

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin d'année de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie

Option : Sociologie du travail et des Ressources Humaines

Thème

*Rapport au travail des femmes cadres dans la Fonction Publique
Etude Sociologique auprès des femmes cadres de la Direction
du Logement de Bejaia*

Réalisé par :

Mme MADOURI Epse TOUATI Dahia

Encadré par :

Mr. Bachir HADERBACHE

Session Juin 2018

Remerciements :

- A M. HADERBACHE Bachir, mon encadreur pour la qualité de votre encadrement et pour votre soutien constant. Vous avez fait preuve de disponibilité, de rigueur dans l'évaluation, en me guidant à chaque fois vers les meilleures pistes à emprunter. Merci pour tout et à la prochaine collaboration.
- A la direction du logement de la wilaya de Bejaia, pour l'accès aux bureaux, et toutes les femmes qui ont participé, de près ou de loin, à la réalisation de cette enquête et pour leur confiance, et plus particulièrement à Mme MILANI N. pour le temps qu'elle m'a consacré.
- Au département de sociologie pour leur support pédagogique.
- Toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réussite de mon travail.

Dédicace :

A la mémoire de : Mon grand père le Chahid MADOURI Arab et ma grand mère Mamanaoua

Mon grand père Papassidi et ma grand mère Mamani

A mes parents, qui m'ont toujours soutenu, et qui ont toujours cru en moi.

A mon mari qui m'a toujours soutenu et encouragé dans ma vie et dans mes études.

A mes sœurs et frère, à mes neveux et nièces pour leur affection et le bonheur qu'ils me procurent.

A mes beaux parents, belles sœurs et beau frère pour leur encouragement.

A mes amies, de Bejaia, de France et de Montréal pour leur indéfectible soutien.

Liste des abréviations

Abréviations	Significations
DL	Direction du logement
GRH	Gestion des Ressources Humaines
LPA	Logement Participatif Aidé

La liste des tableaux

N°	Titre de tableau	N° de la page
01	La répartition des enquêtés selon la catégorie d'âge	47
02	La répartition des enquêtés selon l'état matrimonial	48
03	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté dans la Direction.	48
04	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté dans le poste occupé.	49
05	La répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté antérieure (avant le recrutement dans la DL).	50
06	La répartition de l'échantillon d'étude selon le poste actuel occupé.	51
07	Avis des enquêtées vis-à-vis de leur parcours personnel et l'effet que ca a sur leurs investissement sur leur travail.	52
08	le sens que les enquêtées donnent à leur travail et leurs attentes.	54
09	Avis des enquêtées concernant le type de relations entres collègues et supérieurs.	56
10	Réactions des enquêtées concernant la considération de leurs compétences par leurs responsables hiérarchiques	58
11	Les critères de recrutement dans la Direction de Logement	63
12	Avis des enquêtées par rapport à l'adéquation entre leur poste de travail et leur formation initiale	65
13	Réactions des enquêtées concernant les connaissances acquises.	68
14	Avis des enquêtées concernant la motivation au travail	70
15	Avis des enquêtées concernant la satisfaction de la rémunération.	72

Table des matières

Liste des abréviations.

Liste des tableaux.

Introduction générale.

Partie Théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche.

Préambule.....	1
1. Raisons du choix du thème.....	1
2. Objectif de la recherche.....	2
3. La problématique.....	3
4. La formulation des hypothèses.....	6
5. Définitions conceptuelles.....	6
6. La pré-enquête.....	10
7. La méthode et la technique utilisées.....	10
8. Conception et description du guide d'entretien.....	12
9. Présentation de la population d'étude.....	12
10. Déroulement des entretiens.....	13
11. La technique de traitement des données.....	13
Synthèse du chapitre.....	13

Chapitre II : La femme et le marché du travail

Préambule.....	15
1. Histoire du travail des femmes.....	15
2. Développement de la société et la situation de la femme en Algérie.....	17
3. Les moyens de libération de la femme	19
3.1 La scolarisation.....	19
3.2 Le travail.....	20
4. La féminisation du marché de l'emploi.....	22
5. Les femmes diplômées et l'accès au marché de l'emploi.....	23
Synthèse du chapitre.....	25

Chapitre III : La fonction publique

Préambule.....	26
1. Présentation de la direction de la fonction publique.....	26
2. Les principes des réformes administratives en Algérie.....	27
3. La structure centrale et les organes de la fonction publique.....	28
Synthèse du chapitre.....	30

Chapitre IV : La reconnaissance des compétences.

Préambule.....	31
1. Les compétences	
a) Définition	31
b) La compétence individuelle.....	34
c) La compétence collective.....	35
2. La reconnaissance	
a) La notion de reconnaissance	36
b) La reconnaissance des compétences.....	39
Synthèse du chapitre.....	43

Partie Pratique

Préambule.....	44
----------------	----

<u>Chapitre V</u> : Présentation du lieu de l'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes interrogées.....	44
--	----

<u>Chapitre VI</u> : Le rapport au travail des femmes ingénieurs cadres de la Direction du logement de Bejaia et la reconnaissance de leurs compétences.....	52
---	----

<u>Chapitre VII</u> : La relation entre la formation initiale et le poste occupé des femmes cadres de la Direction du logement et la satisfaction au travail.....	63
Présentation des résultats d'enquête.....	75

Conclusion générale.

Liste bibliographique.

Annexes.

Introduction :

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

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

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

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

Enfin la place des femmes est interrogée, tant au niveau des fonctions qu'elles occupent que des carrières qu'elles empruntent qu'au regard des facteurs sociétaux pour sonder d'une part la spécificité de leur pratique d'un métier considéré comme masculin et d'autre part leur appartenance à une société qui les confine encore dans un rôle traditionnel.

Le rapport au travail se profile en référence à la société et aux transformations qui la parcourent. Le contexte algérien, dès le milieu des années 80, a connu une forte turbulence due à la crise économique rendant les conditions d'accès au travail plus difficile : chômage et précarité s'installent parmi les ingénieurs. L'institution de formation montre peu de réactivité quant à la régulation des flux d'ingénieurs et s'avère peu adaptée à répondre à la nouvelle réalité économique. Sur le plan social, la situation s'est traduite par une détérioration des conditions de vie qui a favorisé la montée des mouvements islamistes déjà en activité dans la société. La diffusion de leur discours a trouvé un écho au sein des ingénieurs. Pour saisir cette dynamique de transformation de la société, nous nous appuyons sur deux générations, situant le point de rupture au moment de la crise économique.

Notre recherche s'appuie sur des données construites au cours d'un travail de terrain au sein de la direction du logement de la wilaya de Bejaia et elle poursuit trois objectifs. Nous documentons, tout d'abord, à partir du discours des ingénieurs sur leur pratique professionnelle, et en distinguant les collègues de leurs supérieurs hiérarchiques, le rapport à la tâche en étudiant la nature de l'activité, ses conditions de réalisation, les relations de travail et enfin la satisfaction exprimée à l'égard de son travail pour constater les différentes configurations sous lesquelles se présente la pratique du métier, quel encadrement est fait par la direction et comment les ingénieurs composent avec les règles en vigueur dans celle-ci.

Notre étude est construite autour de deux parties qui sont elles-mêmes subdivisées en chapitres. La première théorique, comprenant les chapitres I à IV, le premier chapitre porte sur le cadre méthodologique qui englobe : les raisons du choix du thème, l'objectif de la recherche, la problématique, les hypothèses de notre recherche, la définition conceptuelle, la pré-enquête, la méthode et la technique utilisées, la conception et description du guide d'entretien, la

présentation de la population d'étude, le déroulement des entretiens et enfin la technique de traitement des données.

Le deuxième chapitre intitulé la femme et le marché du travail, le troisième chapitre aborde l'approche théorique de la fonction publique, le quatrième chapitre traite la reconnaissance des compétences.

La seconde partie de notre étude expose les résultats de notre étude regroupés en trois chapitres. Le chapitre V est consacré à la présentation du lieu de l'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes interrogées, chapitre VI présente Le rapport au travail des femmes ingénieurs cadres de la Direction du logement de Bejaia et la reconnaissance de leurs compétences et enfin le chapitre VII porte sur La relation entre la formation initiale et le poste occupé des femmes cadres de la Direction du logement et la satisfaction au travail.

En fin, nous avons achevés notre travail de recherche par une présentation des résultats de l'enquête, une conclusion générale, suivi par la liste bibliographique et les annexes.

Préambule :

Dans ce présent chapitre, seront illustrés les raisons du choix de notre thème, l'objectif général visé par cette recherche, la problématique, les hypothèses, les démarches méthodologiques qui vont nous permettre de mener notre étude sociologique sur le terrain, à savoir la méthode et les techniques utilisées, ainsi que la définition des concepts clés auxquels nous avons eu recours tout au long de notre étude. Mais aussi le déroulement de notre pré-enquête pour en terminer avec la présentation de la population d'étude et de ses caractéristiques.

Chapitre I : Le cadre méthodologique :

1) Les raisons du choix du thème :

Tout travail d'un chercheur avéré doit avoir un caractère scientifique pour qu'il soit vérifié, accepté et justifié, à la portée de tout le monde.

Le choix du thème de recherche ne s'effectue pas du jour au lendemain, il est primordial d'avoir la certitude que notre sujet de recherche est bien ce qui nous correspond, nous attire et suscite notre total intérêt.

Nous avons choisi ce sujet, motivé par des raisons subjectives et objectives, que nous résumons comme suit :

Les raisons subjectives :

- Notre étude cible les fonctionnaires de sexe féminin ce qui m'intéresse personnellement parce que je suis moi-même une femme et je veux développer mes connaissances sur cette catégorie socioprofessionnelle.
- Ce thème va nous révéler la réalité du travail des femmes ingénieurs cadres dans la fonction publique. En tant que femme cadre ça me donnera

plus d'informations sur la réalité du travail de cette catégorie au sein de l'entreprise publique.

- Approfondir mes connaissances dans le domaine de la sociologie du travail.
- Le fait que j'avais exercée pendant deux ans dans le secteur public et la catégorie ingénieur m'a toujours interpellé, pour deux raisons, d'un côté essayer de comprendre la nature de leur tâches et de l'autre côté qu'est ce qu'ils les attirent dans la fonction publique. J'ai opté pour la femme ingénieur, car c'est le sexe le plus répondeur dans la plupart des directions publiques.

Les raisons objectives :

- Faire connaître l'importance accordée aux femmes ingénieurs cadres dans le cadre de leur travail dans le secteur public.
- Découvrir les représentations des femmes cadres vis-à-vis du travail.
- Faire connaître à la Direction de logement leur effectif féminin surtout concernant les facteurs qui influencent sur le comportement de ces dernières dans leur travail.

2) Objectif de la recherche :

A travers cette étude, nous voulons décrire et comprendre les éléments intervenant dans le déroulement du travail des femmes ingénieurs cadres dans la fonction publique, à savoir la Direction de Logement de la Wilaya de Bejaia.

3) **La problématique :**

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

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

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

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

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

professionnels. Qu'ils sont devenus cadres à la suite d'études supérieures).¹

Etudier le groupe socioprofessionnel des femmes cadres nécessite, dans un premier temps, la recherche d'une définition générale des cadres : « c'est l'activité de personnes qui, dans les liens d'un contrat de travail, assurent dans une entreprise ou toute communauté de travail, la conduite, la responsabilité ou l'animation d'un service ou d'une partie de service, ou exerçant, avec droit d'initiative, l'autorité partielle ou totale du chef d'entreprise en raison d'une compétence généralement consacrée par une formation du niveau de l'enseignement supérieur ou acquise par une expérience professionnelle équivalents »²

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

Cette catégorie sociale spécifique qui est celle des femmes cadres prend de plus en plus d'importance au sein de la société.

Par ailleurs, le travail dans la fonction publique est régi par un ensemble de lois, de règlements et des textes, ces derniers représentent le cadre légal qui gère toutes les fonctions de la GRH dans les institutions publiques, depuis le recrutement jusqu'à la mise en retraite ou la cessation du fonctionnaire d'exercer ses fonctions au sein de son institution.

La vie professionnelle du fonctionnaire n'est pas loin du suivi de la vue des gestionnaires de l'administration. Ces gestionnaires jouent le rôle

¹ Bouffaritigue. P. Gadea. C.Sociologie des cadres. Edition la découverte. Paris, 2005, P 5.

² Ibidem, P.32.

d'intermédiaire entre l'intéressé et la direction générale de la fonction publique qui assure le contrôle antérieur et postérieur des procédures administratives.

La notion de rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. Selon la conception la plus répandue, l'expression renvoie à l'idée que « *le travail – c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des "biens" et des "services" sous différentes formes – représente la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent, l'activité par excellence pour rendre raison de la société* »¹. Nous l'entendons également comme la façon d'exercer son travail, de se le représenter et de vivre son expérience professionnelle, il renvoie à la satisfaction qu'on en tire, au sens qu'on lui accorde.

La reconnaissance renvoie aux compétences des personnes. Il s'agira ici d'insister sur ce que les personnes savent faire, mais aussi sur leurs qualités au travail. Mettre en avant leurs travaux et savoir souligner les qualités professionnelles sont des formes de reconnaissances des compétences.

L'objectif général de notre recherche est d'étudier le rapport au travail des femmes ingénieurs cadres dans la fonction publique algérienne à travers le cas particulier de la direction de logement de la wilaya de Bejaia et de chercher à décrire et comprendre les éléments intervenants dans le travail de ces femmes cadres. L'intérêt pour le rapport au travail est suscité par notre volonté de répondre à quelques questions par notre pratique professionnelle :

- Quelles sont les différentes dimensions du rapport au travail des femmes ingénieurs de la Direction de logement et comment elles contribuent à la reconnaissance des compétences ?

