour l'élaboration de la Stratégie Nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes, un processus de planification stratégique, en vue de la mise en place de fondements de cette stratégie, a été lancé et complété par le biais d'un certain nombre de rencontres et de consultations conduites par le ministère avec la participation de l'ensemble de ses partenaires, représentant(e)s des ministères, du parlement, des corps constitués ainsi que de la société civile et des agences concernées des Nations Unies².

2.1.2. Les objectifs de la stratégie nationale :

➤ Former les capacités nationales en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes durant leur cycle de vie, et en planification stratégique.

¹ Abbas A. H. Mme Benjaballah installe une commission de suivi, Horizons journal quotidien nationale, n° 5054, mardi 26 novembre 2013, P. 9

² Rapport national d'analyse de la situation : droits humains des femmes et égalité hommes et femmes, promouvoir l'égalité entre homme et femme, éd Euromed, Algérie, 2008-2011, p.44.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

➤ Initier le processus participatif (secteurs ministériels, institutions nationales/corps constitués et société civile) pour l'analyse de la situation et des domaines de développement en relation avec le statut de la femme, de ses droits humains et du phénomène de la violence.

➤ Développer et enrichir le document de stratégie nationale et le présenter à la commission nationale de lutte contre la violence pour adoption et agrément, en vue de sa mise en œuvre par les secteurs, les institutions et les organisations concernés, y-compris la société civile.

2.1.3. Les principes de fondement de la stratégie nationale :

- Le principe d'égalité comme valeur universelle et enjeu essentiel pour l'instauration de la Démocratie et le progrès.
- L'égalité consacrée par les différents contenus des lois de la république, y-compris le Code de la famille.
- Le programme du Gouvernement.
- Les programmes de développement (2004-2009).
- La Déclaration du Millénaire et ses objectifs (2000-2015)¹.

2.2. Les différentes stratégies élaborées en faveur de la femme en Algérie :

➤ Le Programme d'action du Ministère de la Solidarité et de la Famille, (1996-1998).

➤ Le Plan national d'action en faveur des femmes, initié par le Ministère de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale en 2000.

➤ Le Plan national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion élaboré par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale en 2000.

➤ La Stratégie Genre, élaborée par le Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière en 2001-2002.

➤ Le Programme d'action du Ministère Délégué Chargé de la Famille et de la

¹ Ibid. p. 46.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Condition Féminine.

- Les avant-projets de lois portant amendement au code pénal et de procédure pénale.
- Les lois modifiées et complétées portant Code pénal, Code de la famille et Code de la nationalité.
- L'avant projet de loi sur la santé.
- Les programmes et initiatives de la société civile.
- Les publications du Ministère Délégué chargé de la Famille et de la Condition Féminine, dont: "*Femmes Algériennes: Réalité et données*", 2006 - *Les mutations de la structure familiale - L'intégration socioéconomique de la femme algérienne.*

3. Les mouvements féministes algériens :

L'émancipation de la femme n'est pas un fruit du hasard ni un don de l'homme, mais il s'explique en grande partie par les mouvements féministes. Ainsi les femmes ont pris en charge leur destin par des grandes luttes répétées et persévérantes qui ont grandement contribué à changer leur rôle dans la société et parmi ces mouvement on trouve¹

- Le 19 juin 1965 : est également le point de départ d'un renforcement des structures de l'organisation des femmes²
- 1979 : début des premières manifestations des femmes devant l'assemblée populaire nationale contre l'adoption du projet de code de la famille.
- Le 08 mars 1979 : constitution de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association des femmes reconnue officiellement)
- En 1990 : a partir de cette date plus de 15 associations de femmes ont été créées.
- En 1993 : création du collectif Maghreb égalité, résultat de la conférence mondiale des femmes à Pékin, adaptation de 100 mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la femme
- En 1995 : participation à Pékin au parlement symbolique des femmes, adaptation de 100 mesures en faveur des femmes, son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.
- En 1996 : rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.
- En l'an 2000 : le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et invisible³.

¹ KHODJA Souad, « nous les algériennes », la grande solitude, éd casbah, Alger, 2002, p. 205-206.

² Ministère de l'information et de la culture : « la femme algérienne », collection visage de l'Algérie, ateliers d'arts graphiques, Espagne, avril, 1976, p. 21.

³ KHOUDJA Souad, op.cit, p. 98.

Section 2 : les femmes et les postes de décision

1. L'accès des femmes au poste de décision :

Il est fréquemment dit que le développement d'une société peut être mesuré par la condition de la femme, vu que cette dernière a beau subi tout au long de son histoire tant d'inégalités et de diminution, et même aujourd'hui elle subit toujours ce genre de traitement dans plusieurs sociétés patriarcales qui réduisent ses capacités et l'a confinent seulement dans son foyer.

Néanmoins, le marché du travail en Algérie a connu ces dernières années de profondes mutations qui ont permis une redynamisation de l'activité féminine, puisque le taux a plus que doublé pour atteindre 17,5% en 2013, ainsi joindre à cela une scolarisation massive des filles qui a permis un recul de l'analphabétisme et les mutations socio-économiques que connaît le pays, mais en dépit de cela l'accès des femmes aux postes de responsabilité et de décision reste toujours "timide" avec un taux de seulement 9%, c'est une progression, il était de 5% en 2000, La discrimination à l'emploi envers les femmes est ainsi plus flagrante en haut de l'échelle.¹

En dépit des initiatives et des efforts d'intégration de la femme dans plusieurs domaines (éducation, santé, administration...) la participation de la femme dans des postes supérieures est rare, presque inexistante. Etant donné qu'ils sont confronté à des conditions de diplôme et de compétences égales et, souvent même, supérieures à celles des hommes, les femmes cadres ont assurément beaucoup moins de chances d'accéder aux fonctions de responsabilité, des entreprises publiques et des universités. Malgré que l'emploi féminin soit protégé par la loi, (hommes et femmes sont égaux devant le travail), mais l'emploi féminin évolue trop lentement.

¹ Journal quotidien : info soir, samedi 8- dimanche 9 mars 2014, n°3231, p.4.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Selon les chiffres de l'ONS, la femme ne représente que 17,5% de la population active, les femmes cadres sont encore plus rares. Les femmes algériennes sont très souvent médecins (elles représentent 70 % des cadres dans le médical et le paramédical), enseignantes (50 % des cadres), un peu plus rarement magistrates (35 % des cadres) ou cadres dans l'administration (à hauteur de 32 %). Mais ces chiffres, qui montrent la féminisation de certains métiers, mettent en lumière leur absence de certains postes, notamment ceux de décision dans des entreprises économiques et financière.¹

La sous-représentation des femmes dans des postes de responsabilités reviens a l'existence de différentes obstacles.

¹ ONS, activité emploi et chômage au 4^{ème} trimestre, n° 653, Alger, 2013, p. 1, 5.

2. Les facteurs qui empêchent l'accès des femmes au poste de décision :

Malgré l'émancipation et la participation de la femme dans le marché de travail mais elle est toujours confrontée à des contraintes qui l'empêchent d'accéder aux plus hauts niveaux de la hiérarchie dans leur travail et cela est le fruit de plusieurs facteurs d'ordre social, culturel et organisationnel.

2.1. La femme et la société :

2.1.1. Le poids des traditions :

Les difficultés rencontrées par la femme pour accéder à l'emploi sont de différents genres. D'une part la femme a subi 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'incapacité juridique.

D'autres parts, les coutumes et les traditions rétrogrades la reconnaissent 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.

La femme se met elle-même dans cette position car elle ignore son statut et 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 restent imprimées en elle par l'éducation du découragement dans l'instruction¹. D'où elle doit prendre conscience pour son propre destin en accédant facilement à l'emploi et en s'engageant elle-même pour sa cause.

On verra d'ailleurs, Les femmes ont été élues par les hommes politiques et par une frange d'intellectuels "*gardiennes des traditions*", puis ils ont manipulé ces traditions pour freiner toute évolution. Le maintien du rôle traditionnel de la femme a hypothéqué l'avenir car c'est aux femmes que revient le pouvoir de

¹ Liliane Mébarka GRAINE, Etre une femme en Algérie, action sociale, Doctorat en sociologie, Université Paris 8 - St Denis (93), 2006, p. 96.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

façonner les hommes. En effet, soumises à un dressage qu'elles ont intériorisé, elles forment ainsi la "*chaîne de transmission*" de la tradition¹, où leur rôle se confinent à élever leurs enfants et s'occuper de la gestion de leurs ménages selon les schémas traditionnels. C'est ce que la société attend d'elles

Le poids des traditions qui seraient hostiles à l'emploi des femmes, mais cela n'agit pas également contre la scolarisation des filles. On a vu qu'au contraire, durant toute cette période les parents ont massivement envoyé leurs filles à l'école et misé sur le système éducatif pour leur assurer un avenir², car l'éducation et l'acquisition du savoir sont encouragés tant pour les hommes que pour les femmes.

L'emploi féminin lorsqu'il est qualifié (enseignante, médecin...) et plus facilement accepté et valorisé par rapport aux emplois dans la réalisation technique des grands travaux nécessitant un travail de nuit et des déplacements dans des chantiers lointains à haut risque dans le domaine sécuritaire.

2.1.2. La vision des hommes envers le travail féminin :

En effet, les hommes étant toujours prisonniers de l'ancienne représentation de leurs rapports aux femmes, le travail féminin est encore une bataille dure, bataille menée par les femmes seules contre toute une série de blocages où le sentiment de l'honneur masculin occupe la place centrale.

L'identité de l'homme dans la société traditionnelle se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille. "*Dans ce contexte, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en termes de contrôles et de droit de commander*"³

¹ Ibid, p. 96.

² Fatiha TALAHITE, *Algérie l'emploi féminin en transition*, 8th mediterranean social & political research meeting, european University institute Florence, paris, 2007, p.6.

³ C.CAMILLERI, *jeunesse et développement*, édit C.N.R.S, paris, 1969, p.337.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Un homme dont la fille ou l'épouse ou la sœur exerce une activité salariée n'est plus un homme, pour reprendre une opinion populaire courante. Être un homme, c'est donc disposer d'un pouvoir absolu sur les femmes, ce pouvoir étant lui-même conditionné par l'entretien économique de ces mêmes femmes. La femme vient-elle à vouloir participer à l'activité économique pour des raisons multiples et c'est l'identité même de l'homme qui s'en trouve menacée. Ne plus dominer mais établir des apports de respect mutuel et de reconnaissance totale et entière de l'autre, au lieu et place d'être perçu comme l'accès à des formes supérieures des relations humaines, est considéré comme une déchéance et une démission de l'homme.

Néanmoins, ajoute la conférencière, il reste encore des facteurs défavorables au travail des femmes. Selon elle, il s'agit du fait que ce soit le mari qui doit subvenir aux besoins de la famille comme cela est stipulé dans les articles 74 et 75 du code de la famille¹. De ce fait, le travail de la femme apparaît facultatif, sauf en cas d'incapacité du mari.