¹ Gendron et Hamel, 2004 : 131.

- Le déphasage entre la formation initiale et le poste occupé des femmes ingénieurs de la Direction de Logement participe-t-il à l'insatisfaction au travail ?

4) **La formulation des hypothèses :**

Après la phase exploratoire, en se basant sur les connaissances théoriques obtenues dans les différents ouvrages traitant de notre thématique et un rapprochement auprès des cadres lors des entretiens exploratoires, on a pu procéder à la formulation des hypothèses suivantes :

- a) Le rapport au travail chez les cadres femmes de la fonction publique est déterminé par la reconnaissance des compétences.
- b) L'insatisfaction des femmes cadres dans la fonction publique est due au déphasage entre la formation initiale et l'intégration au poste affecté.

5) **Définition des concepts clés :**

Tout au long de notre recherche, un ensemble de concepts a été retenu et utilisé dans la formulation des hypothèses nécessitant ainsi d'être définis, nous proposons les définitions suivantes :

- **Cadre :**

La notion Cadre est un concept qui désigne une catégorie socioprofessionnelle en expansion continue au sein des organisations, une notion complexe, parfois floue, qui recouvre des significations multiples en termes de statuts et de représentations sociales tout en s'appuyant sur des fonctions et des rôles identifiés dans l'entreprise.

Dans le dictionnaire d'économie et des sciences sociales, le cadre dans le milieu du travail est défini comme «une personne reconnue par ses compétences dans l'exercice des tâches d'un degré de complexité très élevé, sans pour autant

être associé à des fonctions d'encadrement, ingénieurs, responsables, chercheurs»¹

Selon cette première définition, nous déduisons qu'être cadre exige de la compétence en vue de faire face à la complexité des tâches relevant de cette catégorie socioprofessionnelle.

Gilles FERREOL, dans le «Dictionnaire de Sociologie» définit les cadres comme étant: «des salariés exerçant par délégation du chef d'entreprise, une fonction d'initiative ou de responsabilité, laquelle requiert compétence et technicité, afin d'assurer l'organisation, le contrôle ou même l'exécution d'un travail donné.»²

Cette seconde définition nous explique que les cadres sont des salariés occupant des postes de responsabilités qui leur sont attribués par les chefs d'entreprises, ces postes confèrent par ailleurs à leurs propriétaires un pouvoir et un contrôle au sein de leurs entreprises.

Tandis que Raymond BOUDON, propose de définir les cadres «par rapport à un diplôme de grande école qu'ils sont censés détenir, Mais aucune nomenclature ne repose sur la prise en compte de ce seul critère. Souvent, l'expérience vient pallier l'absence ou l'insuffisance du diplôme, car la fonction de cadre requiert initiative, créativité et responsabilité dans le travail»³

A partir des différentes définitions que nous venons de citer, nous constatons que les cadres ne se définissent pas uniquement par rapport aux diplômes qu'ils détiennent des grandes écoles, mais d'autres critères font que des salariés qui ne bénéficient pas de grands diplômes peuvent être considérés comme cadres, grâce à des expériences en provenance de leur ancienneté dans leurs parcours professionnels.

¹ Dictionnaire d'économie et sciences sociales.1998. P110.

² Ferréol. G et autres 2004. P8.

³ Boudon.R et autres. 2005. P21.

- **Rapport au travail :**

La notion de rapport au travail se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. Selon la conception la plus répandue, l'expression renvoie à l'idée que « *le travail – c'est-à-dire l'activité physique et intellectuelle destinée à produire des "biens" et des "services" sous différentes formes – représente la pierre angulaire de la vie sociale et, par conséquent, l'activité par excellence pour rendre raison de la société* ». ¹ Bien que sa définition ne fasse pas consensus dans la littérature, trois principales perspectives semblent avoir récemment dominées la majorité des travaux sur le sujet. La perspective la plus généralement admise lie le rapport au travail à la satisfaction éprouvée par les salariés dans l'exercice de leur fonction. Une seconde perspective examine le rapport au travail à partir de la signification que l'individu attribue à cette activité. Une dernière école de pensée considère plutôt que le rapport au travail s'intègre à une conception plus générale de la vie. Revenons brièvement sur chacune de ces perspectives.

- **Compétence :**

Le concept de compétence «s'est imposé dans la littérature managérielle ces vingt dernières années, de plus en plus sont les entreprises qui élaborent des référentiels de compétences, qui concerne le plus souvent leurs cadres». ²

En effet, la compétence est devenue un concept clé de la GRH et à laquelle les dirigeants d'entreprises accordent une grande importance «c'est une notion qui est de plus en plus présentée à la fois dans les recherches scientifiques et dans les pratiques des entreprises. Elle suscite un nombre croissant d'observations et d'études dans les domaines de la gestion et de la sociologie du travail». ¹

¹ Gendron et Hamel, 2004 : 131.

² Levy-Leboyer .C. 2009. P17.

Pour Jean Marie PERITTI «la compétence désigne la somme des acquis que le salarié met en œuvre dans sa vie professionnelle, c'est la combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un emploi précis»²

A travers cette définition, on déduit que la compétence est l'ensemble des aptitudes et des capacités qu'un salarié accumule au cours de sa carrière et de son expérience professionnelle.

- **Reconnaissance des compétences**

Le besoin de reconnaissance est un élément fondamental en entreprise, auquel tous les salariés espèrent, il est vecteur d'un bien être, qui stimule et motive l'individu à développer son bon vouloir dans l'accomplissement de ses tâches ainsi qu'à fournir autant d'efforts possible pour la réalisation de son travail.

Pour Jean-Pierre BRUN, «la reconnaissance au travail est une pratique qui consiste à témoigner, de façon authentique et constructive de l'appréciation.

La reconnaissance porte notamment sur la façon dont la personne s'acquitte de ses tâches, sur l'effort et l'énergie qu'elle déploie, sur les résultats qu'elle obtient, sur sa contribution au sein de l'entreprise ou encore et sur sa façon d'être en tant qu'être humain»³

Il ressort de cette définition, que la reconnaissance au travail consiste à souligner la contribution du salarié et à témoigner de son investissement et de son implication à l'intérieur de l'organisation, mais aussi de le considérer en tant qu'être humain avant qu'il ne soit un salarié ce qui le motivera davantage.

Pour conclure, au sein des deux entreprises privées qui représentent notre terrain d'étude, la reconnaissance des compétences au travail constitue un levier très

²Peretti. J.M. 2006. P108.

³Brun. J-P. 2008. P22.

important dans la gestion du personnel, une pratique fondamentale qui s'exprime dans les rapports humains pour désigner un sentiment de gratitude se manifestant par une récompense ou une gratification, elle est fondée sur la reconnaissance de la personne comme un être unique qui connaît des besoins et qui possède une expérience utile.

- **Satisfaction au travail :**

Robbins (2001) définit la satisfaction au travail comme une attitude générale d'un individu envers le travail. En outre, il déclare qu'une personne qui possède une grande satisfaction au travail a une attitude positive à l'emploi et un individu insatisfait a une attitude négative envers son travail.¹

6) La pré-enquête :

L'objectif de cette première phase de recherche, qui est la pré-enquête ou le pré-test, était de nous familiariser avec notre terrain de recherche (leurs structures, leurs missions...etc.), qui est la Direction de Logement de la Wilaya de Bejaia, et de vérifier la faisabilité de notre étude. A cet effet, nous avons réalisé des entretiens libres auprès de trois cadres ingénieurs femmes, ou nous avons recueilli des informations pertinentes sur cette catégorie socioprofessionnelle et à délimiter notre champ d'étude. La pré-enquête nous a permis d'enrichir notre problématique et de procéder à la formulation de nos hypothèses.

7) La méthode et la technique utilisées :

Le choix de la méthode et de la technique adéquate a utilisé pour mener une recherche sociologique est une étape cruciale dans la phase de collecte des informations utiles pour répondre aux objectifs de l'étude.

¹ (ROBBINS S.P., 2001, Organizational behaviour, 9th Edition, Prentice Hall, New Jersey.

7-1 La méthode utilisée :

C'est la procédure logique d'une science, le choix de la méthode à entreprendre dans une recherche sociologique est une phase charnière à laquelle il faut accordée une grande importance, de ce bon choix résultera la collecte d'un maximum d'informations sur le sujet et la vérification des hypothèses à travers des techniques.

A travers notre étude sur le terrain, nous avons constaté que notre étude s'inscrivait dans une approche descriptive et compréhensive avec une démarche qualitative. Cette approche nous paraissait plus appropriée à notre thème de recherche, car l'objectif de notre étude est de décrire et comprendre le rapport au travail des cadres ingénieurs femmes dans la fonction publique (la Direction de Logement). S'inscrire dans une démarche qualitative nous a semblé plus judicieux et appropriée en vue d'arriver à réaliser le visés de cette étude et par ailleurs, c'est ce qui nous permettra d'avoir un contact direct avec chaque enquêtée.

7-2 La technique utilisée :

Le choix de la technique à entreprendre dans cette recherche sociologique s'est portée sur l'adoption de l'entretien non directif. En effet, l'une des grandes spécificités de cette technique est qu'elle est plus apte à nous fournir des informations approfondies sur le sujet, car lors de l'entretien les enquêtés auront une plus grande liberté d'expression, c'est un outil qui nous permet d'interroger les personnes en face et d'obtenir des informations sur leur pensées, comportements, attitudes...etc. C'est une technique efficace ou se déroule une discussion avec une personne et qui porte sur un sujet prédéterminé dont on veut approfondir certains aspects à travers les réponses de la personne interviewée. Omar Aktouf.

Afin de réaliser ces entretiens, nous avons élaboré un guide d'entretien comportant différents thèmes et questions.

8) Conception et description du guide d'entretien :

Un guide d'entretien est avant tout une sorte de memento qui a pour rôle de structurer un entretien dans le cadre d'un mémoire, afin d'obtenir des éléments comparatifs. Il convient donc de prendre le temps de le préparer en amont. Cette phase peut être déterminée dès la lecture des hypothèses. Il faut en général une cible répondant à des critères bien spécifiques d'âge, de sexe, de centre d'intérêts etc....Enfin, il est important de définir le type d'entretien (semi-directif) ainsi que le contexte (sujet de mémoire). Il faut aussi préciser le lieu et la date au préalable de l'entretien.

Les thématiques seront rédigées sous forme de questions ouvertes présentées comme suit :

- Le premier axe contient l'ensemble des données socioprofessionnelles visant l'identification des enquêtés : l'âge, le genre, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans la direction.
- Le second axe s'articule autour des questions relatives à la relation entre la formation initiale, le poste occupé et la satisfaction au travail.
- Le troisième axe concerne les questions traitant le rapport au travail des ingénieurs cadres femmes dans la Direction de logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences.

9) Présentation de la population d'enquête :

Comme l'intitulé de notre thème l'indique, la population ciblée par notre étude est bien la catégorie socioprofessionnelle « femmes ingénieurs cadres », la construction de notre population s'est faite d'une manière aléatoire, prenant en

compte le sexe et la disponibilité de certains ingénieurs. Ces ingénieurs exercent dans différents bureaux (LPA, LSP...etc).

Les conditions du déroulement des entretiens étaient favorables, ils ont eu lieu dans une salle de réunion qu'elle nous a consacrée en vue de préserver l'anonymat des entretiens et de permettre à nos enquêtés de s'exprimer librement.

10) Déroulement des entretiens :

Nous avons réalisé quinze entretiens auprès des femmes cadres de la direction de logement de Bejaia, ce qui est un nombre suffisant pour ce type d'enquête. Nous avons réalisé les entretiens uniquement sur les femmes cadres ingénieurs, le choix des ingénieurs est motivé par le fait que l'effectif majoritaire de la direction de logement est composé d'ingénieurs dans divers spécialité (architecture, génie civile...etc). L'ensemble des entretiens ont été réalisés en quinze jours, et chaque entretien a durer une heure.

11) La technique de traitement de données :

- **L'analyse de contenu :**

Ce choix est déterminé par la méthode adoptée, dans notre cas, la nature et l'objectif de notre thème de recherche nous a inscrit dans une logique qualitative, de ce fait, nous avons opté pour l'analyse de contenu qui selon Omar Aktouf, Méthodologie des sciences sociales et approche...(1987) P 112 : l'analyse de contenu est une « technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste des communications ayant pour but de les interpréter ».

- **L'analyse thématique :**

Une fois avoir réuni les informations auprès des femmes cadres de la direction de logement de Bejaia, dont nous avons besoin pour la vérification des hypothèses émises au début de la recherche, il importait à ce niveau d'adopter

une technique allant pouvoir les traiter, l'analyse thématique s'est révélée la plus adéquate pour le traitement de données d'ordre qualitative.

L'analyse thématique : « est une technique qui vise à permettre d'identifier, dans un texte, des thématiques qui constitueront un élément de traitement des unités d'analyse. Elle s'insère dans la panoplie des méthodes et techniques d'analyse de contenu »¹

Cette analyse permet de faire ressortir des thèmes principaux, pertinents et des sous thèmes secondaires, avec lesquels nous allons pouvoir dresser des tableaux et en faire ressortir des fréquences, qui nous permettrons de procéder en dernier lieu à l'interpréter de ce qui est dit par nos enquêtés. En vue de pouvoir répondre aux hypothèses de cette étude sociologique visant la description et la compréhension du rapport au travail des femmes cadres de la direction de logement de Bejaia.

¹ Régnier, 2006b, P95.

Préambule :

Au court de ce second chapitre seront exposés les éléments suivants: l'histoire du travail des femmes, le développement de la société et la situation de la femme en Algérie, les moyens de libération de la femme, la féminisation du marché de l'emploi, et enfin les femmes diplômées et l'accès au marché de l'emploi.