2.1.3. Les charges familiales :

Les pressions exercées sur l'équilibre travail-famille sont dues à d'importants changements démographiques et sociaux survenus aux cours des dernières décennies.

L'accès des femmes au marché du travail, l'apparition de nouvelles formes d'organisation de la famille (famille monoparentale ou couple à double carrière), le vieillissement de la population et la diminution de l'importance accordée au travail au profit d'une meilleure qualité de vie créent des pressions diverses sur l'équilibre travail-famille².

¹ Secrétariat générale du gouvernement, code de la famille, Alger, 2007, p. 11.

² Kolsi Mohamed Jamoussi Dorra, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, ISG Tunis - Maitrise ORH, tunisie, 2007, p. 01.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Le déséquilibre entre le travail et la famille a des conséquences coûteuses tant pour les femmes que pour les organisations. Chez les femmes, la difficile conciliation entre le travail et la famille crée un accroissement du stress, une diminution de l'implication et de la satisfaction au travail.

Ces effets négatifs sur les femmes ont évidemment des conséquences négatives sur la rentabilité de l'organisation, car ils sont parfois la cause de l'augmentation du nombre de retards, des absences, du roulement du personnel et d'une diminution de sa mobilité.

Les femmes sont les premières à assumer les responsabilités de la vie familiale, et donc elles ont davantage de difficulté à concilier travail et responsabilités familiales que les hommes. Le partage inéquitable des tâches domestiques empêche les femmes de se consacrer pleinement à leur travail. Toutefois, lorsque les hommes assument les mêmes responsabilités, ils éprouvent les mêmes difficultés. Bien souvent, les femmes sont contraintes de quitter leur travail car elles ne trouvent pas de moyens de gardes disponibles ou financièrement accessibles pour s'occuper de leurs enfants. En outre, leurs horaires professionnels ne coïncident pas avec les charges de mère de famille.

2.2. La politique organisationnelle :

2.2.1. La ségrégation verticale commence par une ségrégation horizontale :

Le chemin qui mène au sommet pour les femmes est bloqué, les hommes accèdent au haut niveau en occupant des postes opérationnels, par exemple, en lançant de nouvelles gammes de produits ou en mettant sur pied de nouvelles divisions, ou encore, en offrant des services diagnostiques¹.

¹ Nathalie LAVIGNE, accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises, ORSE, n°5, février 2004, p. 11.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Ainsi, les femmes qui franchissent des échelons progressifs le font en occupant des postes d'exécution, jusqu'à ce que leur avancement soit bloqué parce qu'on juge qu'elles ont une «mentalité d'exécution».

En outre, Les postes opérationnels, qui servent de point de départ pour accéder à des postes de haute direction, semblent interdits aux femmes dans de nombreuses entreprises, même si rien ne laisse supposer qu'elles ne seraient pas capables d'occuper des postes opérationnels ou des postes de haute direction . Par exemple, en ce qui concerne les emplois et les fonctions, on trouve chez les ingénieurs les femmes plutôt dans les services " Recherche étude ", et moins dans les services production stricto sensu.

L'Organisation internationale du travail (OIT, 1998) remarque également que les femmes sont souvent majoritaires aux échelons inférieurs dans des secteurs non stratégiques (postes de soutien), ce qui diminue leurs chances de promotion vers les postes de prise de décision. Ainsi, elles occupent plutôt des postes dans l'administration et dans le domaine des relations avec le personnel, que des postes stratégiques (opérationnels) comme ceux qui nécessitent des relations avec les clients ou le développement de nouveaux produits. De plus, elles sont minoritaires dans les postes qui peuvent avoir une influence sur la nomination des cadres, comme la direction des ressources humaines¹.

2.2.2. La faiblesse des réseaux informels organisationnels ou professionnels des femmes limite grandement leur progression de carrière.

Qu'ils soient formels ou informels, ces réseaux influencent les nominations au moment de la sélection des cadres car, généralement, les décideurs engagent les personnes qu'ils connaissent ou dont ils ont entendu parler.

¹ Magazine de OIT, travail « discrimination au travail les progrès menacés, éd bureau international du travail, n°72, Genève, 2011, p. 7.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

De plus, les informations sur les ouvertures de poste, les concours et les façons de s'y préparer sont souvent disponibles par le biais de ces réseaux. Les femmes misent essentiellement sur leurs compétences et leur performance pour grimper les échelons dans l'organisation et elles sous-estiment l'importance des réseaux informels¹.

L'appartenance à un ou des réseaux est particulièrement nécessaire en période de décroissance, car la compétition pour les promotions est féroce. Il en résulte que les femmes doivent démontrer davantage que les hommes qu'elles sont compétentes, car elles ne sont pas supportées par des réseaux et des conseillers.

Le système de soutien des femmes disparaît progressivement au fur et à mesure de leur progression dans la hiérarchie. Les femmes ont de plus en plus de difficulté à trouver des parrains qui prendront le risque de les soutenir. En outre, elles ont peu d'appui à la maison, particulièrement, si elles gagnent plus d'argent que leur époux.

2.2.3. Les femmes souffrent également d'une culture organisationnelle masculine.

Les valeurs, les mythes, les croyances, les règles et les façons de faire dans l'organisation sont des éléments qui affectent le cheminement de carrière des hommes et des femmes qui y travaillent. La connaissance, la compréhension et la maîtrise de cette culture augmentent les chances de succès de carrière de ceux qui travaillent dans cette organisation.

Les femmes intègrent généralement des organisations dont la culture a traditionnellement été créée et contrôlée par un groupe homogène dont elles ne faisaient pas partie.

¹ Aicha Kouadri, Accès des femmes aux postes de décision, Novembre 2006, <http://www.mediterraneas.org>.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

Ainsi, la plupart des hommes préfèrent travailler et négocier avec des hommes. De plus, certains préjugés tels que les femmes souhaitent moins que les hommes accéder aux postes de gestion, qu'elles n'ont pas les capacités (formation) ou les habiletés pour assumer ces responsabilités, sont tenaces¹.

Or, elles doivent éviter de se montrer trop machistes ou trop féminines. Elles doivent aller chercher l'aide dont elles ont besoin, mais réussir par leurs propres moyens. Elles doivent prendre des risques sans faire d'erreurs. Elles ont en outre une double tâche à assumer à la maison et au bureau. Les femmes sont également limitées par la notion de "leadership féminin".

Cette notion laisse en effet entendre qu'elles ont un style de leadership différent. C'est une croyance que les femmes elles-mêmes contribuent à propager et qui nuit à leur avancement.

Selon le sociologue Bourdieu « l'entreprise peu être présenté comme une institution reproduisant les rapports sociaux de domination cette reproduction s'effectue par la généralisation d'un système de « valeurs » d'idéaux collectifs qui définissent dans l'entreprise les compétences désirables, puis leur mode de traitement à travers des dispositifs de gestion et d'organisation... c'est ainsi que les femmes ayant réussi disent souvent avoir consciemment adopté un style « masculin », afin de rentrer dans le moule des valeurs attendues par leurs collègues masculins »²

Certains emplois, en particulier, symbolisent, entre autres, des conceptions rattachées au sexe, par exemple, ils sont associés à des qualités considérées comme masculines ou féminines. Les auteurs signalent également que le lien entre tel ou tel emploi et des éléments masculins ou féminins peut varier selon les cultures et selon les périodes.

¹ Fatiha TALAHITE, *Algérie l'emploi féminin en transition*, 8th mediterranean social & political research meeting, european University institute Florence, paris, 2007, p

² Nathalie LAVIGNE, OCIT, p. 14.

Chapitre III : droits et stratégies fondamentaux des femmes au travail et les contraintes dominantes.

On conclut que les questions touchant au statut de la femme et la recherche de plus d'égalité entre les deux sexes et faire face aux facteurs qui entravent leur accès au poste de direction, demeurent une préoccupation majeure des pouvoirs publics en Algérie. En effet, la promotion de la situation des femmes est soutenue par un engagement politique clair, appuyant leurs droits humains d'une part et l'amélioration de leur statut, d'autre part. En matière de politiques nationales, de programmes et de réformes législatives, des efforts importants ont été entrepris par le gouvernement dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la santé en général et de la santé reproductive en particulier et dans l'accès aux ressources et à la prise de décision. Toutes les interventions et engagements du gouvernement Algérien, au plan national et international, avaient pour souci essentiel la mise en œuvre du principe d'égalité entre les deux sexes, la consécration et la préservation de la dignité de la femme algérienne et l'élimination des formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes, à travers leur cycle de vie. Le rapide aperçu des principaux problèmes de développement, selon une approche genre, montre que, malgré les progrès considérables réalisés, des disparités hommes femmes existent toujours.

Section 1 : Historique et évolution de la SONATRACH

1. Historique

SONATRACH est la première société du continent africain, elle est classée 11 parmi les compagnies pétrolières mondiales, et deuxième exportateur de GNL et troisième exportateur de gaz naturel, sa production globale ; tous produit confondu est de 2002 millions de tonnes, ses activités constituent environ 30% de PNB de l'Algérie, elle emploie un effectif de 120 000 salariés

SONATRACH, est synonyme de la **Société Nationale de Transport par Canalisation des Hydrocarbures**, elle a été générée par le décret N : 63 /491 le 31 décembre 1963. Dans la principale tâche se limite uniquement au transport et à la commercialisation des hydrocarbures. Et ce n'est qu'en 1966 que SONATRACH a enregistré sa première transformation et élargissement en matière de fonction, puisque en plus de transport elle s'est chargée de la production, ce qui lui a donné une autre dimension de responsable de recherche et de transformation des hydrocarbures.

Le 29 juillet 1965 ont été signés les “ Accords d'Alger” dans la capitale algérienne. Par ces accords, l'Algérie et la France décidaient de créer une association dite “ Association coopérative” à laquelle était attribuée une énorme superficie à travers le Sahara, sur laquelle les compagnies pétrolières nationales des deux pays, la SONATRACH d'un côté et l'ERAP de l'autre (l'ancêtre de Total - Elf - Fina), se lançaient avec des pourcentages égaux de 50/50 dans l'exploration et la production, ainsi que dans les opérations de recherche et pour l'exploitation des champs découverts. Et c'est à partir de 1966 que la SONATRACH a vu son statut modifié par décret n°66/292 du 22/09/1966. Ce texte a élargi ses activités en intégrant la production, la recherche et la transformation des hydrocarbures.

Mais l'évènement le plus monumental dans l'histoire de SONATRACH a été l'annonce de la nationalisation des hydrocarbures, le 24 février 1971, lors d'un

discours mémorable prononcé devant les cadres de l'UGTA par le défunt président Houari Boumédiène durant lequel il annonçait :

« ... Je proclame officiellement, au nom du Conseil de la révolution et du gouvernement, que les décisions suivantes sont applicables à compter de ce jour :

1/ - la participation algérienne dans toutes les sociétés pétrolières françaises est portée à 51 pour cent, de façon à en assurer le contrôle effectif;

2/ - la nationalisation des gisements de gaz naturel;

3/ - la nationalisation du transport terrestre, c'est à dire de l'ensemble des canalisations se trouvant sur le territoire national ».

Le 24 février 1971, la nationalisation s'étendra à tous les secteurs des hydrocarbures, cela a mené à une limitation de l'entreprise dans la sphère d'un schéma directeur approuvé au début de 1981, pour atteindre une meilleure efficacité et efficience organisationnel et économique. De ce principe SONATRACH donnait naissance à 18 entreprises (NAFTEL, ENIP, ENGTP, ENAC...). En 1985, après sa réorganisation, SONATRACH s'est recentré sur de nouvelles bases que constituent les activités suivantes :

- Exploitation et recherche.
- Exploitation des systèmes et transformation de gaz.
- Le transport par canalisation.
- La commercialisation.

A travers cette transformation structurelle et fonctionnelle un schéma du groupe s'est constitué aux branches d'activité autonome et leur filiation, d'où liée la branche transport par canalisation (TRC) dont la mission essentielle est d'assurer le transport des hydrocarbures par pipe-line ou ce trouve la direction régionale de Bejaia.

La décennie qui a suivi est caractérisé par une intense d'activité dans l'exploitation, le développement des infrastructures et les moyens de productions,

de transport et de canalisations, les constructions de raffinerie et d'autre installation et de l'équipement de fabrication des produits dérivés.

L'année 1992 est caractérisée par les grands bouleversements économiques nationaux et internationaux qui y ont conduit à la mise en œuvre d'un projet de mondialisation appelé « Promas » élevant SONATRACH au rang des grands groupes pétroliers internationaux.

Le 11 février 1998 de nouveaux statuts organisant SONATRACH en société par action et recentrant ses activités de bases sur :

- Exploitation des gisements d'hydrocarbures.
- La transformation du gaz.
- Le transport par canalisation

L'objet recherché de la SONATRACH par la restructuration et la réorganisation et décentralisation des pouvoirs, et d'opter un système de décideurs fonctionnaires pour évoluer vers un schéma du groupe en constituant des branches d'activité autonomes et leur filiation. L'activité transport est confiée à la branche transport par canalisation (TRC) dont la mission essentielle est d'assurer le transport des hydrocarbures par pipe-line.

➤ **Classement de la Sonatrach :**

Selon le classement 2007 réalisé par « Jeune Afrique l'Intelligent », le groupe Sonatrach, avec un chiffre d'affaires de 32,8 milliards de dollars en 2007, est la première entreprise africaine. Elle est classée 12ème compagnie pétrolière mondiale, dans l'édition 2007 du « Top 50 » de Petroleum Intelligence Weekly (PIW). Par ailleurs, la compagnie algérienne est le 2ème exportateur de GNL et de GPL et 3ème exportateur de gaz naturel. Sa production globale, tous produits confondus, est estimée à 232,3 millions de TEP en 2005 et son chiffre d'affaires à l'exportation pour la même année à 45,6 milliards de dollars. Ses activités

constituent environ 30% du PNB du pays. Elle emploie 120 000 personnes dans l'ensemble du groupe (société mère, filiales et international).

➤ **Présentation de l'entreprise mère « SONATRACH »**

La première exploitation des gisements en Algérie commence à la fin de l'année 1980, mais le premier gisement ne fut trouvé qu'en 1948 à OUED GUETRINI, dans une région éloigné de 150KM d'Alger. Dans les années 50, les travaux d'exploitation s'étendirent au Sahara ou furent découverte d'importantes réserves de pétrole et de gaz naturel. Entre 1953 et 1956 furent découverts les champs d'huiles d'Edjeleh, et les champs de gaz, de HASSI MESSAOUD, de HASSI RMEL, et d'IN AMENAS.

L'Algérie comporte une surface sédimentaire de plus de 1,5 millions de KM carré dont l'exploitation est loin d'être terminée. La majorité des gisements d'huile et de gaz découverts à ce jour sont situés dans la partie de la plate forme de SONATRACH. Cette dernière est une abréviation de « société nationale de transport et de commercialisation des hydrocarbures »

2. Objectifs et évolution

Pour les 25 années, SONATRACH projette de doubler le rythme de la production pour atteindre annuellement 100 TEP, ce qui donnera une production de cumulé prévisionnelle de 2,5 milliards de TEP à la fin de l'année 2020. Le programme des réserves à maintenir la même durée à venir a été élaboré en fonction d'une espérance de découvertes de jaselements équivalents à 144 millions de TEP annuellement. Compte tenu du volume de réserves potentiellement récupérables, il est évident que cet objectif ne suffira pas à couvrir le rythme de production fixé ou encor moins à rattraper le retard de ressources énergétiques. Il est donc vital pour SONATRACH de tracer une nouvelle politique énergétique en

mesure de préserver et de consolider la dynamique de production et de l'exploitation de ses ressources.

Aujourd'hui, l'évolution de l'économie mondiale d'hydrocarbures ne laisse d'autres alternatives à SONATRACH que l'adaptation, l'amélioration et la modernisation des conditions de travail et de son outil de production. Pour cela, elle doit s'appuyer sur les valeurs fondamentales de la culture de l'entreprise : l'engagement dans l'intérêt de l'esprit de l'éthique. Le professionnalisme de la quête de l'excellence constituant les valeurs de l'entreprise, le développement de SONATRACH doit être armé par une volonté de défi qui s'appuie sur :

- La compétence technologique.
- L'amélioration de l'environnement social.
- La satisfaction de travailleurs et clients.
- Le transfert du savoir-faire.

SONATRACH a plusieurs activités qu'on peut résumer dans :

- La recherche et l'exploitation des gisements.
- La liquéfaction et la transformation du gaz.
- La commercialisation et le transport par canalisation.

3. Présentation de la DRGB

La direction générale de Bejaia est l'une des cinq régions composant l'activité transport par canalisation (TRC), elle est rattachée directement à la division exploitation avec les autres régions de même activité à l'instar de HAOUD EL HAMRA, ARZIEU, SKIKDA, IN AMINAS et deux directions de maintenance (BISKRA et l'AGHOUAT).

❖ Activités de DRGB :

La direction régionale de Bejaia a comme activité le transport des hydrocarbures par canalisation, elle est chargée de l'exploitation de trois ouvrages. Un ouvrage est une canalisation avec tout ce qui lui est raccordé, comme les stations, les canalisations sans les bacs par exemples

La DRGB gère le port pétrolier qui est composé de trois postes de chargement de navires jaugeant jusqu'à 80.000 tonne. Leur ravitaillement est assuré a partir d'un parc de stockage au moyen d'une pomperiez de 5300 CV

❖ L'organisation et le fonctionnement de la DRGB :

La SONATRACH (DRGB) dispose d'une organisation structurelle dans l'organigramme diversifié qui répond à sa politique. Selon la décision du vice-président SONATRACH N° 010-03 paru le 26/04/2003, celui-ci se compose d'une direction, ces derniers divisés en quatorze départements :

➤ La direction régionale :

Elle est composée d'un directeur et de quatre(4) sous directeur, d'un assistant chargé de la sureté interne et d'un secrétariat.

Elle est chargée de concevoir, de coordonner et de contrôle les actions liées à la gestion et au développement de la société.

➤ Centre informatique :

Il regroupe les moyens d'exploitation et de développement des applications informatiques pour l'ensemble des régions de la division transport.

➤ Département hygiène et sécurité(HSE) :

Il a pour mission la protection et la sauvegarde du patrimoins humain et matériel de la DRGB, il assure le bon développement du transport des hydrocarbures (volet sécurité industrielle).

➤ **L'assistant sureté interne :**

Il veille à la sécurité des ouvrages de la région(DRGB).

• **Sous-direction finance et juridique :**

Elle occupe une place privilège au sein de l'entreprise et se compose de trois départements :

➤ **Département finance :**

La mission principale de ce département est la tenue de la comptabilité générale et analytique de l'entreprise ainsi que le suivi et le contrôle de réalisation du budget et comptes bancaires à travers le bilan annuel.

➤ **Département budget :**

Le système de contrôle est introduit à partir du janvier 1973. Il s'applique à tout la SONATRACH sans exceptions. Il est chargé d'établir le budget au début de chaque année selon les prévisions des besoins demandés par chaque structure, comme il veille à l'établissement des plans de gestion à moyen terme (5 ans), ainsi que le suivi et le contrôle de leur application en faisant des bilans annuels.

➤ **Département juridique :**

Il intervient à chaque fois que les intérêts de la DRGB sont mis en jeu pour veiller à l'égalité des transactions et de toutes autres actions tendant à engager l'entreprise. Il prépare les appels d'offre nationaux et internationaux et élabore les articles et les conditions du contrat convenant au cahier des charges ; il assiste aux différentes missions d'ouverture des plis(COP), commission d'évaluation des offres techniques. (CEOT) et commission des offres commerciales (COC).

• **Sous-direction administration et social :**

En faisant référence à son organigramme, on constate qu'elle est composée d'un sous directeur administratif qui chapeaute un ensemble de trois chefs de département :

➤ **Département ressource humaine et communication RHC**

La mission de ce département est d'acquérir des ressources humaines en nombre et en qualité, il veille au suivi et à l'évaluation de leur carrière et il planifie les besoins à court, moyen, et long terme en matière de recrutement

➤ **Département administratif et social :**

Sa mission consiste à gérer et suivre la gestion administrative des employés de la DRGB (volet social).

➤ **Département moyen généraux (MOG) :**

C'est un département qui assure le soutien logistique de l'entreprise dernièrement des tâches, se sont rétrécies à cause de la politique de sous traitance adoptée par la SONATRACH en faveur du privé

• **Sous-direction technique :**

Selon le nouvel organigramme, il se compose d'un sous directeur qui gère quatre (4) départements :

➤ **Département maintenance :**

Il est chargé d'assurer, le bon fonctionnement des équipements industriels tournant (pompes, moteurs, compresseurs, etc.), la modernisation des systèmes de maintenance en utilisant de nouvelles technologies et le maintien en bon état des équipements de réparation et de réhabilitation.

➤ **Département de protection des ouvrages (PTO) :**

Il est chargé d'assurer, d'entretenir, de protéger les ouvrages de transport et d'intervenir au niveau des canalisations contre les connotations et les éclatements.

➤ **Département approvisionnement et transport (ATR) :**

Il représente un soutien logistique et technique aux autres structures, il assure la disponibilité des pièces de rechanges matériels et nécessaires à leurs fonctionnements ainsi que les moyens de transport pour une bonne gestion des ouvrages.

➤ **Département des travaux neufs :**

Il est chargé de faire l'étude et le suivi de la réalisation des divers projets d'investissement de la DRGB dans différents domaines (construction des bâtiments et des bacs, etc.)

• **Section 2 : Présentation des départements ressource humaine et communication**

Le facteur homme restera toujours l'une des préoccupations majeures des responsables de la SONATRACH. Cette préoccupation est traduite par la création d'un département ressource humaine. Il est le levier de la modernisation de la SONATRACH qui a pour objectif stratégique, la recherche et l'acquisition d'un personnel de qualité. Il développe une politique social et de rémunération permettant sa préservation et son développement qualitatif en vue de réaliser la meilleure performance possible.