Chapitre II : La femme et le marché du travail

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

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

Cela a donné un nouveau partage des tâches entre homme et femme, mais avant la femme exerçait des métiers que se soit à la campagne ou bien en ville

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

entre le XII siècle et le XVI siècle, mais ils n'étaient pas qualifiés de métiers comme tricoté, couture, marchand, l'activité domestique pour la campagne et l'activité industrielle pour la ville.

L'industrialisation a donné le premier souffle à la rentrée des femmes à l'usine en travaillant dans le textile, les usines alimentaires avec un salaire faible et des mauvaises conditions de travail, et sur tous avec la première guerre mondiale et l'augmentation de besoin en mains d'ouvres et avec les pertes humaines durant la guerre, la seule solution c'était de faire rentrer des femmes aux usines, afin de combler le manque, malgré leur manque de qualification et des fois l'incapacité de ces femmes à accomplir des tâches difficiles, ou des tâches forcées à partir de là il y avait une croissance de l'activité féminine et cela est remarquée dans tous les pays de l'union sans exception et aussi les pays de la méditerranée qui affichent un faible taux d'activité féminine et en plus de ça il y avait le phénomène de la participation des mères de famille dans le travail et depuis les années 80, ils ont pris en considération ça, par l'instauration de la maternité et cela a aidé les femmes pour ne pas abandonner leurs professions.

Au fur à mesure que la société se développe et change la femme rentre de plus en plus dans le travail, et trouve sa place, cela permet sa montée dans le niveau

d'éducation supérieure sur tous avec les chances et droits donnés aux femmes pour la scolarisation et les études dont la femme a prouvé sa supériorité dans l'accès aux diplômes supérieurs et par la suite aux postes supérieurs, qui étaient avant consacrés aux hommes.

Le travail des femmes était une obligation dictée par les mutations qu'a connu la société et le besoin de l'économie et cela pour deux raisons, puisque les femmes étaient moins payées par rapport aux hommes d'un côté et de l'autre côté, elles participent dans la croissance de la capacité de consommation des ménages comme il dit DUMITRI Uzinidis : « le développement du travail féminin a certainement contribué à améliorer le confort domestique, de la cuisinière

électrique en passant par le réfrigérateur, jusqu'au plat surgelé »¹ (La scolarisation et l'industrialisation ont données aux femmes les outils d'émancipation.

1. Le développement de la société et la situation de la femme en Algérie :

Boutfnouchet nous donne plusieurs définitions selon Iben Khaldoune, August comte, Karl Marx, Emil Durkheim, Ferdinand tonies qui ont expliquées chacun, comment il a donné l'explication du changement social selon les positivistes : «le changement social c'est le passage d'un état social à un autre d'une sort d'évolutionnisme » et une autre qui dit : «le changement social est liée à la réforme de la croyance religieuse, qui devrait laisser place a la rationalité autorisant la modernité ». Pour le changement social en Algérie, Boutafnouchet est basée sur quelques époques qui ont marqué l'histoire de l'Algérie et qui ont permis son passage d'un mode de vie à un autre.

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

A partir de 1945, une forme de solidarité qui fait réunir toute la société au tour d'une seul idée c'est la liberté du pays en s'attachant à tous ce qui est culture tradition, coutume, et religion dont le colonialisme a essayé de faire effacer pour garantir que l'Algérie devienne française et c'est grâce a ces formes de solidarité que L'Algérien combat le colonialisme, dans la famille, aux marchés etc.²

¹ BOUTILLER Sophie, LESTRADE Brigitte, Le travail de femme axée d'émancipation, Harmattan, France, 2004, p20.

² BOUTFNOUCHET Moustapha, La société Algérienne en transition, office des publications universitaires, Alger, 2004, p 60.

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

La société Algérienne est devenue une société individualiste, les individus cherchent leurs intérêts personnels, ce qui concerne le changement économique, l'état a essayé d'intervenir pour faire «une structuration de l'économie de l'indépendance en créant des premières sociétés nationales du secteur étatique, le secteur publique devient le principal outil de développement ». Cette situation économique influence tous les aspects de la vie sociale des familles Algériennes. Si on parle de la condition féminine, ou la femme occupe une place déférente de celle de l'homme dans la société, la femme présente et c'est le signe de progrès social et de modernité d'une société donnée, parmi ces signes on a la rentrée de la femme au monde de travail même si elle est classées dans la catégorie sous qualifier, un autre signe c'est la double fonction que joue la femme entre le foyer et le travail «l'analyse du travail de la femme en général et la femme diplômée en particulier est devenu complexe puisque elle est liée à des valeurs

traditionnelles et culturelles ». ¹ 2005, p 73). Donc c'est l'émergence d'une double culture familiale, puisque elle est considérée comme femme au foyer même si elle travail à l'extérieur.

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

2. Les moyens de libération de la femme :

3.1 la scolarisation :

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

Il y avait plusieurs facteurs qui ont permis la croissance de la scolarisation en Algérie, comme la participation de la femme dans la guerre de libération et aussi l'éclatement de la cellule familiale puisque on était dans un mode organisée autour de la production agricole ou ce n'était pas obligé pour l'homme ni la femme d'être scolarisées avec niveau, et avec le changement de la société et l'exode rural vers les villes afin d'amélioré la situation des familles surtout après la guerre, cela permet l'émergence d'une nouvelle vision et mentalité vis avis de la scolarisation des filles ou les familles envoient leurs filles à l'école et les encourages a avancé dans leurs études, il y avait des femmes qui ont réussit leurs vie sociale, donc elles étaient des exemples pour celles qui n'ont même ce

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

qui dérange dans tous ça, les parents associent l'émancipation à la prostitution puisque avant c'est juste une minorité qui font des études et rentrent au marché du travail avec l'homme, c'est pour ça c'était difficile d'envoyer la fille pour sortir et faire des études, puis travailler c'est la raison pour laquelle les familles préfèrent envoyer les garçons et non pas les filles et les faire sortir de l'école à niveau avancé et que son rôle essentiel d'être à la maison comme mère et épouse et pour eux tous ça se fait partie du respect des valeurs.

« L'école produit une fissure dans l'imaginaire ancien, basée sur la séparation des sexes et leur éducation différente »¹ (BOUTFNOUCHET Moustafa, Op-cite, p93.) et on peut très bien remarquer cette séparation de sexe et d'éducation, soit à l'intérieur de la classe avec les élèves et les profs, et même à l'extérieur entre eux dans leurs jeux, relation...

Donc pour les femmes, la scolarisation leur permet d'avoir une nouvelle définition de son statut et son rôle dans la vie sociale¹

3.2 Le travail :

Le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production, puisque avant, tous est organisée au sein de la maison, qui est considérée comme unité de production, dans les sociétés patriarcales anciennes comme l'Algérie, c'est le père qui gère tout et joue le rôle du gestionnaire et divise les rôles et les tâches et les membres de la famille ils n'ont qu'à exécuter. Après le changement de quelques paramètres, il y avait une séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l'apparition d'un marché du travail, cela a donné un autre mode de vie, les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail, dans ce cas c'est l'identité de l'homme qui est en jeux ce qui donne vision que l'homme est incapable d'assumer son rôle de pouvoir puisque ce dernier construit l'identité de l'homme dans la société

¹ KHOUDJA Souad, Op-cite, p93-94.

traditionnelle, être un homme c'est avoir un pouvoir absolu sur les femmes et son travail à l'extérieur du foyer constitue « lhachma »¹

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

Le travail fait par les femmes dépend de sa qualification, et ces efforts, mais bien sûr son niveau et sa scolarisation, la femme malgré le développement de la société et son évolution, elle souffre des inégalités et la non reconnaissance de ses efforts, statut et rôle au foyer, comme au travail ², on peut ajouter aux deux moyens, un autre moyen qui est l'espacement des naissances.

La femme dans la société traditionnelle utilisait, en fait sa fécondité comme instrument de négociation de sa place dans la famille, avoir beaucoup de garçons c'est une arme pour être entendu au sein de la famille, elle lui donne de l'assurance et l'importance ³(. une fois la fille est instruite cela lui permet d'être au courant de sa fécondité, des maladies que peut avoir les femmes qui se mariées à un âge pré-cause, comment limiter les naissances, la contraception et ces effets et l'espacement des naissances lui donne une liberté pour s'occuper d'autres choses comme le travail et les loisirs aussi.

Aujourd'hui la fécondité est en baisse, l'âge de mariage des filles est en recule avec une moyenne de 23 pour les femmes et pour les hommes 27,2

¹ KHOUDJA Souad, Op-cite. p113.

² Ibid, op-cite, pp 114-116

³ Ibid, Op-cite p135

puisque ces filles préfèrent étudier et travailler, au lieu de se marier, en plus des planifications de la fécondité¹

3. La féminisation du marché de l'emploi :

La féminisation du marché du travail est indéniable. La part des femmes dans la population active française est passée de 34% à 47% de 1962 à aujourd'hui. Malgré cette hausse, le sexe reste donc un facteur déterminant de la position professionnelle des individus sur le marché du travail, puisque les femmes aujourd'hui occupent une place importante dans le marché de l'emploi tel que l'homme, donc il y a une inégalité entre homme et femme dans les chances d'accès à l'emploi. De faire une carrière²

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

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

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

¹ KHOUDJA Souad, Op-cite. p136.

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

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

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

4. Les femmes diplômées et l'accès au marché de l'emploi :

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

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

Le rapport de 2000 indique qu'en moyenne le taux d'alphabétisme des femmes âgées de 15 ans et plus, est passé de 86% en 1990 à 74,7% en 2000.² pour le développement, n° 47, 2005, p 10-11). L'amélioration du travail d'instruction des femmes, leur a permis d'accéder au marché du travail avec qualification égales à

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

² BOUZGUENDA Karima, « Femmes diplômées et glass ceiling : trajectoires professionnelles et accès des postes de prise de décision », in cahier du cread, BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès à l'emploi à l'exercice de la responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée

celle de l'homme, le pourcentage des femmes dans la population active est en croissance en passant de 46% en 1995 à 55% en 2002¹. L'accès des femmes à l'éducation leur permis, potentiellement d'accéder à l'emploi, d'évoluer dans la carrière et atteindre des postes de prise de décision d'une manière égalitaire et équitable.

Pour la femme Algérienne, la réussite sociale est liée étroitement à la réussite scolaire, c'est pour ça on trouve les familles Algériennes poussent et encourage leurs filles a faire des études à titre d'exemple « de 1977 a 2002, l'université d'Alger un taux d'étudiantes s'accroît en cette période de 52% a plus de 16% et un taux de réussite supérieur à celui des étudiants, ces futures diplômées sont confrontées à une autre réalité de marché du travail, la présence des femmes set liée à quelques secteurs comme l'enseignement, la santé, la justice et moins dans d'autre et une absence total dans quelques activités économiques comme celles relatives à l'accès aux postes supérieurs.²

Si on parle des chiffres sur de l'éducation féminine son encadrement en a « entre 45% a 48% au primaire et 71% au moyen et un pourcentage de 61% du cycle secondaire». Ce qui concerne l'enseignement supérieure, depuis l'indépendance la présence féminine est de plus en plus en croissance dans presque toutes les filières particulièrement scientifiques et technologiques, puisque avant il y avait une absence féminine pour ces filières et pour ce qui concerne les diplômés le taux féminin est supérieur à celui du masculin.⁵ (Ibid. P63.)

Ce qui concerne les domaines d'activités, la féminisation du secteur de la justice est en progression comme l'accès aux postes supérieurs « sur un total de 2510 magistrats, 667 sont des femmes, soit 26,57% des effectifs, 16 femmes sur

¹ BOUZGUENDA Karima, « Femmes diplômées et glass ceiling : trajectoires professionnelles et accès des postes de prise de décision », in cahier du cread, BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès a l'emploi a l'exercice de la responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée. P11.

² (ALLIA Khadija, « Femmes diplômées et secteur d'activité », in cahier du cread, BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès a l'emploi a l'exercice de la responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, n°47, 2005, p 61.

34 magistrats 47,06% qui le compose, ce qui concerne le secteur de la santé, il ya une féminisation croissante en 1996 le taux de 51% des femmes sont médecins, le taux de la participation de la femme dans quelques secteurs dans l'enseignement supérieur on a « 20% de professeurs, 15% maitre de conférence, plus de 20% chargé de cours, plus de 20% directeurs de recherche, plus de 29% chargé de recherche puis un pourcentage de 32,65% directeur de laboratoire de recherche »¹

On peut dire que la femme même si elle est diplômées plus que l'homme mais elle n'a pas toutes les possibilités d'avoir des postes de travail tel que l'homme, malgré ça la femme a pu entrer dans plusieurs domaines, dits masculin.

Les femmes en effet se présentent de plus en plus sur le marché du travail, brisant, tous les tabous et l'ambigüité et comportement d'activité dans le passé. Cette arrivée massive de femmes sur le marché du travail durant la dernière décennie peut s'expliquer principalement par :

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

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

Synthèse du chapitre :

Au court de ce second chapitre, consacré à la femme et le marché de l'emploi, nous avons évoqué les éléments ainsi que la manière dont est forgée cette dernière. Nous avons constaté que la le travail de la femme a émergé et passé par plusieurs stades pour s'émanciper et occuper une place importante dans la société.

¹ ALLIAN Khadija, op-cit, p63.

Préambule :

Dans ce troisième chapitre, nous allons nous intéresser à la description de la direction de la fonction publique, les principes des réformes administratives en Algérie, et enfin la structure centrale et les organes de la fonction publique, pour mieux comprendre le mode de gestion dans ce secteur.

Chapitre III : la fonction publique**1. Présentation de la direction de la fonction publique :**

La direction générale de la fonction publique, est un organisme spécialisé dans le contrôle de la gestion des ressources humaines des différents secteurs de la fonction publique. Aussi elle est chargée du suivi des statistiques concernant les fonctionnaires actifs au niveau de toutes les administrations et établissements publics, même elle a un rôle important pour résoudre les problèmes et les conflits entre les fonctionnaires et leurs administrations.

En effet, le décret exécutif n°03-191 du 28 avril 2003, est venu pour donner une structure à la DGFP adéquate avec ses missions ; donc elle est organisée en cinq (05) directions centrales, à savoir :

- a) La direction des statuts des emplois publics,
- b) La direction de la régulation des effectifs et de la valorisation des ressources humaines
- c) La direction de l'application et du contrôle,
- d) La direction de l'informatique,
- e) La direction de l'administration et des moyens,

2. Les principes des réformes administratives en Algérie :

La stratégie de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique s'intéresse principalement au capital humain requis. Plus elle cherche à développer ce capital à travers l'élaboration des lois pour faciliter les procédures administratives, l'exemple peut être donné par l'apparition des statuts particulier pour chaque corps dans les différents secteurs, ce qui propose un régime indemnitaire plus adéquat avec le contexte et les responsabilités de chaque corps.

Dans la perspective d'une réforme administrative appliquée en Algérie, une nouvelle politique de la fonction publique est installée. Elle est fondé sur :

- La valorisation de la ressource humaine ;
- L'éthique de l'agent public autour de nouvelles valeurs ;
- Les nouvelles normes de comportements ;
- Du travail ou la loyauté, l'impartialité, l'égal accès, le mérite, la compétence et le dévouement au service public constituent les caractéristiques dominantes.

La réforme des services de l'état est consacrée aux agents de l'état desquels va dépendre, dans une large mesure le succès des réformes. Dans ce cadre, il s'agira de mettre en œuvre une nouvelle politique de la fonction publique articulée autour des objectifs suivants :

- ✓ La permanente de la valorisation des ressources humaines ;
- ✓ La flexibilité des statuts et de modernisation des modes de gestion des personnels et ce en cohérence avec les nouvelles missions de l'état ¹ Dans la fonction publique on peut séparer entre deux types de fonctionnaires : le premier il s'agit des fonctionnaires qui appartiennent aux corps communs dans les

¹ M.C BELMIHOU. Consultant national Algérie. La réforme administrative en Algérie : Innovations proposées et contraintes de mise en œuvre ; juin 2005.

institutions et les administrations publiques, (les administrateurs, les ingénieurs en informatique, et les techniciens et autres.....).

Ces grades se trouvent pratiquement dans tous les secteurs d'administration et établissements publics, ainsi ils peuvent faire l'objet d'une mutation, (d'un organisme vers un autre).

Le deuxième type correspond aux fonctionnaires appartenant aux corps techniques dans les institutions et les administrations publiques. Ce corps technique représente ceux qui ont un statut particulier, et qui sont spécialisés dans un seul domaine d'activité. Ces fonctionnaires ne peuvent plus faire une mutation vers un autre organisme appartenant à une autre tutelle, sauf s'il y avait un arrêté cadre entre les deux tutelles qui autorise la mise en place des grades techniques d'une tutelle vers une autre pour recruter des fonctionnaires assujettis au statut particulier du corps technique de la première tutelle. La mutation d'un fonctionnaire de son administration vers une autre, exprime qu'il exerce ses fonctions dans les organismes qui ont soumis à la même tutelle. Pour chaque corps technique il existe un statut particulier « **ad-hoc** », donc sont multiples et variés selon les domaines d'activités de chaque ministère et selon ses besoins en ressources humaines comme des fonctionnaires considérés comme des spécialistes.

3. La Structure Centrale et les organes de fonction Publique :

Ailleurs, on note les structures et les organes de la fonction publique qui sont chargés d'assurer l'audit des ressources humaines antérieurement ou postérieurement, dont la structure Centrale de la fonction publique, le conseil Supérieur de la fonction Publique. Plus il y a les Organes de participation et de Recours qui participent dans la gestion des carrières des fonctionnaires selon l'article 62 de l'ordonnance 06-03 du juillet 2006, portant le statut général de fonction publique. Ces organes de participation et de recours sont institués comme suit :

- a) Des commissions administratives paritaires :
- b) Des commissions de recours ;
- c) Des comités techniques.

Chaque commission ou comité a certainement de conditions de création ainsi que les missions qui les distinguent des autres.

Selon l'article 63 de l'ordonnance 06-03, la commission administrative paritaire : Est composée en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentant élus des fonctionnaires. la présidence de cette commission selon l'article 64 de l'ordonnance 06-03, est chargée de :

- Consulter sur les questions d'ordre individuel concernant la carrière des fonctionnaires ;
- Elle joue le rôle d'un jury de titularisation et en conseil de discipline pour les sanctions disciplinaires du 3^{ème} et 4^{ème} degré qui sont citées dans l'article 163 de la même ordonnance.

La commission de recours :

Elle est créée auprès de chaque ministre, wali, ainsi auprès de chaque responsable habilité de certaines institutions ou administrations publiques. Les candidats à un mandat électif pour la représentation des fonctionnaires au sein des commissions paritaires sont présentés par les organisations syndicales représentatives. Elle doit être constituée dans un délai de deux (02) mois suite à la création de la commission administrative paritaire. La commission de recours selon l'article 67 de l'ordonnance 06-03, est saisie par le fonctionnaire, pour les sanctions disciplinaires du 3^{ème} et 4^{ème} degrés, prévu à l'article 163 de l'ordonnance 06-03. Elle est présidée par l'autorité auprès de laquelle elle est placée, soit par l'un des représentants choisis par les membres désignés.

Le comité technique :

Selon l'article 70 de l'ordonnance 06-03, ce comité a pour objectif de garantir aux fonctionnaires les bonnes conditions de travail, ainsi que l'hygiène et la sécurité au sein des institutions et administrations publiques. Le comité

technique est composé d'un nombre identique des représentants de l'administration et de représentants des fonctionnaires. Il est présidé par l'autorité auprès de laquelle ils ont placés ou par son représentant choisi parmi les membres désignés au titre de l'administration.

Le défi pour ces commissions et comités est de garantir la bonne gestion des carrières, et de rester à l'image des actualités des fonctionnaires. Ainsi que de les suivre de façon à ne pas permettre à ignorer leurs droits. Depuis le recrutement en assurant l'équité entre les candidats sous la surveillance des représentants de la fonction publique, en passant par la période de stage, l'ensemble des formations et recyclages, afin d'avoir une promotion ou une régularisation des modes de travail ou outils de travail tels que les nouvelles technologies.

Ainsi que les conditions des promotions et les avancements qui composent les éléments primordiaux de la carrière professionnelle ; on trouve l'existence des conditions qui permettent d'avoir une promotion vers un autre grade supérieur. Une durée légale pour l'avancement sur l'échelon, en arrivant à la fin de la vie professionnelle, ou la démission du fonctionnaire qui se considère comme l'arrêt de l'effet du contrat entre le fonctionnaire et l'administration.

Synthèse du chapitre :

A travers ce troisième chapitre, nous avons pu démontrer les éléments constituant la fonction publique et le rôle de l'administration publique ; notamment les textes réglementaires qui régissent ces institutions et les instructions quand à leur applications.

Préambule :

Dans ce quatrième chapitre consacré à la reconnaissance des compétences, nous allons aborder les deux concepts séparément, d'abord les compétences, ou nous allons donner quelques définitions d'auteurs et ses types, et ensuite la reconnaissance, et enfin nous allons exposer le rôle de la reconnaissance des compétences dans le processus de sa construction.

Chapitre IV : la reconnaissance des compétences :**1. Les compétences :****a) Définitions :**

Selon Philippe ZARIFIAN professeur de sociologie, la compétence est :

" La mise en œuvre de ses ressources (en savoirs, savoir-faire, comportements) en situation (...). La qualification est " la boîte à outil " que détient un salarié. La compétence désigne la manière d'utiliser concrètement cette boîte à outil ".¹

La notion de compétences occupe une place centrale dans les discours et les pratiques. Les professionnels sont désormais évalués grâce à leurs compétences. Elles ne sont jamais définitivement acquises, sont toujours à reconquérir pour s'adapter au poste et au changement. Elles sont dépendantes des évolutions techniques, humaines... Mais elles peuvent aussi s'user comme une pile si on ne les utilise pas régulièrement. Ce n'est pas uniquement le fait de posséder des connaissances ou des capacités, c'est surtout la mobilisation de celles-ci de façon pertinente au moment opportun dans une situation professionnelle ainsi que son actualisation qui va révéler la compétence. Celle-ci est propre à un individu et non à la qualification d'un emploi. Dans le contexte

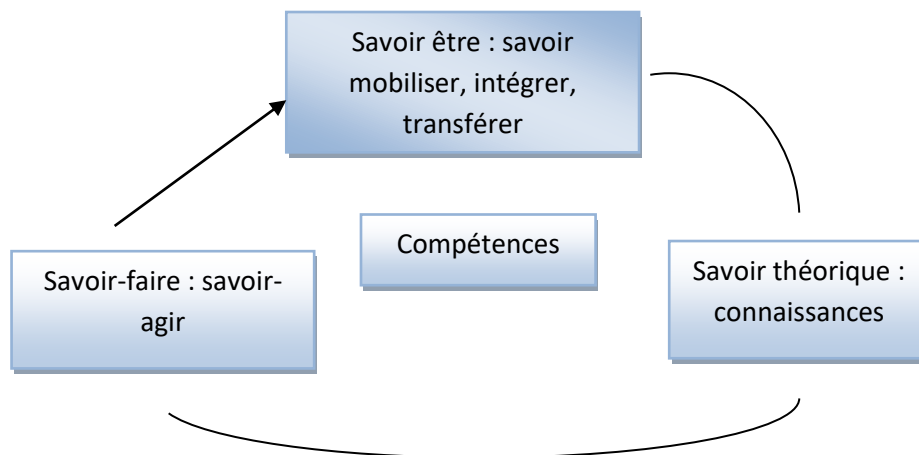
¹ ZARIFIAN Philippe, Le modèle de la compétence. Paris : Editions LIAISON.2007. p.13.

de mobilité, la compétence peut représenter un frein. Les soignants peuvent éprouver de la peur à l'idée de ne pas être à la hauteur dans les situations de soins.

D'après Philippe ZARIFIAN : " La compétence ne se donne à voir que dans les actions qu'elle gouverne. (...) La compétence ne se manifestant que dans l'activité pratique, c'est de l'activité que pourra découler à l'évaluation des compétences. "¹

Pour comprendre en quoi consiste la compétence, on s'est inspirée de la définition de Philippe ZARIFIAN en transférant la définition dans le schéma ci-dessous.

La compétence est une combinatoire de trois formes de savoirs Source : Philippe ZARIFIAN



Les définitions sont multiples, mais au final elles se rejoignent toutes pour donner un consensus commun. Guy LE BOTERF rejoint Philippe ZARIFIAN

¹ ZARIFIAN Philippe, Le modèle de la compétence. Paris : Editions LIAISON.2007. p.64.

ainsi que Philippe CARRE et Pierre CASPAR¹ Ils font tous un lien entre compétence et action :

" La compétence est un système, une organisation structurée, qui associe de façon combinatoire divers éléments. Les compétences sont des ensembles de connaissances, de capacités d'action et de comportements structurés en fonction d'un but et dans un type de situation donnée. (...), Il n'y a de compétence que de compétence en acte. La compétence ne peut fonctionner à vide, en dehors de tout acte qui ne se limite pas à l'exprimer mais qui la fait exister "²

La compétence professionnelle se développe donc dans une situation de travail, elle est fonctionnelle et contextualité. Nicole MANDON psychosociologue, dans un séminaire sur le management et la gestion des ressources humaines assure que " La compétence est de savoir mobiliser connaissances et qualités pour faire face à un problème "³ Philippe ZARIFIAN explique dans cette phrase :

" La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmentent ".⁴

D'après Philippe JONNAERT : " Aujourd'hui, la complexité des situations professionnelles nécessite que la compétence se dégage de cette conception taylorienne. La compétence devrait plutôt permettre aux agents une marge de manœuvre non contraignante pour qu'ils mobilisent les ressources les

¹ BOTERF Guy. De le compétence. Paris. Editions d'organisation, 1995. p.238.

² BOTERF Guy. De le compétence. Paris. Editions d'organisation, 1995. p.16.

³MANDON Nicole. La notion de compétences et ses usages en gestion des ressources humaines (en ligne). Disponible sur : <http://eduscol.education.fr>.

⁴ ZARIFIAN Philippe, Le modèle de la compétence. Paris : Editions LIAISON.2007.p.69.

plus appropriées à la situation complexe qu'ils ont à traiter. "¹

La compétence doit donc permettre au professionnel de gérer complètement une situation, mais pour cela, elle nécessite un investissement individuel. Pour aller plus loin dans la compréhension, je vais développer la compétence individuelle.

b) La compétence individuelle :

Etre compétent c'est posséder un potentiel d'actions dans un ensemble de situations avec des savoirs et des prises d'initiatives. Pour Philippe ZARIFIAN :

" C'est une démarche engageante d'autonomisation de soi. (...) La compétence est la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté "²

Pour un professionnel être compétent, c'est gérer ses émotions tout en mobilisant et en organisant ses savoirs:

- Les savoirs théoriques : les connaissances et les ressources externes,
- les savoirs procéduraux : la personne connaît la méthodologie, la procédure,
- les savoirs pratiques : les savoirs et savoir-faire d'expérience.