Le département ressource humaine et communication se compose de :

• **Cadre communication :**

Il est chargé d'élaborer un plan de communication en suivant les orientations et l'objectif de l'activité et les changements au sein de la DRGB est de la remettre

comme revue de presse quotidienne au personnel, ainsi que toute information demandé à la communication dans la DRGB.

- Service recrutement/formation :

Il dispose d'assurer la gestion administrative des actions de formation de la DRGB, de l'élaboration des plans annuels et pluriannuel de formation ainsi que la gestion des dossiers des candidats et les opérations de sélection et de recrutement selon les besoins.

- Service gestion prévisionnelle :

Son rôle primordial consiste à assurer et vérifier les mouvements des effectifs en qualité, en nature et en carrière. ses principales tâches sont :

- gérer des carrières, le suivi et la gestion de carrières des tous les agents de SONATRACH depuis le recrutement jusqu'à la retraite ;
- traiter toutes les requêtes et demande de mutations ;
- établir les bilans mensuels et trimestriels ;
- élaborer l'organigramme et veiller au bon déroulement de son application ;
- lancer une campagne promotionnelle (chaque année la DRGB lance une campagne pour promotion) et une campagne d'avancement (c'est une promotion horizontale qui permet de garder le même poste avec un changement d'échelon).

1. Les tâches du département ressource humaine et communication

Le département ressource humaine et communication assure plusieurs tâches pour le bon fonctionnement de l'entreprises, parmi ces tâches, on peut citer :

- gérer l'organigramme ;
- traiter les rapports mensuels, trimestriels pour les plans de formation et de recrutement :

-relever les indicateurs de gestion des ressources humaine et les consolider en vue d'un meilleur suivi des effectifs ;

-élaborer le plan de recrutement et celui de la formation ;

-recruter le personnel permanent et temporaires ;

-traiter les mouvements des agents (promotion, réorientation, mutation).

2. Les objectifs de département ressource humaine et communication

Dans le but de réaliser ses objectifs le département est appelé à :

-penser, coordonner, orienter, développer, planifier, et contrôler les activités inhérentes aux ressources humaines.

-veille à la mise en œuvre des programmes des études de langue et de communication.

Dans le présent chapitre, nous avons procédé à l'analyse des informations recueillies sur le terrain à travers des tableaux en vue d'interpréter les résultats de l'enquête et de déterminer les facteurs empêchant la femme d'accéder aux postes supérieurs au sein de l'entreprise SONATRACH.

pour cela ce chapitre est subdivisé en 3 sections , la première concerne les caractéristiques personnelles des enquêtés, la seconde porte sur l'analyse des données relatives a la première hypothèse, et la troisième est consacrée a l'analyse des données relatives a la deuxième hypothèse.

Section 1 : Les caractéristiques des personnes interrogées

Dans cette partie nous allons présenter les caractéristiques personnelles des interrogé

Tableau n°3 : Répartition de la population d'étude selon les catégories d'âges.

Catégorie d'âge	Fréquence	%
[25-30[02	6,66%
[30-35[16	53,33%
[35-40[05	16,66%
[40-45[05	16,66%
[45 et plus	02	6,66%
Total	30	100%

Conformément au tableau n° 1, on observe que la plupart des enquêtés sont âgé entre [30-35[ans avec un pourcentage de 53,33%.

On remarque que la catégorie d'âge [30-35[ans représente la majorité de l'effectifs avec (16) personnes, cela s'explique par le choix de l'entreprise DRGB de recruter les jeunes femmes qui sont plus motivé et déterminé, car l'âge optimal pour le travail de la femme est la trentaine, dans cette optique les ambitions sont plus transparente et constructive ce qui favorise dans ce contexte cette touche de jeunesse active qui répondra efficacement a la réalisation des objectifs assignés a l'entreprise.

Tableau n°4 : Répartition de population d'enquête selon la situation matrimoniale.

Situation matrimoniale	Fréquence	%
Marié	21	70%
Divorcé	02	6,66%
Célibataire	07	23,33%
Veuf	00	00%
Total	30	100%

D'après les réponses obtenus, on enregistre que la plupart des femmes cadres sont mariés sur un effectif de (21) personnes le pourcentage déterminé est de 70%, devant (7) femmes célibataire avec 23,33%, et (02) femmes divorcé avec un pourcentage de 6,66%.

Cela nous amène à dire que le plus grand nombre des femmes cadres à Sonatrach ont des responsabilités dans leur foyer familiales, qui les obligent à avoir des capacités performantes qui leur permettront de se stabiliser dans l'entreprise et répondre aux exigences du fonctionnement du travail pour sécuriser les besoins de leurs familles.

Tableau n°5 : Répartition de la population d'enquête selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Fréquence	%
Moyen	00	00%
Secondaire	02	6,66%
Supérieure	28	93,33%
Total	30	100%

Le tableau n°5, indique que le niveau d'instruction des enquêtés est supérieure avec un effectif de (28) personnes qui donne un pourcentage de 93,33% ensuite 6,66% ont un niveau secondaire.

On constate que l'entreprise DRGB exige un niveau d'instruction supérieur pour la réalisation de ses objectifs économique et organisationnels étant donné que la Sonatrach adopte une technologie très sophistiqués, alors ses salariés doivent avoir une haute qualification pour maîtriser leur travail, pour répondre aux exigences de leur poste. Pour cela la DRGB recrute d'avantage les diplômés afin d'avoir toujours l'élite de la main-d'œuvre, cette initiative est une source productive de bénéfice pour l'organisme.

Tableau n°6 : Répartition de la population d'enquête selon les secteurs d'activité.

Les secteurs	Fréquence	%
Administration	06	20%
Finance	07	23,33%
Commerce	04	10,33%
Ressources humaines	07	23,33%
Technique	03	10%
Informatique	03	10%
Total	30	100%

D'après le tableau ci-dessus, on trouve le même pourcentage dans le secteur de ressources humaines et finance qui est de 23,33%, suivie par 20% des enquêtés qui occupent le secteur d'administration, ensuite commerce avec 10,33%, et enfin le secteur technique et informatique avec un même taux de 10%.

Les résultats du tableau n°6, on déduit que les femmes sont plus présentes dans les secteurs de ressources humaines et finance en raison de leur formation initiale (diplôme) et leur choix d'étude. Ainsi une des enquêtés répond : « le système éducatif oriente les femmes vers des filières administration, santé, enseignement...mais les hommes vers des filières techniques »

Tableau n°7 : répartition des enquêtés selon leur ancienneté professionnelle.

Ancienneté	Fréquence	%
[1 an -5ans [06	20%
[5ans- 10ans [14	46,66%
[10ans- 15ans [06	20%
[15ans- 20ans [04	13,33%
Total	30	100%

Ce tableau représente la répartition des enquêtés selon leur ancienneté professionnelle, on remarque que la proportion la plus forte et de 46,66% qui représente la classe de [5ans- 10ans], suivie de deux classes [1ans- 5ans] et [10ans- 15ans] avec un même pourcentage de 20%, enfin [15ans- 20ans] avec 13 ,33%.

On constate que la DRGB prend en considération l'ancienneté dans ces critères de sélection pour un poste de décision vacant, pour justifier cette proportion dans la classe [5ans- 10ans] on se réfère au tableau n°3 dont la majorité des enquêtés sont âgé entre [30ans - 35ans].

Section 2 : Analyse de la première hypothèse

Nous allons présenter et analyser les résultats de différentes questions relatives à la première hypothèse qui est la suivante :

« Les conjonctures sociales (charges familiales, les rudes traditions) sont des facteurs qui empêchent les femmes d'occuper un poste de décision ».

Tableau n°8 : l'opinion des enquêtés sur l'évolution de la conception des hommes envers les femmes qui travaillent.

Conception des hommes	Fréquence	%
Evolué	08	26,66%
Non évolué	18	60%
Un peu	04	13,33%
Total	30	100%

En observant les résultats obtenus dans ce tableau, on trouve que 60% de nos enquêtés affirment que la conception des hommes sur le travail des femmes s'avère non évolutive, suivie de 26,66% qui les contredisent, enfin 13,33% disent que leur conception est un peu évolué.

On résulte dans ce tableau que la conception des hommes envers le travail féminin n'a pas évolué, car ils se sont toujours attachés à leur identité dans la société traditionnelle qui se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille. *"Dans ce contexte, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en termes de contrôles et de droit de*

commander»¹, ainsi le travail féminin est considéré comme une humiliation masculine.

Tableau n° 9 : la répartition des enquêtés selon les contraintes confrontées dans leur vie personnelle.

Les Contraintes	Fréquence	%
Maternité. T. consacré aux enfants	24	66,66%
Les préjugés	10	27,77%
Problèmes du conjoint	02	5,55%
Total	36*	100%

D'après les données statistiques de ce tableau, on enregistre 66,66% de la population d'étude ont des contraintes dans leur vie personnelle qui sont la maternité et le temps consacré aux enfants, suivie de 27,77% qui affirment que les préjugés font partie des contraintes rencontrés dans leur vie personnelle, et enfin 5,55% ont des problèmes avec leur conjoint.

On remarque que la plupart des femmes cadre ont répondu que leur plus grande contrainte est la maternité et le temps consacré aux enfants, on peu expliquer ce taux se rapportant a leur situation matrimonial vu que notre population d'enquête comporte 21 femmes mariées.

¹ C.CAMILLERI, *jeunesse et développement*, édit C.N.R.S, paris, 1969, p.

Tableau n° 10 : les avis des enquêtes concernant la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

conciliation vie F et P	Fréquence	%
Oui	13	43,33%
Non	17	56,66%
Total	30	100%

Le tableau indique 56,66% des enquêtés n'arrivent pas à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, devant 43,33% de celles qui arrivent à faire la cohésion entre les deux responsabilités.

Cela peut s'expliquer par la situation de la femme car celle qui est célibataire a moins de charge et sa seule responsabilité est le travail qu'elle exerce, par contre une femme mariée avec des enfants a beaucoup de charge et elle doit assumer double rôle celui de sa maison autant que mère et épouse et celui de sa profession.

Tableau n° 11 : les postes de décision sont donnés aux hommes qu'aux femmes.

Postes de décision	Fréquence	%
Donné aux hommes	21	70%
Donné aux femmes	09	30%
Total	30	100%

Conformément au tableau n°11, on observe la plupart des enquêtés avec 70% révèlent que les postes de décision sont donné aux hommes qu'aux femmes, contre 30% de celles qui contredisent.

D'après ce tableau les postes sont donné aux hommes qu'aux femmes en raison de leur indisponibilité suite aux charges familiales, tandis que l'entreprise sonatrach est représentée par des activités techniques de production, qui demandent beaucoup plus de longs cycles de travail (partir en mission, travail de nuit et sur chantier), ainsi les femmes refusent de ce postulé a ce type de fonction. Et selon les réponses obtenus : « parce que la femme une fois qu'elle a des enfants, elle est moins disponible que l'homme de part sa nature », « les postes sont techniques et aussi nécessite des déplacement, alors c'est un frein, les femmes ne postules pas aux postes même si elle est ingénieur ou bien technicienne », « cela reviens a la lourdeur du travail étant donné que l'entreprise est technique alors ça nécessite des hommes au recrutement car les femmes n'accepte pas de déplacer la nuit ou bien aller loin pour une mission ».

Tableau n° 12 : l'influence des difficultés de la vie personnelle des enquêtés sur la possibilité de refuser un poste de décision.

Refus Difficultés	Oui	Non	Total
Maternité Temps consacré aux enfants	21 87,5%	03 12,5%	24 100%
Préjugés de la société	09 90%	01 10%	10 100%
Problèmes du conjoint	02 100%	00 00	02 100%
Total	32 88,88	04 11,11%	36* 100%

*Certaines des enquêtés ont fait plus d'un choix.

D'après ce tableau, on enregistre 88,88% de nos enquêtés affirment quelles peuvent refuser un poste de décision suite a une charge familiale, par rapport a 11,11% qui disent le contraire. On remarque que 21 femmes soit un pourcentage de 87,5% déclarent que leur refus d'un poste de décision renvois aux difficultés de maternité et le temps consacrés aux enfants.

On constate que les femmes dans leur vie personnelle sont confrontées à beaucoup de difficultés et d'obstacles qui influence sur leur vie professionnelle car on trouve que la majorité refuserait des postes de décision en raison de leur indisponibilité (maternité, temps consacré aux enfants, charges familiales), car accepté un poste de décision nécessite plus de disponibilité et une grande responsabilité envers l'entreprise, alors la femme confronterait beaucoup de charge au moment ou sa carrière professionnelle pourrait s'amorcer ou se développer comme le confirme beaucoup de nos enquêtés : « vrais, il ya des femmes qui n'accepte pas des postes de décisions, car elle peuvent pas gérer les deux situations aux même temps », « c'est très souvent le cas surtout celle qui à un enfant malade

j'ai assez à faire chez moi », « j'estime, ma vie familiale est plus importante », « si une femme voit que son rendement professionnelle pourrait baisser à cause des charges familiales il est mieux qu'elle refuse, la famille d'abord ».

Tableau n° 13 : l'impact des coutumes et les préjugés de la société sur le nombre de femme dans les postes d'encadrement.

N. Femme C. préjugés	Inférieure	Supérieure	Total
Oui	21 95,45%	01 4,54%	22 100%
Non	07 87,5%	01 12,5%	08 100%
Total	28 93,33%	02 6,66%	30 100%

D'après les résultats obtenus dans ce tableau, on observe que le nombre de femmes dans des postes supérieurs est inférieure par rapport aux hommes avec un pourcentage de 93,33%, contre seulement 6,66% dont elles occupent des postes supérieure, ainsi on enregistre 95,45% leur infériorité renvoie à l'existence des coutumes et des préjugés dans la société.

On déduit de ce tableau, que les coutumes et les préjugés de notre société continue toujours à être un obstacle devant les femmes qui travaillent et qui veulent travailler, étant donné que notre société réserve le rôle de la femme à s'occuper de la gestion de son ménage et cela nécessite la mobilisation à temps plein, elle doit être « femme au foyer ». Enfin la femme joue son rôle de mère : d'abord en étant

féconde ensuite en donnant à sa fille la meilleure éducation, et son fils la plus grande affection et la meilleure protection maternelle¹

Elles subissent des préjugés qui les empêchent d'accéder au monde du travail et puis évolué pour occuper les mêmes postes qu'occupent les hommes. Et selon l'enquête de l'ONS démontre que le taux des femmes actives n'est seulement que 17,5% en 2013 et que leur accès aux postes de responsabilité et de décision reste timide avec un taux de 9%.² Comme le confirme aussi nos enquêtés par leur réponse que : « la société reproche des choses à la femme, on trouve toujours quoi dire sur une femme, malgré qu'elle fait son travail pour satisfaire ses besoins de tous les jours, mais la société la condamne et la juge ».

Tableau n° 14 : la corrélation entre la situation matrimoniale et la conception de l'homme vis-à-vis de l'accession de la femme au poste de décision

Conception De H S. M	Evolué	Non évolué	Un peu	Total
Marié	06 28,57%	14 66,66%	01 4,76%	21 100%
Divorcé	00 00	01 50%	01 50%	02 100%
Célibataire	02 28,57%	03 42,85%	02 28,57%	07 100%
Total	08 26,66%	18 60%	04 13,33%	30 100%

¹ M. Boutefnouchet, *la famille algérienne*, édition S.N.E.D, Alger, 1980, p. 71.

² Journal quotidien, info soir, samedi 8 dimanche 9 mars, 2014, n° 3231, p. 4.

On observe dans ce tableau que la majorité de notre population d'étude jugent que la conception des hommes envers les femmes travailleuses n'est pas évoluée avec 60% dont 14 femmes mariés qui présente 66,66%, 03 femmes célibataires qui donnent 42,85% et 01 femme divorcée dans le taux est de 50%, en opposition à 26,66% qui pensent que l'image de l'homme vis-à-vis des femmes qui travail a évolué dont 06 femmes mariés qui représente 28,57%, et 02 femmes célibataire avec un pourcentage de 28,57%, suivie de 13,33% de celle qui pensent ils sont un peu évolué ou on trouve 02 femmes célibataires avec 28.57%, 01 femme divorcée qui donne 50% enfin 01 femme mariée au pourcentage de 4.76%.

Suite aux résultats obtenus dans ce tableau, on constate que malgré les mutations de la société et l'évolution des mentalités, bien qu'on trouve continuellement des hommes qui refusent à leurs femmes ou leurs sœurs d'exercer une fonction en raison de leur attachement à l'identité traditionnelle, ils pensent que leur travail et comme un déshonneur à l'homme en plus comme le justifie nos enquêtés en répondant que : « les hommes sont jaloux, retissant, complexé par le travail de leur femme surtout si elle est mieux rémunéré que lui », « ils ont des arrières pensées », « tous dépend des mentalités mais ils restent des personnes qui pensent que la femme n'est pas faite pour travailler, mais elle doit resté dans son foyer »

Tableau n° 15 : la relation entre les conjonctures sociales et le rejet de la promotion au poste d'encadrement.

Rejet de Promo C. sociales	Oui	Non	Total
Maternité T.consacré enfants	16 66,66%	08 33,33%	24 100%
Préjugé de la société	07 70%	03 30%	10 100%
Problèmes du conjoint	00 00%	02 100%	02 100%
Total	23 63,88%	13 36,11%	36* 100%

*Certaines des enquêtés ont fait plus d'un choix.

Les résultats obtenus dans ce tableau montrent que 63,88% des enquêtés pensent que la commission des ressources humaines peut rejeter des promotions concernant les postes d'encadrement, près de 36,11% jugent l'inverse. Ainsi 16 femmes qui donnent un taux de 66,66% renvoient le rejet de promotion aux contraintes de maternité et le temps consacré aux enfants, par contre 7 femmes soit 70% affirment que les préjugés de la société est la cause de rejet des promotions.

On déduit que l'entreprise Sonatrach donne beaucoup d'importance à la situation de la femme pour accéder aux postes de décision car une fois promu elle doit assumer sa responsabilité on étant toujours disponible pour exécuter sa tâche, alors la DRGB rejette des dossiers des femmes qui ont des contraintes dans leur vie personnelle telle que la maternité, les charges familiales (enfants en bas âge, parent âgés et achat immobilier) même si elle est apte à occuper le poste supérieure avec ces compétences et son expérience mais son absence influe sur la rentabilité et l'organisation du travail et comme le confirme nos enquêtés par leur réponses : « oui ça peut l'empêcher de passer à des promotion car ses absences empêche la

femme de faire son travail », « manque de disponibilité », « une fois il avait une promotion à un poste supérieure, j'avais tous les critères pour être sélectionné mais étend donné ma situation (j'avais un fils malade) j'absenté, et j'arrivais en retard alors ils mon pas promus ».

Tableau n° 16 : la corrélation entre la situation matrimoniale et la conciliation de la vie personnelle et la vie professionnelle.

Conciliation vie S.M \ F. P	Oui	Non	Total
Marié	05 23,80%	16 76,19%	21 100%
Divorcé	02 100%	00 00	02 100%
Célibataire	06 85,71%	01 14,28%	07 100%
Total	13 43,33%	17 56,66%	30 100%

On enregistre dans ce tableau, 56,66% des enquêtés qui ne réussissent pas à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, à l'inverse de 43,33% qui affirment leur cohésion entre les deux vies. Ainsi on remarque que la grande majorité de nos enquêtés qui ont des difficultés à équilibrer leur vie familiale et leur vie professionnelle sont des femmes mariées dont on enregistre un taux de 76,19%.

Les résultats ont montré que la perception des femmes sur le problème de la conciliation de l'activité professionnelle et vie familiale varie selon le statut matrimonial, certes une femme mariée joue trois rôles dans sa vie personnelle : celle

de mère (maternité), celle de femme (engagements familiaux) et celle d'épouse, mais aussi de son rôle prépondérant sur le plan professionnel. La femme éprouve davantage des difficultés à concilier activité professionnelle et engagement familial lorsque le nombre d'enfants mineurs est élevé, comme le confirment nos enquêtés : « j'ai des enfants mineurs alors c'est très difficiles de concilier les deux vies », « moitié dormi », « je suis vraiment perdue entre mon travail, mes enfants et le ménage ». Mais il reste à savoir que la minorité des femmes mariées qui affirment leur cohésion entre les deux vies sont soutenue par leur maris ou bien leur famille, comme l'affirme nos enquêtés: « heureusement il ya l'aide de mon mari », «il ya ma mère qui prend soins de mes enfants », « avant c'était difficile mais maintenant que mes enfants sont grands j'arrive à concilier ma vie familiale et ma vie professionnelle ».

Section 3 : Analyse de données relatives à la deuxième hypothèse

Nous allons présenter les résultats des questions relatives à la deuxième hypothèse :

« La politique de l'entreprise est l'un des facteurs qui marginalisent la femme au travail ».

Tableau n°17 : répartition de la population d'étude selon l'adéquation formation (diplôme) au poste.

Formation/poste	Fréquence	%
Adéquat	25	83,33%
Non adéquat	05	16,66%
Total	30	100%

En observant les résultats obtenu dans ce tableau, on trouve que 83,33% des enquêtés ont des poste adéquat valorisés sur leur formation initiale (diplôme), et seulement 16,66% qui ont des postes inadéquat a leur diplôme obtenus.

On constate que la DRGB affectent son personnel qualifier dans des postes adéquat a leur formation pour exploiter leur savoir faire et leur compétences ce qui rentabilise l'entreprise et particulièrement dans la réalisation des objectifs organisationnels.

Tableau n°18 : répartition des enquêtés selon le bénéfice de promotion.

Promotion	Fréquence	%
Promus	19	63,33%
Non promus	11	36,66%
Total	30	100%

Le tableau n°18 montre que 63,33% de notre population d'étude ont bénéficié d'une promotion, en contrepartie 36,66% n'ont pas eux de promotion pour accéder au poste de décision.