Mais être compétent fait aussi appel aux notions de pouvoir et de vouloir : c'est- à-dire qu'il faut vouloir pour pouvoir mobiliser, et aussi vouloir agir pour savoir agir. Ces définitions permettent de mesurer combien la compétence ne se limite pas aux savoirs mais elle est bien inhérente à l'action.

¹ JONNAERT Philippe. Compétence et socio construction. Paris : Editions de BOECK.2002.15

² ZARIFIAN Philippe, Le modèle de la compétence. Paris : Editions LIAISON.2007p.65.

c) La compétence collective :

La compétence collective constitue un atout pour les entreprises au niveau de sa performance et de sa compétitivité. Guy LE BOTERF précise qu'elle représente plus que la somme des compétences d'individus formant le groupe. Il estime que : " On peut de moins en moins être compétent tout seul "¹. En effet, pour une équipe elle va dépendre des échanges, des interactions que les professionnels ont entre eux. Guy LE BOTERF parle même d'expérience et d'entraînement collectifs, basés sur :

- un " savoir coopérer " avec la mise en commun pour agir de façon collective,
- un " savoir apprendre " de l'expérience d'autrui avec une équipe qui est capable de tirer collectivement des leçons de l'expérience de chacun.

Le professionnel de santé ne possède pas à lui seul toutes les compétences. C'est avec l'ensemble de l'équipe qu'il va puiser ce qui lui manque pour aboutir à une prise en soins partagés du patient. Toutes ces interactions entre soignants vont permettre de faire émerger la compétence collective. Elle se construit grâce à la confrontation au savoir des autres : savoir coopérer et apprendre collectivement de l'expérience d'autrui. D'où la phrase de Guy LE BOTERF : " Il y a compétence d'équipe lorsque celle-ci est capable de tirer collectivement les leçons de l'expérience "²

Développer les compétences des professionnels nécessite un engagement de type individuel et la confrontation aux savoirs des autres est un facteur

¹ BOTERF Guy. De le compétence. Paris. Editions d'organisation, 1995p. 87.

² Ibid 1995.p.134.

favorisant pour le développement de celles-ci. De ce fait, le cadre de santé va concourir à optimiser ce développement par la mobilité des professionnels.

2. La reconnaissance :

a) La notion de reconnaissance :

Différents philosophes se sont penchés sur le concept de reconnaissance et en ont décrit plusieurs formes. Aujourd'hui, cela fait l'objet de recherches notamment dans le champ des analyses du travail.

Jean-Jacques ROUSSEAU au XVIII^e siècle, va distinguer trois sentiments qui sont : l'amour de soi comme instinct de conservation, l'amour propre où l'être humain va se comparer aux autres et vouloir être supérieur et l'idée de considération, où les personnes se regardent et cherchent à être regardées par autrui, devenant nécessaires pour vivre. Pour lui, l'homme a véritablement besoin des autres pour exister.

" Les autres ne sont pas seulement un milieu naturel pour l'individu, mais lui sont nécessaire pour accéder à la condition humaine. "Le sauvage" vit en lui-même, l'homme sociable, toujours hors de lui, ne sait vivre que dans l'opinion des autres, et c'est ainsi dire, de leur seul jugement qu'il tire le sentiment de sa propre existence."¹

Georges WILHELM FRIEDRICH HEGEL au XIX^e siècle, est le premier philosophe à nommer la reconnaissance. Il a émis une différence entre l'homme et les animaux. Selon lui, les animaux n'obéissent qu'à leur instinct de conservation contrairement à l'homme qui aspire à un besoin de reconnaissance, pouvant aller jusqu'à la mort pour avoir les honneurs.

Charles TAYLOR au XX^e siècle, décrit le besoin de reconnaissance apparenté à l'identité de l'individu. Il a mené une expérience de 1927 à 1932 sur

¹ Les philosophes de la reconnaissance. Point de repère. Sciences Humaines. Octobre 2002.N°131.p.28.

la productivité au travail des agents dans la Western Electric. La conclusion de cette expérience a montré que la production n'est pas uniquement liée aux conditions physiques de travail mais aussi au besoin de reconnaissance au travail. Pour lui :

" L'existence humaine n'a pas de sens hors du lien qui unit le sujet à autrui. (...) Nous, nous définissons toujours dans un dialogue parfois par opposition, parfois par identité, avec les autres qui comptent. " ¹

En 1992, Axel HONNETH, un philosophe allemand, attribue au terme de reconnaissance trois formes :

- La première forme de reconnaissance est l'amour correspondant aux relations primaires, (elle n'englobe pas uniquement l'intimité amoureuse mais l'ensemble des liens affectifs entre un nombre de personnes). Il décrit cette forme comme élémentaire dans la reconnaissance, le " stade fondamentale de sécurité émotionnelle. " ²

- La deuxième forme est le droit, celle qui garantit l'accès à la personne, en tant que membre d'une collectivité à un ensemble de droits fondamentaux (civils, politiques et sociaux), c'est aussi celle qui doit assurer une égalité pour tous.

Selon Axel HONNETH: " Ce qui dépend de cette forme de reconnaissance, c'est chez l'individu, le respect de soi en tant qu'être libre et responsable moralement, puisque ce sont ses droits légaux qui lui font prendre

¹ Les philosophes de la reconnaissance. Point de repère. Sciences Humaines. Octobre 2002.N°131.p.29.

² (Les philosophes de la reconnaissance. Point de repère. Sciences Humaines. Octobre 2002.N°131.p.50)

conscience qu'il peut aussi se respecter lui-même, parce qu'il mérite le respect de tous les autres sujets. "¹

• Enfin, la troisième forme de reconnaissance est la solidarité sociale, c'est dans celle-ci que l'estime et la reconnaissance fondent la solidarité des groupes. 41 Pour Axel HONNETH, la reconnaissance comporte non seulement trois formes, mais elle repose aussi sur deux versants, l'un positif et l'autre négatif. Il souligne que :

" La logique propre de la reconnaissance repose sur cette tension entre son versant positif, et donc justice, lorsque les " effets ", c'est à dire les manifestations de reconnaissance, sont conformes aux attentes formulées par les acteurs sociaux ". D'autre part le second versant, celui qui est négatif, il le décrit comme " déni de reconnaissance, c'est à dire " mépris " littéralement " non-respect " ou " non-reconnaissance " et injustice, au contraire, quand ces effets sont inadéquats aux attentes. "²

En 2005, le professeur Jean Pierre BRUN et la chercheuse Ninon DUGAS ont mis en évidence quatre formes de reconnaissances liées :

- à la personne,
- aux savoirs faire,
- à l'investissement au travail,
- aux résultats.

¹ Les philosophes de la reconnaissance. Point de repère. Sciences Humaines. Octobre 2002.N°131.p.52.

² (Les philosophes de la reconnaissance. Point de repère. Sciences Humaines. Octobre 2002.N°131.pp. 46-47)

Pour eux la reconnaissance représente un enjeu dans la gestion des organisations mais aussi dans les besoins fondamentaux des professionnels. Elle requiert de la part du cadre de santé :

- un soutien dans les besoins personnels, (exemple : aménagement d'horaires),
- une valorisation et de l'encouragement (exemple : en félicitant et en reconnaissant la charge de travail).

On peut donc en déduire que la reconnaissance est un besoin à combler chez toute personne et que le manque de reconnaissance au travail peut amener les professionnels à subir des risques psychosociaux (dépression par exemple). Ainsi, ces risques peuvent impacter le fonctionnement dans les unités de travail en occasionnant de l'absentéisme.

Pour poursuivre l'enrichissement de ce concept, je vais développer les attendus du cadre de santé en terme de reconnaissance.

b) La reconnaissance des compétences :¹

Être reconnu et reconnaître

De prime abord, on pourrait penser que le couple reconnaissance et compétences est un mouvement en deux temps ou à deux séquences : « être reconnu » et « reconnaître ». À ce stade, il nous semble particulièrement intéressant de reprendre ici la thèse développée par le psychanalyste et le consultant d'entreprise Radu Turcanu. Selon lui, « reconnaissance et compétences s'apparentent beaucoup à une valse à trois temps, paradoxalement le troisième temps précédant les deux premiers ».

¹ Marie-Paule Iстриa, *MPI Consultants*, Consultante, SYNERGENGE 2002

Il s'agit de l'existence du contexte nécessaire pour qu'on puisse parler de reconnaissance. Ce contexte ou cadre de travail, de recherche, devrait offrir à ceux qui y participent la possibilité de se reconnaître comme « actants et sujets, et non comme outils ou objets ». Il faut donc un cadre dans lequel ceux qui s'y trouvent, à différentes places, puissent se retrouver comme sujets à qui on reconnaît d'emblée tout ce qui tient à leur dimension légitime d'hommes: besoins, demandes, désirs de toutes sortes.

Une dimension humaine légitime : le besoin de reconnaissance

C'est à partir de ce préalable que la question de la reconnaissance, par rapport aux compétences, peut se poser convenablement. On peut alors accueillir des **besoins de reconnaissance**, des **demandes de reconnaissance**, ainsi que des **désirs de reconnaissance**.

En contrepartie, il faut savoir et être en mesure de répondre en fonction de ce que l'appel à la reconnaissance implique dans chacun de ces cas. La problématique est identique quelque soit le point de vue duquel on se place : le salarié ou l'entreprise. Il faut donc à chaque fois les « reconnaître » au sens premier du terme, c'est-à-dire les identifier pour ce qu'ils sont et pour ce qu'ils valent.

Car on ne répond pas de la même façon à un besoin, avec son côté un peu infantile, à une demande, avec son côté revendicatif, ou à un désir, qui marque de la part de celui qui le montre, un investissement qui va au-delà et du besoin et de la demande.

c) Des formes diverses :

Reconnaître ce désir, soutenir ceux qui restent au niveau du besoin ou de la simple demande pour qu'ils y arrivent, implique par ailleurs un investissement en sens inverse, qui est synonyme d'une authentique reconnaissance.

Celle-ci a un impact essentiellement symbolique, qu'elle se traduise par une reconnaissance matérielle au sens strict ou une reconnaissance fonctionnelle.

La reconnaissance matérielle revient à donner des moyens pour que ce qui est perçu comme investissement de la relation de travail aboutisse à son amélioration.

La reconnaissance fonctionnelle revient à donner des responsabilités sur mesure, à trouver des formations adéquates à tous les niveaux, à proposer des soutiens en cas de problème et à organiser des échanges à caractère ouvert.

Il s'agit bien sûr d'une question qui implique, à tous les échelons, le recrutement d'abord, où la reconnaissance entre déjà en jeu, mais il s'agit aussi de la compétence dans le sens d'une obligation de fonctionner ou d'évoluer à l'intérieur du cadre donné. Enfin, c'est la dimension « se faire reconnaître » qui fait le lien avec les différents aspects autour de la reconnaissance et des compétences, qui peut être un terrain d'entente ou à l'inverse une source de conflit quant au partage des responsabilités.

Ainsi, reconnaître les compétences, c'est « observer pour valoriser », permettant de répondre à un double objectif :

- un besoin individuel d'identification,
- la recherche d'une efficacité économique pour l'entreprise.
- La reconnaissance des compétences est dès lors et avant tout un enjeu de management.

d) Les types de reconnaissance des compétences

Les types de reconnaissance des compétences professionnelles sont très divers : matériel, symbolique, fonctionnel ou « assurantiel ».

L'octroi de primes, d'augmentations de salaire, de stock options, la constitution d'un compte-épargne-formation, d'une offre de reconversion, la remise d'une médaille du travail, l'attribution de responsabilité de tutorat ou la délivrance de Certificat de qualification professionnel, voilà tout ou partie de la palette des outils de reconnaissance mis à la disposition des entreprises.

En tout état de cause, c'est bien à l'entreprise qu'il appartient de choisir, voire d'inventer de nouvelles formes de reconnaissance. Un enjeu dans le cas de

reconversion et de mobilité interentreprises et inter-secteurs professionnels. Identifier et déclarer ses compétences est le préalable pour s'en prévaloir lors d'une recherche d'emploi. Reconnaître les compétences revient à les rendre lisibles.

1. La reconnaissance des compétences professionnelles est un **facteur d'évolution professionnelle** pour le salarié en ce qu'elle favorise l'accroissement de l'autonomie et de la responsabilité du salarié. Elle devient alors un atout dans la gestion de la carrière professionnelle.

Reconnaître la compétence d'un salarié est le reconnaître comme susceptible d'évoluer lui-même et de faire évoluer son contexte.

En reconnaissant les compétences professionnelles, **le travail s'affirme d'une autre manière comme source de fierté** et d'identité, même chez les plus contestataires. La reconnaissance de la compétence est pour les salariés un moyen d'élargir leurs responsabilités et les moyens mis à leur disposition, de faire évoluer leur carrière et donc leur qualification. Cela oppose une vision du management de l'entreprise par les compétences à une vision taylorisée du management des compétences par les primes. Dans l'entreprise, la reconnaissance des compétences est la détermination d'une professionnalité et d'un niveau.

La gestion par les compétences implique la volonté de développer, utiliser et reconnaître les compétences possédées par les salariés. La reconnaissance des compétences vise à une plus grande implication des salariés dans leurs activités. Selon une étude de Manpower, accorder aux salariés la reconnaissance qu'ils méritent est le moyen le plus efficace de les **fidéliser**. Pour les salariés, la reconnaissance de leurs compétences est l'élément fondamental de la « logique compétences ».

Synthèse du chapitre :

A travers ce quatrième chapitre, nous avons pu démontrer la place qu'occupe le travail, démontrer que la reconnaissance des compétences intervient dans le travail soit positivement en améliorant la rentabilité des individus ou le manque de reconnaissance dans le travail entraîne les professionnels à un risque de relâchement.