On déduit que la majorité de notre population d'études ont accédé aux postes de décision grâce à la promotion, car la DRGB préfère garder ses employés qui ont des compétences et de l'expérience dans l'entreprise, pour ce elle leur donne la possibilité d'accéder au poste supérieure.

Tableau n°19 : la répartition des enquêtés selon leur conviction pour leur position dans la hiérarchie.

position hiérarchie	Fréquence	%
Convaincu	19	63.33%
Non convaincu	11	36.66%
Total	30	100%

D'après ce tableau, on enregistre 63,33% de nos enquêtés convaincu de leur position dans l'organisme, contre seulement 36,66% non convaincu de leur emplacement dans l'entreprise.

La satisfaction des enquêtés de leur position hiérarchie, reviens au fait que la DRGB répond aux besoins de ses employés, en les affectant dans des postes souhaitable et en accord avec leur diplôme d'étude. Cela, offre à l'ouvrier la possibilité de mettre en œuvre ces compétences et ces qualifications, qui lui assurent l'épanouissement et l'accomplissement de sa mission dans les meilleures conditions et selon les normes requises. Ce qui par conséquent, doit stimulés les salariés afin qu'ils puissent contribuer d'une manière efficace à la réalisation des objectifs de l'entreprise, de telle sorte que celle-ci puisse maintenir sa position sur le marché.

Tableau n° 20 : la désignation des postes cadres supérieurs au sein de l'entreprise Sonatrach.

Désignation des postes	Fréquence	%
par décrets et lois réglementaires	15	38.46%
Par la politique interne de l'entreprise	24	61.53%
Total	39	100%

Ce tableau présente, un taux de 61,53% de nos enquêtés révèlent que la désignation des postes supérieurs ce fait par les politique interne de l'entreprise, et 38,46% disent que la désignation ce fait par les décrets et lois réglementaires.

On retient dans ce tableau, que la DRGB a une politique de recrutement interne qui consiste à promouvoir son personnel existant dans l'entreprise aux postes supérieurs vacants, mais cela s'effectue seulement au sein des sociétés Sonatrach (Bejaia, Hassi Messaoud, Hassi Rmel, et d'In Amenas). Et ils effectuent un recrutement externe a l'entreprise si leurs personnels ne répond pas aux critères demandé.

Tableau n° 21 : la répartition des enquêtés selon les critères qui les ont aidé à obtenir le poste.

Critères	Fréquence	%
Expérience	12	25.53%
Compétence	23	48.33%
Connaissance	08	17.02%
Autre	04	8.51%
Total	47	100%

D'après les données collectées dans ce tableau, la proportion la plus forte est de 48,33% de celles qui ont obtenus leurs postes grâce à leurs compétences, puis de 25,53% dont le critère qui les a aidé est leur expérience, suivi du critère de connaissance avec un pourcentage de 17.02%, enfin 8.51% de celles qui ajoutent un autre critère qui est le diplôme.

La DRGB dans ses sélections à un poste de direction vacant, donne beaucoup d'importance en premier lieu aux compétences, car une personne qui a des capacités et du savoir faire aura une facilité d'intégration dans son environnement de travail, et exécute sa tâche sans obstacle, ce qui favorise à l'entreprise la réduction de ces dépenses en raison de les former ou bien de les instruire. Ainsi l'entreprise atteindra ses objectifs et ses aspirations.

Tableau n° 22 : la prise de décision des femmes cadres dans des réunions du conseil de l'entreprise

Prise de décision	Fréquence	%
Retenue	23	76.66%
Non retenue	07	23.33%
Total	30	100%

Dans ce tableau, on enregistre un pourcentage de 76,66% de nos enquêtés qui pensent que les prise de décisions des femmes dans les réunions sont retenue, devant 23,33% qui jugent que leur décisions ne sont pas prise en considération.

Cet écart entre les résultats, s'explique par le fait que l'entreprise Sonatrach ne fait pas de différence entre l'homme et la femme concernant la prise de décision, mais cela dépend des compétences et du niveau intellectuel de la personne, elle prend la proposition la plus raisonnable et celle qui revient d'intérêt à l'entreprise, et selon les réponses de nos enquêtés : « Ce n'est pas une question d'homme ou de la femme mais les décisions sont prise en considération selon le secteur et avec la collaboration avec les collègues », « l'opinion le plus raisonnable est pris sa revient pas au faites que c'est un homme ou une femme », « sa dépend du responsable il écoute et il retient la meilleure recommandation ».

Tableau n° 23 : l'opinion des enquêtés sur l'existence d'égalité entre les sexes dans le milieu du travail.

L'égalité	Fréquence	%
Egaux	16	53.33%
Non égaux	14	46.66%
Total	30	100%

La tendance de ce tableau, montre qu'un taux de 53.33% de notre population d'étude affirme leur égalité dans le milieu du travail, contre 46.66% de celles qui répondent qu'il existe une certaine inégalité dans l'entreprise.

On déduit dans ce tableau, que l'entreprise Sonatrach vise à promouvoir le principe d'égalité entre les sexes et à l'intégrer dans l'Agenda du travail, et éliminer toute forme de discrimination dans son organisme, car l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est non seulement une question de droits humains et de justice pour les travailleurs, mais elle présente également un intérêt commercial pour les employeurs et contribue à la croissance économique. Ainsi certaine de nos enquêtés confirme cela : « il existe aucune inégalité lié au sexe », «on a un salaire égale, des conditions de travail, des devoirs et des droits égaux ».

Tableau n° 24 : la corrélation entre la satisfaction au travail et la formation initiale (diplôme).

S. au travail Formation. I	Satisfait	Insatisfait	Total
Adéquat	14 56%	11 44%	25 100%
Non adéquat	03 60%	02 40%	05 100%
Total	17 56,66%	13 43,33%	30 100%

Ce tableau montre que 56,66% de notre population d'étude sont satisfaites au travail, à l'opposé de 43,33% de celles qui sont insatisfaite dans leur emploi. Alors 14 femmes avec un pourcentage de 56% sont satisfaites au travail et leur formation adéquate à leur poste contre 03 femmes qui n'ont pas leur adéquation au poste mais affirment leur satisfaction au travail.

D'après ces données, on constate que la DRGB préfère affecter ses recrues dans le poste adéquat à leur formation pour réussir leur intégration dans l'environnement du travail pour qu'ils puissent appliquer leur savoir faire et leur compétences et donner de leur mieux pour satisfaire les besoins de l'entreprise, ainsi avoir une satisfaction des employés dans leur milieu de travail, certes la Sonatrach applique l'un des principes de Taylor : « l'homme qu'il faut à la place qu'il faut »¹.

¹ Taylor Frederick, Les principes de l'organisation scientifique du travail, Dunod, Paris, 1912, p.31-35

Tableau n°25 : la corrélation entre la promotion et la satisfaction au travail

S. au travail Promotion	Satisfait	Insatisfait	Total
Promus	11 57,89%	08 42,10%	19 100%
Non promus	06 54,54%	05 45,45%	11 100%
Total	17 56,66%	13 43,33%	30 100%

Ce tableau présente, un taux de 56,66% des femmes qui sont satisfaites dans leur travail, devant 43,33% de celles qui sont insatisfaites. Dont on trouve 57,89% des enquêtés qui ont bénéficié d'une promotion sont satisfaites, en revanche 54,54% qui ne sont pas promues mais elles sont satisfaites.

Suite à la lecture de ce tableau, on constate que l'entreprise Sonatrach applique la promotion pour atteindre les postes cadres supérieurs, et elle fait promouvoir les personnes qui ont des compétences et des connaissances qui sont plus aptes à occuper le poste de décision vacant et selon les critères de sélection. Comme on peut justifier la catégorie qui sont satisfaites au travail mais non promues par le fait que la DRGB recrute l'homme aux postes adéquats à sa qualification. Mais on peut justifier le taux 43,33% des femmes qui sont insatisfaites malgré qu'on trouve parmi elles celles qui sont promues (42,10%), cela revient à leur promotion que ce soit dans des postes au-dessous de leurs aspirations, ou bien au fait qu'elles sont affectées dans d'autres unités de l'entreprise.

Tableau n° 26 : la corrélation entre la situation matrimoniale et la satisfaction au travail.

S. au travail S. M	Satisfaite	Insatisfaite	Total
Marié	11 52,38%	10 47,61%	21 100%
Divorcé	02 100%	00 00	02 100%
Célibataire	04 57,54%	03 42,85%	07 100%
Total	17 56,66%	13 43,33%	30 100%

D'après les données collectées dans ce tableau, on constate que notre population d'étude affirme qu'elles sont satisfaites au travail avec un taux de 56.66%, répartie entre 11 femmes mariées représentées par 52.38%, ensuite 04 femmes célibataires qui donnent 57.54% et enfin viennent 02 femmes divorcées avec un pourcentage de 100%. Parallèlement, on observe que 43.33% de celles qui sont insatisfaites de leur travail dont 10 femmes mariées avec un taux de 47.61% et 03 femmes célibataires qui donnent 42,85%.

On peut relever à la lumière de ces données, que malgré la différenciation de leur situation matrimoniale, l'entreprise DRGB vise à assurer la satisfaction de ces employées pour atteindre et réaliser facilement ses objectifs de rentabilité, le bien-être des travailleurs entraîne la performance. Conséquemment, en rendant les employées heureuses, les profits de l'entreprise devaient s'accroître. Cela les motive dans leur travail, ainsi agir dans le sens des objectifs organisationnelles.

Tableau n° 27 : la relation entre le niveau d'instruction et la fonction occupée.

F.O N. I	Ad	Finance	Commerce	R. H	Tech	Informa	T
Secondaire	0 0	0 0	0 0	0 0	02 100%	0 0	02 100%
Supérieur	06 21,42%	07 25%	04 14,28%	07 25%	01 3,57%	03 10,71%	28 100%
Total	06 20%	07 23,33%	04 13,33%	07 23,33%	03 10%	03 10%	30 100%

Ce tableau montre que les femmes se trouvent plus dans les deux secteurs ressources humaine et finance avec un même taux de 23.33%, puis 20% des enquêtés qui occupent la fonction d'administration. En revanche dans le secteur technique on trouve seulement 10% de femme, dont la majorité a un niveau supérieur.

Dans les grandes entreprises comme la Sonatrach où les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, ceux-ci se trouvent souvent dans des filières qui occupent une position considérée comme moins centrales ou moins stratégique pour l'organisation telle que les ressources humaines, finance ou l'administration. Il est par conséquent extrêmement difficile pour les femmes de se déplacer latéralement pour accéder aux secteurs stratégiques tels que : technique, informatique et commerce, puis s'élever jusqu'à des postes de direction, cela peut être expliqué par les orientations des filles durant leur parcours scolaire où elles choisissent des filières littéraires, comme l'affirme notre enquêté : « le système

éducatif oriente les femmes vers des filières administration, santé...mais les hommes vers d'autres filières technique ».

Discussion des résultats :

Notre étude nous a permis de vérifier nos deux hypothèses formulées. Ainsi nous avons aboutis à un ensemble de résultats sur le thème : « les empêchant la femme d'occuper des postes de responsabilité au sein de l'entreprise SONATRACH ».

➤ La première hypothèse :

D'après les données collectées on a pu confirmer notre première hypothèse qui est : « les conjonctures sociales (les charges familiales, les rudes traditions) sont des facteurs qui empêchent les femmes d'occuper un poste de décision », on a enregistré 88,88% de nos enquêtés qui affirment qu'elles peuvent refuser un poste de décision suite aux charges familiales car la femme a deux rôles à gérer, tâches domestiques et tâches professionnelles, ainsi la femme refuserais une promotion a un poste de décision suite a son indisponibilité et les différentes difficultés qu'elle rencontre dans ses tentatives de concilier vie professionnelle et vie familiale. Comme c'est avéré dans le tableau n°12.

Egalement, on trouve que le nombre de femmes dans des postes supérieurs est inférieur par rapport aux hommes en raison d'existence des coutumes et préjugés qui sont des obstacles pour leur progression dans le marché du travail et cela est enregistré dans le tableau n°13 avec un pourcentage de 93,33%.

Par ailleurs, on a enregistré 60% des enquêtés qui affirment que la conception des hommes vis-à-vis de l'accession de la femme au poste de décision n'est toujours pas évolué comme le confirme le tableau n° 14.

➤ **La deuxième hypothèse:**

A partir des informations recueillies sur le terrain et qui sont représentées dans les tableaux relatifs aux modalités des réponses liées à la deuxième hypothèse et après les avoir analysé, il nous est paru évident que cette dernière qui considère que « la politique de l'entreprise et l'un des facteurs qui marginalise la femme au travail » est infirmé après avoir enregistré un taux de 53,33% dans le tableau n° 23, dont les enquêtés affirment l'existence d'égalité entre les sexes dans leur milieu de travail, ainsi la DRGB montre l'ampleur de ses efforts ont renforçant le principe de non discrimination, et d'offrir les même chance aux hommes et aux femmes pour accéder aux postes de direction par des promotions égales comme l'indique le tableau n°18 avec un pourcentage de 63,33%, donc on résulte la satisfaction des femmes dans leur milieu de travail ou on marque un taux de 56,66% dans les tableaux N° 24, 25, et 26.

Donc tous ces points permettent de comprendre les raisons de la sous-représentations des femmes dans le marché du travail en générale et dans les postes de décision en particulier.

Conclusion

Nous tenons de prime d'abord à préciser que notre objectif ne consiste pas à synthétiser des résultats définitifs et générale à toutes les entreprises, car notre étude présente un cas spécifique, valable uniquement au niveau de l'entreprise publique qui est la « *SONATRACH* », ou nous avons effectué notre étude sous le thème : « *les facteurs empêchant la femme d'occuper des postes de responsabilité* » et à la lumière des résultats obtenus dans cette étude nous avons conclu que la participation de la gent féminine à l'activité économique en Algérie se trouve sensiblement améliorée mais demeure insuffisante. Malgré leurs niveaux supérieurs, leurs compétences et leurs qualifications, pourtant leur progression sur le marché du travail reste très difficile, elles sont présentes dans certains secteurs bien ciblés tels que l'éducation et la santé mais en parallèle, elles sont faiblement représentées dans des postes de décision et cela est dû aux limites sociales du travail féminin, les contraintes socioculturelles, le devoir au foyer et l'intensité de la charge des travaux domestiques, l'éducation, et la garde des enfants, toute ces causes constituent un handicap pour la femme dans son travail, et l'empêchent d'atteindre les fonctions supérieures.

Malgré que la DRGB instaure dans sa politique organisationnelle, le principe d'égalité entre les sexes, et élimine toute sorte de discrimination, mais rien n'empêche que le nombre de femme aux postes de direction est inférieur aux hommes.

Les références bibliographiques :

Les ouvrages méthodologiques :

1. Aktouf, O., Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, PUO, Québec 1992.
2. GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, Édition Dalloz, Paris, 2001.
3. GRAWITZ, M., Méthodes des Sciences Sociales, 4^{ème} éd, Dalloz, Paris, 1996.
4. M.ANGERS, initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales humaines, éd Casbah, Alger, 1997.
5. N'da, P., Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats, Editions Universitaires de Côte d'Ivoire, Abidjan, 2002.
6. QUIVY .R et COMPENHOUDT. L, manuel de recherche en sciences sociales, 2^{ème}Ed, Edition DUNOD, Paris, 1995.

Ouvrages et articles :

1. Abbas A. H. Mme Benjaballah installe une commission de suivi, Horizons journal quotidien nationale, n° 5054, mardi 26 novembre 2013.
2. Abderrahmane MEBTOUL, pour la promotion de la femme algérienne dans la gestion de la cité « constitutionnaliser la non-discrimination hommes-femmes », in Réflexion, le quotidien national d'information n° 1793, 30 juin 2014.
3. Aicha Kouadri, Accès des femmes aux postes de décision, Novembre 2006,

4. Ait Zia N, « contraintes et opportunités à la participation économique des femmes algériennes », in revue CIDDEF, n°12-janvier-mars, 2007.

5. Amine Khaled HARTANI, avec le soutien de l'UNIFEM, étude comparative sur la représentation des femmes dans les institutions politiques aux Maghreb, CIDDEF, avril 2006.

6. AMRANE-MINE (Danièle Djamila), femmes au combat la guerre d'Algérie 1954-1962, thèse de doctorat RAHMA, Alger, 1993.

7. Assia B, femmes au travail, « cadre mais pas responsable », in info soir, n° 3231, 8 et 9 mars 2014.

8. Bahieh Agahi-Alaoui, L'autorité maritale en droit Iranien et Marocain, éd l'harmattan, paris, France, 2010.

9. C.CAMILLERI, jeunesse et développement, édit C.N.R.S, paris, 1969

10. Comité CEDAW, Observations finales : Algérie, présentation du rapport par l'Etat partie, 32ème session, Algérie, 10,28 janvier 2005.

11. DHINA, Les États de l'Occident musulman aux XIII ème, XIV ème et XV ème siècles, édit. O.P.U. Alger, 1984.

12. Dorra DRAOUI-MAHMOUD et Triki HORCHANI-ZAMITI, Femmes diplômées : pratiques novatrices, édit. FNUAP et IREP, Tunis, Tunisie, 1994.

13. Farouk BENATIA, le travail féminin en Algérie (département d'Alger), éd SNED, n° 210/70, Alger, 1970.

14. Fatiha TALAHITE, Algérie l'emploi féminin en transition, 8th mediterranean social & political research meeting, european University institute Florence, paris, 2007.

15.Hassen SOUABER, activité féminine en Algérie, Office National des statistiques, Algérie, 2004.

16.J.-P. CHARNAY, la vie musulman en Algérie, d'après la jurisprudence de la première moitié du XXème siècle, P.U.F, paris, 1965.

17.Journal quotidien : info soir, samedi 8- dimanche 9 mars 2014, n°3231

18.KHODJA Souad, « nous les algériennes », la grande solitude, éd casbah, Alger, 2002.

19.KHOUDJA Souad, A comme Algérienne, éd ENAL, Alger, 1991.

20.KHOUDJA Souad, les algériennes du quotidien, éd ENAL, Alger, 1985.

21.Kolsi Mohamed Jamoussi Dorra, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, ISG Tunis - Maitrise ORH, tunisie, 2007.

22.Liliane Mébarka GRAINE, Etre une femme en Algérie, action sociale, Doctorat en sociologie, Université Paris 8 - St Denis (93), 2006.

23.LUNGHUI Christina, Et si les femmes réinventent le travail, Eyrolles, Paris, 1999.

24.M. Boutefnouchet, la famille algérienne, édition S.N.E.D, Alger, 1980.

25.M.P.A.T, Avant-projet du bilan social 1967-1968, décembre 1979.

26.Magazine de OIT, travail « discrimination au travail les progrès menacés, éd bureau international du travail, n°72, Genève, 2011.

27.Mahfoud BENOUNE, les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, 1^{er} édition, Marinoor, Algérie, mars 1999.

28. Marie Duru-Bellat, Ecole des filles, Quelle formation pour quels rôles sociaux ? 2e éd édition, revue et actualisée L'Harmattan, Paris, 2004.

29. MEROUANI Margaret, travail et emploi des femmes, nouvelle édition, la découverte, 2003.

30. Meziane RABHI, plus de femmes sur le marché du travail, quotidien national d'information, n° 6087, Alger, 29 août 2012.

31. Ministère de l'information et de la culture : « la femme algérienne », collection visage de l'Algérie, ateliers d'arts graphiques, Espagne, avril, 1976.

32. N. E. HAMMOUDA, L'activité féminine un indicateur des mutations socio-économiques, in revue "Statistiques", n° 3, Alger, avril-juin 1984.

33. Nathalie LAVIGNE, accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises, ORSE, n°5, février 2004.

34. O.N.S, Données statistiques, Emploi féminin : Évolution de l'activité féminine entre 1966 et 1989, Alger, 1990.

35. ONS, activité emploi et chômage au 4^{ème} trimestre, n° 653, Alger, 2013.

36. Rapport national d'analyse de la situation : droits humains des femmes et égalité entre les sexes, « promouvoir l'égalité entre les hommes et femmes dans la région euro-méditerranéenne », éd EUROMED, Algérie, 2008-2011.

37. Revue algérienne des sciences juridiques et politiques, université d'Alger faculté de droit, n° 03, 2003.

38. Secrétariat générale du gouvernement, code de la famille, Alger, 2007.

39. Selima GHEZALI, l'ambiguïté de l'aventure démocratique des femmes algériennes, (institut français des relations internationales), paris, décembre 2004.

40. Séminaire à l'intention des membres des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi, les femmes et le travail, Siège de l'OIT, Genève N°55, 6–8 décembre 2007

41. SOURCE : O.N.S., Alger, 1992.

42. Taylor Frederick, Les principes de l'organisation scientifique du travail, Dunod, Paris, 1912.

43. Vischer Jacqueline C, "The concept of workplace performance and its value to managers", California Management Review, 2007, Vol. 49.

44. Zohor Djider et Fabrice Murat, « Motivation et performances scolaires : les filles creusent l'écart », éd Insee première, n° 886, paris, mars 2003.

45. Zoubida HEDDAD, en Algérie « femme du Maghreb», numéro 9/1999, mis en ligne le 22 mai 2006.

Les dictionnaires :

1. ALIN Bruno, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, 3em éd, Ellipses Marketing S .A Paris.2005

2. Dictionnaire universel, éd hachette, paris, 1997.

3. Henri MAHE de BAISLANDELLE, Dictionnaire de gestion, concepts et outils, Ed Economica, Paris, 1998.

Les sites internet :

1. <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/repr%C3%A9sentativit%C3%A9/68484>.
2. <http://www.mediterraneas.org>.