Chapitre V Présentation du lieu d'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres interrogées

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons présenter notre organisme d'accueil (la direction du logement), retracer son histoire, ses missions et ses objectifs, l'organisation de ses structures et ses effectifs. Et a organiser dans des tableaux les diverses informations que nous avons obtenues, par le biais des entretiens effectués auprès des femmes ingénieurs cadres de la direction du logement de la Wilaya de Bejaia, en vue de procéder dans un premier temps à l'analyse de contenu, puis dans un second temps à une interprétation des données obtenues.

Chapitre VI : Présentation du lieu de l'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres interrogées :

1. Historique de la Direction du logement :

La direction du logement est l'un des services extérieurs du ministère de l'habitat et de l'urbanisme, installée par décret exécutif en abrogation de la loi 2013 régissant l'ancienne direction du logement et des équipements publics (DLEP) de la wilaya de Bejaïa qui est désormais scindée en deux directions distinctes ; à savoir : la direction du logement et la direction des équipements publics.

Selon le journal officiel n°03 du 16/01/2013 (Décret exécutif n°13-13 du 15/01/2013, article 2), les services extérieurs du ministère de l'habitat et de l'urbanisme sont regroupés en trois (03) directions de wilaya, dénommés respectivement :

- Direction de l'urbanisme, de l'architecture et de la construction ;
- Direction du logement ;
- Direction des équipements publics.

2. Ses missions et ses objectifs :

« La Direction du logement a pour mission de mettre en œuvre au niveau local la politique de logement, à ce titre, elle est chargée »¹ :

- De proposer des programmes de logements initiés par l'Etat et les collectivités locales et de suivre leur état d'avancement, en relation avec les autorités locales et organismes concernés ;
- De participer au contrôle de la qualité technique des réalisations du secteur et de coordonner les actions pour le développement des programmes de promotion immobilière ;
- De suivre et de contrôler l'activité immobilière, exercée par les agents immobiliers ;
- De suivre et de contrôler l'activité immobilière exercée par les promoteurs et par les entrepreneurs immobiliers ;
- De veiller à la mise en œuvre et au contrôle des aides publiques et d'assurer le suivi des réalisations qui s'y rapportent ; d'assurer la maîtrise d'ouvrage déléguée des programmes de logements initiés par l'Etat et les collectivités locales ;
- D'assurer le suivi du fichier local en matière d'attribution de logements en relation avec les collectivités locales et les organismes concernés ;
- D'assurer le suivi et l'évaluation des réalisations des programmes de logements.

3. Organisation de ses structures :

« La Direction du logement comprend entre trois et quatre services »¹ :

- Service du Logement Public Locatif ;
- Service du Logement Rural et de la Réhabilitation du Cadre Bâti ;
- Service de la Promotion Immobilière et des Aides de l'Etat ;
- Service de l'Administration et des Moyens.

Chapitre V Présentation du lieu d'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres interrogées

Chaque service comprend, selon l'importance des tâches qui lui sont confiées, au maximum quatre bureaux.

4. Effectifs de la Direction :

Grade/Spécialité	Homme	Femme	Total
Corps Techniques			
Directeur	01		01
Architecte principal	01	01	02
Architecte		08	08
Ingénieur d'Etat en Habitat et Urbanisme	05	06	11
Ingénieur d'Etat en génie civile		05	05
Ingénieur en Informatique		01	01
Total général	07	21	28
Corps Communs			
Administrateur analyste	01	01	02
Administrateur	02	02	04
Aide d'ingénieur en informatique	01	01	02
Technicien en bâtiment	01		01
Technicien supérieur en bâtiment	01		01
Agent de service 1	02		02
Agent de saisie		01	01
Secrétaire de direction	01		01
Secrétaire		01	01
O.P1 temps partiel	03		03
O.P1 temps plein	02		02
Agent de prévention 1	03		03
Agent de prévention 2	01		01
Conducteur auto niv1	04		04
Conducteur auto 2 ^{ème} catégorie	01		01
Gardien1	06		06
Total général	29	06	35

La direction du logement emploie :

Corps technique : sept (07) hommes et vingt et un (21) femmes, avec un total de vingt huit (28) Ingénieur d'Etat et Architecte.

Corps communs : vingt neuf (29) hommes et six (06) femmes

Chapitre V Présentation du lieu d'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres interrogées

5. Les caractéristiques socioprofessionnelles des enquêtées :

Nous allons présenter les caractéristiques de notre échantillon d'étude et ce, selon l'âge, l'état matrimonial, le niveau d'instruction, l'ancienneté dans la Direction, l'ancienneté dans le poste occupé, l'ancienneté antérieure, et le poste actuel occupé.

5.1 Age des femmes cadres de la direction de logement :

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

<u>Catégorie d'âge</u>	<u>L'effectif</u>
[27 ans – 31 ans]	7
[32 ans – 36 ans]	6
[37 ans et plus]	2
Total	15

A partir du tableau ci-dessus, nous remarquons que notre échantillon est répartie en trois catégories, nous notons que la première catégorie d'âge [27-31] ans est représentée par sept (07) femmes cadres, suivie par la catégorie [32-36] ans avec six (06) cadres femmes, puis la dernière catégorie de [37 et plus] par deux (02) femmes cadres.

Nous pouvons déduire que les femmes cadres de la direction de logement sont jeunes, cela prouve que la fonction publique emploi des jeunes diplômées et leur propose des carrières professionnelles qui pourront être intéressantes pour elles dans l'avenir.

5.2 La situation matrimoniale des femmes cadres de la direction de logement :

La situation familiale d'une femme peut influencer positivement ou négativement sur son rendement au sein d'une organisation.

Chapitre V Présentation du lieu d'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres interrogées

Tableau N°02: La répartition des enquêtés selon l'état matrimonial.

Etat matrimonial	Effectif
Célibataire	02
Mariée	13
Total	15

A partir des données du tableau, nous constatons que la catégorie la plus fréquente est celle des mariées qui est représentée par treize (13) femmes cadres, contre un effectif de deux (02) femmes cadres célibataires. Cette situation peut expliquer certaines attitudes de ces femmes concernant l'occupation de poste de responsabilité ou d'éventuels déplacements.

5.3 L'ancienneté des femmes cadres dans la direction de logement :

Le nombre d'année qu'un fonctionnaire passe dans son organisme est d'une très grande importance, car de plus il passe du temps de plus il a de la chance de maîtriser son travail, connaître beaucoup de personnes.

Tableau N°03: La répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté dans la Direction.

Ancienneté dans la Direction	Effectif
[1 an – 3ans [11
[3 ans et plus	4
Total	15

Selon les données du tableau, nous remarquons deux catégories d'années d'ancienneté dans la Direction, la première catégorie avec une fréquence de onze (11) des femmes cadres qui ont de [1an-3ans [d'ancienneté dans la

Chapitre V Présentation du lieu d'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres interrogées

direction, et une deuxième catégorie avec quatre (04) des enquêtées qui ont une ancienneté de [3 ans et plus.

Le taux le plus élevé s'explique par la nouveauté de la Direction de logement qui a été créée en 2015, auparavant c'était la DLEP (Direction de logement et des équipements publics), qui a été scindée en deux directions, la direction de logement et la direction des équipements publics, et à cette même période la direction de logement a fait un recrutement massif d'ingénieurs, architectes, d'où le nombre de onze (11) de notre échantillon qui ont une expérience de 3 ans, les quatre restants ont été reprises de la Direction des équipements publics.

5.4 Ancienneté des femmes cadres dans le poste occupé au sein de la direction de logement.

Tableau N°04: La répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté dans le poste occupé.

Ancienneté dans le poste occupé	Effectif
[1 an – 3ans [11
[3 ans et plus	4
Total	15

En fonction des résultats de ce tableau, nous constatons que la catégorie allant de [1 an et 3 ans] d'ancienneté dans le poste occupé est la plus fréquente, elle est représentée par un effectif de onze (11) femmes cadres, cela s'explique par la politique de la direction de logement concernant l'accès à la promotion de ses effectifs, car depuis leurs recrutements, elles n'ont pas changé de poste de travail.

Nous pouvons déduire à partir des résultats des tableaux 3 et 4, que la direction de logement ne permet pas à leurs cadres ingénieurs d'accéder à

Chapitre V Présentation du lieu d'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres interrogées

d'autres postes de responsabilités et ainsi d'en acquérir de nouvelles compétences et savoirs par le biais des promotions, sauf dans le cadre de la réglementation en vigueur, c'est-à-dire des promotions par échelon ou comme il est appelé à la fonction publique l'avancement consiste « *dans le passage d'un échelon à un échelon immédiatement supérieur, de façon continue, dans la limite de 12 échelons selon une durée variant de 30 à 42 ans* ». ¹

5.5 Ancienneté antérieure des femmes cadres de la direction de logement :

Dans cette partie nous allons aborder l'ancienneté antérieure à la direction de logement, c'est-à-dire l'expérience professionnelle des femmes cadres avant d'être recrutées par la direction.

Tableau N°05: La répartition de l'échantillon d'étude selon l'ancienneté antérieure (avant le recrutement dans la DL).

Ancienneté antérieure	Effectif
[1 an – 2ans [6
[3 ans – 5ans [8
[5 ans et plus	1
Total	15

Selon les données de ce tableau, nous constatons que nos enquêtées ont eu une expérience professionnelle avant d'être recrutées à la direction de logement, et cette expérience va de 1 an à 5 ans, cela signifie que le paramètre expérience est pris en considération par la direction de logement dans le recrutement de ses ingénieurs.

Selon l'ordonnance n°7 du 28/04/2011, l'expérience professionnelle constitue l'un des critères de sélection au concours sur titre pour le recrutement dans les grades de la fonction publique.

Chapitre V Présentation du lieu d'enquête et les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes cadres interrogées

On attend ainsi que cette ancienneté aura peut être un effet positif sur le rendement des femmes au sein de leur direction actuelle.

5.6 L'intitulé des postes occupés des femmes cadres de la direction de logement :

Tableau N°06: La répartition de l'échantillon d'étude selon le poste actuel occupé.

Poste actuel	Effectif
Architecte	8
Ingénieur en génie civile	5
Ingénieur en urbanisme	2
Total	15

En fonction du tableau ci-dessus, nous constatons que notre échantillon est composé de huit (08) femmes cadres architectes, avec un diplôme de bac+5 ans, cinq (05) ingénieurs en génie civile et deux (02) ingénieurs en urbanisme. Cette pluralité de spécialité s'explique par l'activité pluridisciplinaire de la Direction de Logement qui emploie des ingénieurs de diverses spécialités en fonction de ses besoins.

Synthèse du chapitre :

Nous déduisons à partir des divers résultats obtenues dans les tableaux ci-dessus, que notre échantillon est composé d'architectes, ingénieurs en génie civile et urbanisme, il se caractérise par un jeune âge et un nombre réduit d'année d'ancienneté dans la direction, ce qui s'explique par la création récente de la direction de logement.

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

Préambule :

Dans ce présent chapitre, consacré au rapport au travail des femmes ingénieurs cadres et la reconnaissance des compétences, il est question de déterminer les pratiques mises en place par la Direction du Logement de Bejaia en vue d'intégrer leurs personnels, de connaître les différentes dimensions qui compose ce rapport au travail, comprendre ce que la reconnaissance de leur compétence par la sphère hiérarchique peut leur procurer.

1. Le parcours personnel des femmes cadres de la direction de logement et son impact sur le travail :

Nous entendons par parcours personnel dans ce tableau, l'impact de l'éducation familiale des enquêtées dans le milieu professionnel.

Tableau N°07 : Avis des enquêtées vis-à-vis de leur parcours personnel et l'effet que ca a sur leurs investissement sur leur travail.

Avis des enquêtés	Fréquences
Impact positif sur le travail	12
Séparation entre la vie active et la vie personnelle	03
Total	15

En fonction des données que contient le tableau ci-dessus, nous constatons que douze (12) des femmes cadres de notre étude estiment que le parcours

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

personnel a un impact sur l'investissement au travail, à savoir l'éducation de leurs parents, car elle influe et contribue dans leur motivation, comme nous l'a confirmé l'une de nos enquêtées : « *Quand on a des parents qui nous motivent à faire des études avancées et à se trouver un travail stable, cela joue un rôle important* », Ingénieur architecte, âgée de 32 ans.

De l'autre côté, on parle de l'éducation qui influe sur la manière de travailler, comme l'a avancée l'une de nos enquêtées : « *Même dans le travail, on voit l'éducation des gens, on reçoit des citoyens, il ya une certaine manière de les recevoir, ils méritent un minimum de respect, entre quelqu'un qui est éduqué et celui qui ne l'est pas on voit la différence, ils ne sont pas là pour qu'on leur crient dessus, mais y'en a qui le font* ». Ingénieur en génie civile, âgée de 29 ans.

Nous constatons selon ces témoignages, que l'éducation a un impact positif sur les femmes cadres dans leur travail, selon le milieu ou elles sont issues. Car il ya des milieux où les études sont considérées comme une occasion d'être indépendant et stable, comme c'est le cas des femmes de notre étude, car les enquêtées ont confirmé que grâce à l'éducation reçue par leurs parents, elles sont parvenues à faire des études avancées et avoir un statut d'ingénieur.

Aussi, certaines femmes cadres ont annoncé que cet impact peut être positif ou négatif sur le comportement au travail, surtout avec les citoyens, car selon le deuxième témoignage l'éducation joue un rôle important dans la façon d'accueillir les citoyens.

Une autre catégorie de femmes cadres avec une fréquence de trois (03), considèrent qu'il ya aucun rapport entre la vie personnelle et professionnelle, comme l'a confirmée une de nos enquêtées : « *Je ne mélange pas entre ma vie personnelle et mon travail, quand je suis au travail je me donne à fond parce*

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

que je suis payée pour, mais dès que je rentre chez moi j'oublie complètement mon travail ». Ingénieur architecte, âgée de 32 ans.