En arabe :

1. الجريدة الرسمية، اتفاقيات دولية، قوانين و مراسيم قرارات وآراء، مقررات، منشير، إعلانات و بلاغات، رقم 15، 48 سنة، الجزائر، 8 مارس 2009 .
2. ضامر وليد عبد الرحمان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدأتوراه في علم الاجتماع، فكر تنمية المرأة في المجتمعات العربية، دراسة لوضع المرأة العاملة في المجتمع الجزائري -2005
2006
3. وداد سليمان مرقص، المرأة والتنمية، دار المعارف، القاهرة، 1998 .

Les questions de la pré-enquête :

1. Quels sont les obstacles qui entravent votre accès a un poste de décision ?
2. Est-ce que le faite d'être une femme marié avec des enfants est un obstacle pour atteindre un poste de direction ?
3. Est-ce que vous arrivez à accorder votre vie familiale et votre vie professionnelle ?
4. Pensez-vous que les normes et les valeurs de la société ont un impacte sur le travail féminin ?
5. Êtes-vous satisfaite de la politique de recrutement de votre entreprise ?
6. Est-ce que vous avez bénéficié d'une promotion ?
7. Qu'elles sont les méthodes utilisées pour la désignation d'un poste de décision ?
8. Comment pouvez-vous justifier l'infériorité des femmes aux postes de responsabilité ?
9. Existe-il des fonctions ou des postes que l'entreprise préfère donner au sexe masculin qu'au sexe féminin ?

Ministère de l'enseignement supérieur et de recherche scientifique

Université Mouloud MAMMERRI tizi ousou

Faculté des sciences humaines et sociales

Département : sciences sociales

Option : Organisation et travail

Dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin d'étude en sociologie, option organisation et travail, sous le thème « *les facteurs qui empêchent les femmes d'accéder aux mêmes postes de décisions que l'homme* ».

Nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à nos questions afin de rassembler et réunir les données et les informations nécessaires pour la réalisation de notre étude, sachant que les données recueillies ne seront utilisées que pour des fins scientifiques nous vous remercions d'avance pour votre contribution.

Le questionnaire préparé par :

M^{elle} ABBAR Messad

M^{elle} CERBAH Melysa

Encadré par :

M^{me} TALEB Djamila

Questionnaire guidé

I. Les données personnelles :

1. Age :

[25-30 ans [

[30-35 ans [

[35-40 ans [

[40-45 ans [

[45 ans - et plus

2. Situation matrimoniale :

a. Marié(e)

b. Divorcé(e)

c. Célibataire

d. Veuf

3. Niveau d'instruction :

a. Moyen

b. Secondaire

c. Supérieure

4. Diplôme obtenu :.....

5. Poste occupé :.....Date d'effet.....

II. Les données professionnelles :

6. Depuis quand vous occupez ce poste au sein de la SONATRACH ?
(l'ancienneté).

7. Avez-vous déjà bénéficié d'une promotion au sein de votre entreprise ?

Oui non

Laquelle ?....

8. Après votre recrutement est ce que le poste que vous occupez correspond à votre formation initiale (diplôme) ?

- a. Adéquat à votre formation
- b. Non adéquat à votre formation

9. Etes-vous convaincue de votre position dans la hiérarchie organisationnelle ?

Convaincu Non convaincu

Argumentez.....

10. Avez-vous une expérience en dehors de l'entreprise Sonatrach ?

Oui Non

11. Avez-vous bénéficié d'une formation ?

Oui Non

III. Les conjonctures sociales influencent sur le travail féminin :

12. Pensez-vous que les coutumes et les préjugés de la société continuent à être un frein pour le travail féminin ?

Oui Non

Comment.....

13. Pensez-vous que la conception des hommes à l'égard des femmes qui travaillent a évolué ?

Evolué Non évolué Un peu

14. Est-ce que vous ressentez qu'il existe une certaine inégalité liée au sexe dans votre milieu de travail ?

Oui Non

Argumentez.....

15. Êtes-vous respectée de la même manière que les hommes dans la hiérarchie ?

Oui Non

Comment

16. Êtes-vous soutenus par vos parents dans la poursuite de vos études ?

Oui non

Si c'est non pourquoi ?.....

17. Est-ce que vos parents ou bien votre mari vous ont-ils encouragé à chercher un emploi juste après la fin de vos études ?

Oui Non

18. Indiquez quels sont les freins auxquels vous-vous êtes confrontée au cours de votre vie personnelle ?

- a. Maternité et temps consacré aux enfants
- b. Les préjugés de la société
- c. Les problèmes avec le conjoint

Autre précisez.....

19. Est-ce que vous arrivez à concilier votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?

Oui Non

Comment.....

20. Selon vous est-ce que les postes de décisions sont donnés aux hommes qu'aux femmes ?

Oui Non

Dans le cas oui justifier.....

21. Est-ce qu'une proposition a occupé un poste de décision pourrait être éventuellement refusé par une femme suite à une charge familiale ?

Oui Non

Pourquoi ?.....

22. La commission chargée des promotions peut-elle rejeter un ou plusieurs dossiers de femmes suite à leur instabilité sociale dans le milieu familial ?

Oui Non

IV. La politique de l'entreprise marginalise les femmes sur le marché du travail.

23. Êtes-vous satisfaite de votre travail dans l'entreprise ?

Satisfaite Insatisfaite

24. Quels sont les critères qui vous ont aidé à obtenir ce poste ?

- a. Votre expérience
- b. Vos compétences
- c. Vos connaissances
- d. Autre, précisez.....

25. Les postes de responsabilité figurant sur l'organigramme de votre entreprise sont-ils répartis équitablement sur le plan de recrutement [expérience, diplôme, compétence] établi pour les deux sexes confondus ?

Oui Non

Si c'est non expliquez.....

26. Est-ce que le courant passe facilement entre la femme cadre et ces employés dans la discipline et le fonctionnement du travail ?

Oui Non

27. Dans la composante de l'encadrement de votre entreprise le nombre de femmes est-il inférieur à celui des hommes ?

Inférieur Supérieur

Si c'est oui pourquoi ?.....

28. Juger-vous que l'expérience et la compétence soient prises en considération dans le choix établi et fait bénéficier les femmes aux postes de décision sans inégalités ?

Oui Non

Si c'est non pourquoi.....

29. D'après vous quelles sont les causes pour lesquelles la femme a une moindre représentation dans les postes à prise de décision ?

30. Pourquoi la représentativité des femmes malgré leur niveau supérieur est inférieure à celle des hommes en matière d'encadrement dans la hiérarchie de l'entreprise ?

31. Dans les différentes réunions du conseil de direction de l'entreprise les recommandations des femmes sont-elles beaucoup plus retenues que celle des hommes dans les rapports établis ?

Retenue non retenue

32. La désignation des postes de cadres supérieurs au sein de l'entreprise est-elle subordonnée ?

a. Aux décrets et lois réglementaires

b. La politique interne de l'entreprise

33. Selon vous la femme peut-elle revendiquer ces droits au milieu professionnel et être égale à l'homme ?

Oui Non

34. Dans l'entreprise la femme a-t-elle une place privilégiée dans le travail qui permet de s'exprimer sans préjugés ?

Oui Non

35. La conception du travail de la femme, et sa prise de décision, ont-ils une place de qualité aux côtés du patronat de l'entreprise ?

Oui Non

36. La direction de l'entreprise respecte-t-elle la formule qui dit l'homme ou la femme à la place qu'il faut ?

Oui Non

La liste des tableaux

N°	Titre des tableaux	pages
Tableau N°01	Évolution de la structure d'activité féminine entre 1982 et 1990 (en %).	26
Tableau N°02	Répartition de la population féminine occupée par branches d'activité.	27
Tableau N°03	Répartition de la population d'étude selon les catégories d'âges.	72-73
Tableau N°04	Répartition de population d'enquête selon la situation matrimoniale.	73
Tableau N°05	Répartition de la population d'enquête selon le niveau d'instruction.	74
Tableau N°06	Répartition de la population d'enquête selon les secteurs d'activité.	75
Tableau N°07	répartition des enquêtés selon leur ancienneté professionnelle.	76
Tableau N°08	l'opinion des enquêtés sur l'évolution de la conception des hommes envers les femmes qui travaillent.	77-78
Tableau N°09	la répartition des enquêtés selon les contraintes confrontées dans leur vie personnelle.	78
Tableau N°10	les avis des enquêtes concernant la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.	79
Tableau N°11	les postes de décision sont donnés aux hommes qu'aux femmes.	80

Tableau N°12	l'influence des difficultés de la vie personnelle des enquêtés sur la possibilité de refuser un poste de décision.	81-82
Tableau N°13	L'impact des coutumes et les préjugés de la société et sur nombre de femme dans les postes d'encadrement.	82-83
Tableau N°14	la corrélation entre la situation matrimoniale et la conception de l'homme vis-à-vis de l'accession de la femme au poste de décision	83-84
Tableau N°15	la relation entre les conjonctures sociales et le rejet de la promotion au poste d'encadrement	85-86
Tableau N°16	la corrélation entre la situation matrimoniale et la conciliation de la vie personnelle et la vie professionnelle.	86-87
Tableau N°17	répartition de la population d'étude selon l'adéquation formation (diplôme) au poste.	88
Tableau N°18	répartition des enquêtés selon le bénéfice de promotion.	89
Tableau N°19	la répartition des enquêtés selon leur conviction pour leur position dans la hiérarchie.	90
Tableau N°20	la désignation des postes cadres supérieurs au sein de l'entreprise Sonatrach.	91
Tableau N°21	la répartition des enquêtés selon les critères qui les ont aidé à obtenir le poste.	92
Tableau N°22	la prise de décision des femmes cadres dans des réunions du conseil de l'entreprise	93

Tableau N°23	l'opinion des enquêtés sur l'existence d'inégalité entre les sexes dans le milieu du travail.	94
Tableau N°24	la corrélation entre la satisfaction au travail et la formation initiale (diplôme).	95
Tableau N°25	la corrélation entre la promotion et la satisfaction au travail	96
Tableau N°26	la corrélation entre la situation matrimoniale et la satisfaction au travail.	97
Tableau N°27	la relation entre le niveau d'instruction et la fonction occupée.	98-99

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
SONATRACH	S ociété N ationale de T ransport par C analisation des H ydrocarbures
DRGB	d irection g eneral de B ejaia
O.N.S	O ffice n ational des s tatistiques
B.T.P	B âtiments et t ravaux p ublics
UNESCO	U nited N ations E ducational, S cientific and C ultural O rganization
ONU	O rganization des n ations u nies
CEDEF	C omité pour l'élimination de la d iscrimination à l'égard des f emmes
conciliation vie F et P	Conciliation vie f amiliale et vie p rofessionnelle
OIT	O rganisation i nternationale du t ravail
N. Femme	Nombre de femme
C. préjugés	C outumes et préjugés
S. M	S ituation m atrimoniale
Conception De H	Conception des h ommes
C. sociales	C ontraintes s ociales
Rejet de Promo	Rejet de promotion
S. au travail	S atisfaction au travail
F.O	F onction o ccupée
Ad	A dministration
R. H	R essources h umaines
Tech	T echnique
Informa	I nformatique
N. I	N iveau d' i nstruction