Nous constatons que selon cette interrogée, qu'il peut y'avoir une séparation totale entre le travail et le parcours personnel, du moment ou elle travaille que parce qu'elle est rémunéré, le reste lui importe peu.

2- Le sens accordé par les femmes cadres à leur travail :

En effet les femmes peuvent donner plusieurs significations à leur travail.

Tableau N°08 : le sens que les enquêtées donnent à leur travail et leurs attentes.

Le sens accordé	Fréquences
Responsabilité du poste	04
Conscience professionnelle	09
Sanction	02
Total	15

Selon les données du tableau, nous constatons qu'une première catégorie avec une fréquence de neuf (09) de nos enquêtées pensent que le sens qu'elles accordent à leurs travail est principalement liée à leur conscience professionnelle, comme le dit l'une de nos enquêtées : « *Je travaille parce que je dois réaliser ce qu'on me charge de faire et je suis payée pour, donc ma conscience m'oblige à le bien faire* ». Ingénieur en génie civile, âgée de 35 ans.

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

Selon ce témoignage, la conscience professionnelle est de rigueur, c'est-à-dire que pour nos enquêtées, le travail c'est avant tout un engagement professionnel, donc on se doit de bien le faire, en contrepartie d'une rémunération.

Une deuxième catégorie d'enquêtées avec une fréquence de quatre (04) des femmes cadres pensent qu'elles se sentent responsables, comme l'a confirmé une des enquêtées : « *Je me dis que je dois être à la hauteur, sérieuse, je n'ai aucune attente, je me dis je suis rémunérée, je n'attends rien de personne* ». Ingénieur architecte, âgée de 29 ans.

Ce témoignage nous fait paraître un autre sens accordé au travail qui est la responsabilité du poste, car selon notre enquêtée, c'est se sentir responsable d'une tâche, au point de ne penser qu'à ça et rien d'autre.

Une dernière catégorie enregistrée avec un effectif de deux (02) femmes cadre, qui prétendent qu'actuellement le sens qu'elles accordent à leur travail est considéré comme une sanction, car comme nous l'a annoncé l'une de nos enquêtées : « *Pour moi mon nouveau poste est en quelque sorte une sanction, j'ai été récemment affecté à un poste qui ne me convenait pas, tout cela parce que pour réussir dans cette direction il faut être hypocrite et ne jamais dire le fond de sa pensée, et pour ce qui est des attentes, mon but est de trouver un meilleur poste et partir d'ici* ». Ingénieur en génie civile, âgée de 37 ans.

Selon ce témoignage, nous constatons que dans la direction de logement il ya une certaine tension et des décisions prises sans aucune consultation au préalable, ce qui crée un découragement et même une envie de quitter un poste de travail. En effet, on remarque que dans la direction du logement, il ya certaines tensions ressenties par les femmes cadres, à savoir ; un réel besoin de reconnaissance surtout de leur responsables hiérarchiques, des changements

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

organisationnels sans une préparation au préalable et une implication des fonctionnaires, un stress permanent qui affecte leurs rendements.

3- Les relations des femmes cadres avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques :

En effet la nature des relations entre les salariées et leurs supérieurs influence fortement sur leur travail et leur satisfaction.

Tableau N° 09 : Avis des enquêtées concernant le type de relations entres collègues et supérieurs.

Réactions des enquêtées	Fréquences
Relations affinitaires et sélectives	08
Liens purement professionnel	04
Relations conflictuelles avec les supérieurs	03
Total	15

En analysant les catégories que comporte ce tableau, nous notons que huit (08) des femmes cadres estiment que le type de relations qui règnent avec leur collègues est basée sur des amitiés sélectives, comme le témoigne l'une de nos enquêtées : « *y'en a plusieurs, il y'a certains qui sont juste des collègues, d'autres un peu plus on les a même intégrer dans nos vies, ce sont des copines/amies* » Ingénieur architecte, âgée de 28 ans.

Ce que nous constatons, est que selon cette enquêtée la relation qui règne entre les femmes cadres de la direction de logement est sereine, même à qualifier cela comme amicale. Ce genre de relation améliore l'apport au travail,

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

car cela crée chez nos enquêtées une multitude de comportements positifs au travail comme l'entraide et la solidarité entre elles.

Avec une fréquence de quatre (04) des cadres affirment que la relation qu'ils ont, que ça soit avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques, est une relation de travail, c'est-à-dire que pour elles les liens doivent être purement professionnels, signifiant qu'il ne doit pas y'avoir d'échanges autres que ceux en rapport avec le travail, cela limite les conflits émanent de ce genre de rapport. Elles privilégient et valorisent les relations qui se nouent à l'extérieur du travail.

Une dernière partie des femmes cadres, avec une fréquence de trois (03), avancent qu'il ya des relations conflictuelles, surtout avec les supérieurs, comme l'a annoncé l'une de nos enquêtées : « *Avec les collègues ça se passe très bien, mais avec les supérieurs, en face de nous ils sont gentils mais ce qu'ils font derrière c'est autre chose* ». Ingénieur en urbanisme, âgée de 36 ans.

Parmi les conflits que nos enquêtées rencontrent dans leur travail, le contrôle permanent des déplacements entre bureaux est mal vu par les responsables hiérarchiques, les rassemblements sont interdits, ce qui réduit les échanges même en rapport avec le travail et influence négativement sur la circulation de l'information.

Ce que nous déduisons des deux témoignages, est qu'il ya de bonnes relations entre collègues, le problème réside dans le contact avec les supérieurs hiérarchiques qui ne sont pas très honnêtes selon elles. En effet, selon les témoignages il ya par exemple des situations ou des décisions de changement de poste peut s'opérer entre le directeur et le chef de service sans aucun motif valable, c'est-à-dire que selon elles on peut arriver au bureau et trouver une décision de changement de poste et quand on demande la raison, aucun responsable n'est capable de leur justifier. A partir de ces réponses, nous

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

pouvons déduire qu'il ya un manque de communication dans la direction du logement.

4- Considération des compétences des femmes cadres par les responsables hiérarchiques :

La reconnaissance des compétences est d'une importance capitale au sein des organisations, car elle joue un rôle important sur le rendement des salariées notamment concernant leur stabilité.

Tableau N°10 : Réactions des enquêtées concernant la considération de leurs compétences par leurs responsables hiérarchiques.

Réactions des enquêtées	Fréquences
Encouragement, motivation	11
Epanouissement personnel	04
Total	15

A partir du tableau ci-dessus, nous enregistrons une première catégorie démontrant que la considération des compétences est un moyen d'encouragement et de motivation, et ce, avec une fréquence de onze (11) des femmes cadres.

En effet, comme c'est confirmé par l'une des cadres : « *Quand mon chef de service reconnaît mes compétences, c'est pour moi une source de motivation, ça m'encourage d'avantage à mieux faire et être toujours performante, afin de répondre aux attentes de mes supérieurs, à part qu'ici ce n'est pas le cas, on ne*

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

voit pas notre travail, ce qui est jugé ici c'est notre comportement, nos dires ».

Ingénieur en urbanisme, âgée de 34 ans.

Nous constatons selon cette interrogée, que les compétences des femmes cadres de la direction de logement ne sont pas reconnues par leur supérieurs hiérarchiques, ce qui peut entraîner une démotivation dans le travail, car ces femmes cadres ressentent un besoin qui est celui de les reconnaître et surtout reconnaître leur travail.

Par ailleurs, une autre catégorie spécifiant que la reconnaissance des compétences est un moyen d'épanouissement personnel, et ce, avec une fréquence de quatre (04) des femmes cadres, comme l'a confirmé l'une des enquêtées : *« Avant toute chose, c'est une source d'épanouissement personnel, quand je reçois une personne, rien que le fait de l'a renseigné me procure du plaisir, même si mes responsables ne le vois pas ».* Ingénieur architecte, âgée de 28 ans.

Ce que nous apporte ce témoignage, est que pour elle la reconnaissance des compétences commence par elle-même, c'est-à-dire se sentir capable de procurer du bien à autrui, même si cela n'est pas reconnu par ses responsables.

Selon Maslow, le besoin de reconnaissance est devenu aujourd'hui un élément fondamental de la réussite et du bien être du salarié dans l'entreprise. Selon la théorie des besoins de Maslow, il existe différents types de besoins. l'Homme cherche à satisfaire un certain nombre de besoin. Le besoin de reconnaissance correspond au fait que toute personne éprouve le besoin d'être respecté et considéré par les gens qui l'entoure cela se traduit par l'exercice d'une activité (professionnelle ou non) dans laquelle l'individu se valorise auprès des autres mais aussi de lui-même.

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

5- Le calcul des acquis des femmes cadres de la direction de logement :

Selon les enquêtées, la direction de logement comptabilise uniquement l'expérience acquise avant leur recrutement à la direction, car comme on a vu précédemment, les enquêtées ont acquis une expérience antérieure, et cela est comptabilisé automatiquement après une année de stage, c'est ce qui est appelé la validation de l'IEP (Indemnité d'Expériences Professionnelles).

Selon la circulaire qui a pour objet, dans le cadre de l'application du décret n° 85.58 du 23 Mars 1985 et du décret n° 85.59 du 23 Mars 1985 portant statut type des travailleurs des Institutions et Administrations Publiques, de lever cette divergence et d'assurer au fonctionnaire ou agent concerné les droits auxquels il peut prétendre à outre l'indemnité d'expérience professionnelle valorisée selon le système des échelons, les fonctionnaires qui ont travaillé antérieurement à leur intégration dans le corps d'appartenance ont droit à une indemnité.

Et selon nos enquêtées, cette valorisation de leur IEP, permet une légère augmentation de leur salaire, et une évolution de carrière. Donc pour elles ce texte de loi protège et impose à la direction le calcul de droits à l'ancienneté.

6- Accès aux postes supérieurs dans la direction de logement :

Selon nos enquêtées, l'accès aux postes supérieurs n'est pas un objectif, comme l'a confirmé l'une de nos enquêtées : « *Oh que non, ce n'est pas du tout dans mes prérogatives, car qui dit poste supérieur dit plus de responsabilités et moi comme je suis mère de deux enfants je ne peux pas me permettre cela* ». Ingénieur Architecte, âgée de 38 ans.

A partir de ce témoignage, nous pouvons dire que les femmes cadres de la fonction publique ne songent pas à évoluer mais plutôt garder leur poste de base, avec moins de charges et de responsabilité.

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

Ou encore une autre enquêtée affirme : « Ici non, je n'accepterais jamais un poste de responsabilité, vu que la gestion appliquée dans notre direction est une gestion qui n'est pas claire, et pour accéder à ce genre de postes il faut être comme eux, c'est-à-dire se soumettre à leurs avis ». Ingénieur en urbanisme, âgée de 32 ans.

Nous constatons que d'après ce témoignage, que d'un côté, les femmes cadres de la direction ne sont pas intéressées par la promotion à des postes supérieurs par le simple fait qu'elles ne sont pas d'accord avec le mode de gestion interne.

De l'autre côté et selon cette enquêtée, pour accéder à un poste de responsabilité, il faut tout d'abord se soumettre à leur moindre caprice, et dans le cas où il y a un problème interne, entre les fonctionnaires, il faut immédiatement rapporter ça au directeur, ce qui pour elle, est contraire à leur éducation.

Synthèse du chapitre :

Nous retiendrons à travers ce chapitre, qu'effectivement le rapport au travail des femmes cadres de la fonction publique, et dans notre étude, les cadres de la direction de logement de Bejaia, est déterminé principalement par la reconnaissance des compétences.

En effet, les femmes cadres de la direction de logement trouvent que leur travail n'est pas d'une grande importance, malgré cela elles essaient d'accomplir au mieux leurs tâches. Leur rapport au travail et la reconnaissance de leurs compétences par leurs supérieurs sont étroitement liés, car pour elles quand on réalise un travail, il faut tout d'abord se sentir responsable et engagé à le faire, et quand ce dernier est considéré, cela motive et aide à mieux avancer.

Chapitre VI Le rapport au travail des femmes cadres de la direction du logement de Bejaia et la reconnaissance des compétences

Par ailleurs nous avons constaté après plusieurs témoignages que pour les femmes cadres la construction de la compétence se fait à travers tout d'abord leur formation de départ comme ingénieur, c'est pour elles de les considérer comme t'elle et non de simples administratrices, aussi l'expérience acquise avant leur recrutement à la direction de logement qui peut être un atout pour la réalisation de leurs taches, et peut être exploité pour améliorer la qualité de travail et en dernier la participation au collectif de travail, c'est-à-dire qu'on reconnaisse leur travail et qu'on prenne en considération leurs avis. Faire un travail dont les efforts sont reconnus et récompensés équitablement et pour lequel on reçoit le respect qu'on mérite.

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

Préambule :

Dans ce présent chapitre, nous allons en premier lieu déterminer l'adéquation entre la formation initiale et le poste occupé des femmes cadres de la direction du logement et son rôle dans la satisfaction au travail.

1. La nature de recrutement des femmes cadres:

La politique de recrutement diffère d'une entreprise à une autre, alors quel est le mode de recrutement dans la direction de logement ?

Tableau N°11 : Les critères de recrutement dans la Direction de Logement.

Avis des enquêtés	Fréquences
Concours sur titre	11
Par mutation	04
Total	15

En fonction des données que contient le tableau ci-dessus, nous constatons que la catégorie la plus fréquente des femmes cadres soit onze (11) d'entre elles annoncent que le recrutement s'est déroulé à travers un concours sur titre. Comme l'a confirmé l'une de nos enquêtées : « *Il ya eu un affichage à la wilaya, annonçant l'intitulé du poste, le nombre de postes à pourvoir, le dossier à fournir et le délai requis pour les dépôts, donc à partir de là, j'ai constitué*

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

mon dossier et je l'ai déposé au niveau de la direction de logement, après deux mois on m'a contacté et je suis passé devant une commission, quatre mois après on m'a contacté pour m'annoncer que j'ai été prise au poste d'architecte ». Architecte, âgée de 29 ans.

A partir de ce témoignage, nous pouvons dire que la direction de logement procède principalement au recrutement sur titre, qui est un mode de recrutement propre au secteur public.

Les critères de recrutement sur titre pour l'accès aux emplois publics sont arrêtés selon la circulaire n°09 du 06/08/2003 qui stipule que la sélection des candidats au recrutement sur titre devra s'effectuer sur la base des critères suivants :

- Adéquation du profil de la formation du candidat avec les exigences du corps ou du grade ouvert au concours,
- Mention du diplôme ; moyenne annuelle du cursus universitaire ; cycle de formation complémentaire ; travaux ou études réalisés, le cas échéant,
- Expériences professionnelles,
- Entretien avec la commission de sélection.

Nous enregistrons également un effectif de quatre (04) des femmes cadres qui ont été recrutées par la direction de logement par le biais de la mutation. Comme l'a annoncé l'une de nos enquêtées : « J'ai été mutée de la direction des équipements publics à la direction de logement ». Ingénieur en génie civile, âgée de 41 ans.

Ce que nous retenons de ce témoignage, est que les quatre autres enquêtées de notre échantillon d'étude ont subi une mutation, car au départ elles occupaient des postes à la direction des équipements publics et vu la nouveauté de la direction de logement, elle avait besoin de ces anciens fonctionnaires pour assurer la continuité du travail.

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

2. L'adéquation entre la formation initiale et le poste occupé :

Il s'agit dans ce tableau de démontrer si les femmes cadres recrutées à la direction de logement sont dans des postes adéquats au diplôme obtenu.

Tableau N°12 : Avis des enquêtées par rapport à l'adéquation entre leur poste de travail et leur formation initiale.

Le sens	Fréquences
Taches purement administratives	08
Difficultés d'intégration/problèmes générationnels	05
Manque de moyens	02
Total	15

Selon les données du tableau, nous constatons que nos enquêtées pensent que la fonction qu'elles occupent à la direction de logement est une fonction purement administrative, avec une fréquence de huit (08) femmes cadres, comme l'ont confirmés plusieurs de nos enquêtées en disant : « *Par rapport au poste que j'occupe, il est censé m'être destiné mais si on regarde le fond des choses l'administration n'est pas faite pour l'ingénieur architecte, parce qu'on ne touche pas vraiment au métier, c'est beaucoup plus de la gestion administrative qu'on nous demande de faire* ». Ingénieur architecte, âgée de 32 ans.

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

Une autre aussi témoigne : « *Aucune adéquation, ça n'a rien à voir, dépaysement total, on était des techniciens, on est devenus des administrateurs* ». Architecte, âgée 27 ans.

A partir des deux témoignages, nous pouvons dire que pour nos enquêtées la direction du logement n'offre pas l'opportunité d'occuper un poste qui convient à leur formation initiale, c'est dire que la catégorie socioprofessionnelle ingénieur qui en théorie doit être exploitée pour des postes d'une certaine technicité, est utilisée uniquement à des fins administratives. Car l'ingénieur, que ça soit en architecture ou en génie civile ou autres, en théorie a été formé pour travailler dans le domaine technique, c'est-à-dire intervenir par exemple dans la lecture et le contrôle de la conformité des plans et schémas des opérateurs, promoteurs...etc

Nous enregistrons également un effectif de cinq (05) des interrogées qui prétendent que lors de la phase d'intégration au poste de travail, elles avaient rencontrées des difficultés d'adaptation, comme l'a annoncé l'une de nos enquêtées : « *on a rencontré des difficultés lors de notre recrutement, car comme la direction était nouvelle, on a retrouvé des fonctionnaires qui pour la plupart sont venus de la direction des équipements publics, pour ma part il y'avait un problème générationnel, il ya une génération qui se dise qu'ils sont anciens et une nouvelle qui voulait peut être s'imposée, ils n'ont pas choisi la bonne manière* ». Ingénieur architecte, âgée de 27 ans.

Nous pouvons déduire qu'il existe un autre élément dans l'inadéquation entre la formation initiale et le poste occupé qui est celui de la phase d'intégration au poste occupé, car durant cette période certaines de nos enquêtées ont rencontré des difficultés dites générationnelles, ici il ya lieu de parler du paramètre âge qui crée une diversification de points de vue et façon de travailler. Dès leur arrivé dans la direction, elles ont été confronté à un

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

personnel qui avait plus d'expérience qu'elles surtout dans le domaine de l'habitat, mais la difficulté rencontrée durant cette période était en rapport avec la façon de travailler, par exemple, pour écrire une lettre, les techniques de rédaction ont évolué et ces nouvelles recrues voulaient immédiatement modifier l'ancien lettre administrative, ce qui a créer un mauvais jugement de ces nouvelles venues, car selon eux, elles voulaient compliquer ce qui a toujours été presque machinal chez ces anciens fonctionnaires.

Aussi, nous constatons que deux (02) de nos enquêtées pensent que parmi les problèmes d'intégration au poste de travail, le manque de moyens matériels, comme nous l'a confirmé l'une de nos enquêtées : « *Comme c'était une nouvelle direction, lors de notre recrutement nous n'avons même pas trouvé de bureaux ou nous installer* ». Ingénieur en génie civile, âgée de 30 ans.

A partir de ce témoignage, nous pouvons constater que la direction du logement souffre d'un manque de moyens qu'elle doit mettre à la disposition de ces effectifs pour accomplir au mieux leur fonction. Par exemple : la fourniture de bureau, comme le papier, car pour imprimer un document, ont doit passer par plusieurs bureaux et demander une feuille, ce qui crée un retard dans le travail.

De ce fait, nous pouvons dire que l'inadéquation entre la formation initiale et le poste occupé est liée à plusieurs paramètres, à savoir, la fonction occupée, l'âge et les moyens de travail.

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

3. L'acquisition des connaissances des femmes cadres dans la direction de logement :

Dans ce tableau, nous allons voir si après quelques années d'expérience, les femmes cadres de la direction du logement ont acquis des nouvelles connaissances.

Tableau N°13 : Réactions des enquêtées concernant les connaissances acquises.

Réactions des enquêtées	Fréquences
Eloignement du domaine initial	08
Nouvelle connaissances administratives	07
Total	15

A partir du tableau ci-dessus, nous enregistrons une première catégorie démontrant que huit (08) de nos enquêtées stipulent que la direction les éloigne de plus en plus du domaine initial. En effet, comme c'est confirmé par l'une des cadres : « *Franchement, je dirais que la fonction publique nous éloigne des bases, elle nous enferme dans la paperasse* ». Ingénieur architecte, âgée de 34 ans.

Nous constatons que la direction de logement ne favorise pas l'évolution de ces cadres, car selon elle, elles n'ont pas acquis des connaissances en relation avec leur domaine de base. Car selon elles la direction n'a enfin de compte pas besoin d'ingénieurs spécialisés dans le domaine de l'habitat, du moment où les seules missions affectées à ces dernières sont purement administrative. Ce qui

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

empêche ces ingénieurs d'acquérir des nouvelles connaissances dans leur domaine.

Par ailleurs, une autre catégorie avec une fréquence de sept (07) des cadres spécifient que malgré cet éloignement la direction nous a apporté du nouveau dans nos acquis, comme l'a confirmé l'une des enquêtées : « *On a acquis une expérience dans le domaine administratif, avant de venir ici je ne savais même pas rédiger une lettre administrative, mais là j'ai appris à répondre même aux écrits du Wali* ». Ingénieur en génie civile, âgée de 28 ans.

De ce fait et malgré cet éloignement, ce que la direction du logement apporte de nouveau pour ces ingénieurs est la gestion administrative. Car selon elles, malgré tout, nous avons besoin de connaître ce domaine administratif, qui complète notre domaine de base, du moment où l'université nous nous a jamais enseigné les bases de la rédaction (lettre administrative, contrat, rapport...etc), grâce à la direction, nous trouvons plus de facilités.

4. Motivation au travail des femmes cadres :

Nous nous intéressons aux différents éléments qui motivent les femmes cadres de la direction du travail pour comprendre si elles sont satisfaites ou pas dans leur travail.

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

Tableau N°14 : Avis des enquêtées concernant la motivation au travail.

Réactions des enquêtées	Fréquences
Reconnaissance du travail	10
Injustice au travail	05
Total	15

En analysant les catégories que comporte ce tableau, nous notons que dix (10) de nos enquêtées disent que ce qui les motive au travail c'est tout d'abord la reconnaissance de l'effort fournis, comme nous l'a confirmé l'une des cadres : « *Ce qui me motive dans mon poste c'est la reconnaissance du travail, le fait de nous dire merci même si c'est notre travail mais ça reste toujours encourageant, malheureusement c'est pas le cas ici, parfois même on termine un travail, on le remet, il est même pas pris en considération, on refait le travail à zéro* ». Ingénieur architecte, âgée de 31 ans.

Nous pouvons déduire à partir de ce témoignage, que la direction de logement ne prend pas en considération le travail fait par ces ingénieurs ce qui entraîne une démotivation dans le travail.

Une autre catégorie des enquêtées, avec une fréquence de cinq (05) des cadres, disent qu'elles sont démotivées par un sentiment d'injustice, comme l'a annoncé l'une des cadres : « *Moi je peux te répondre par l'inverse, ce qui ne me motive pas dans le travail plutôt, déjà l'injustice, ici deux poids de mesure, chacun comment il se comporte avec lui, par exemple la prime de rendement, ici*

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

c'est pas par rapport au rendement de la personne qu'il attribue ». Ingénieur en génie civile, âgée de 37 ans.

Cette enquêtée nous fait savoir que la direction de logement fait une distinction entre ses fonctionnaires, car on peut prétendre à un certain favoritisme, ce qui crée une mauvaise tension et une injustice au travail.

De ce fait, nous pouvons déduire que parmi les éléments justifiant une certaine insatisfaction des femmes cadres de la direction de logement, est en premier lieu, la non acquisition des connaissances dans leur domaine au sein de la direction, c'est-à-dire une certaine stagnation dans leurs acquis antérieurs. En second lieu, la non reconnaissance des efforts fournis, car selon elles la direction ne considère pas le travail accompli, et en dernier lieu, elles parlent d'une injustice dans le travail, qui est un élément pouvant conduire à une démotivation et un relâchement dans le travail.

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

5. La satisfaction des cadres femmes de leur rémunération :

Il s'agit dans ce tableau, de s'intéresser la rémunération des femmes cadres de la direction du logement, si celle-ci est satisfaisante ou pas.

Tableau N°15 : Avis des enquêtées concernant la satisfaction de la rémunération.

Réactions des enquêtées	Fréquences
Rémunération insuffisante	05
Rémunération adéquate aux tâches	10
Total	15

Selon les données du tableau, nous constatons que la majorité des femmes cadres avec une fréquence de dix (10) pensent que la rémunération perçue est adéquate aux tâches effectuées, comme nous l'explique l'une des cadres : « *Par rapport à notre tâche c'est largement suffisant, on ne fait rien de spécial, tu prends quelqu'un qui a un niveau terminal, tu lui donne cette tâche, tu lui explique la procédure et il le fera facilement* ». Ingénieur architecte, âgée de 30 ans.

Nous constatons à partir de ce témoignage que la rémunération perçue par nos enquêtées est suffisante par rapport au volume de travail qu'elle effectue.

Une autre catégorie avec une fréquence de cinq (05) annoncent que la rémunération est insuffisante, car pour elles la grille de salaire de la fonction publique ne correspond pas au niveau de vie actuelle, comme nous l'a confirmé l'une de nos enquêtées : « *Pas du tout, je me dis après de telles études je mérite*

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

mieux », « *On va formuler ça autrement, on va dire qu'elle ne correspond pas à notre niveau d'instruction, à nos objectifs de la vie* ». Ingénieur en génie civile, âgée de 34 ans.

Nous pouvons dire qu'à partir de ce témoignage que le secteur public ne fixe pas la grille des salaires des fonctionnaires selon le niveau d'étude mais selon le volume de travail de ces directions.

Nous constatons que l'insatisfaction des femmes cadres de la direction de logement se justifie également par une insuffisance dans leur rémunération, car selon elles le salaire perçu ne suffit pas aux ingénieurs, et ce, d'un côté par rapport à leur diplôme, et de l'autre côté par rapport à la cherté de la vie.

6. Les avantages sociaux qu'offre la direction de logement :

Parmi les avantages sociaux cités lors de notre enquête on trouve le logement social, néanmoins nos enquêtées nous ont annoncé que pour bénéficier d'un logement au sein de la direction, il n'y a aucune certitude. Au départ, ils nous ont informé qu'il y avait un projet LPA qui va bientôt être lancé, nous avons tous déposé nos dossiers que ça soit les mariées et les célibataires, quelques jours après ils nous ont informé que le projet ne concernait que les fonctionnaires du statut marié. Comme l'a confirmé l'une de nos enquêtées : « *Quand j'ai su que le projet LPA touché uniquement les personnes mariées donc je me suis précipité pour faire mon acte de mariage, pour être éligible* ». Ingénieur en génie civile, âgée de 28 ans.

Ce que nous constatons d'après ce témoignage, que les avantages sociaux qu'offre la direction de logement est celui d'un logement participatif aidé, mais uniquement pour les personnes mariées.

Chapitre VII La relation entre la formation initiale et le poste occupé par les femmes cadres de la direction du logement et la satisfaction au travail

Selon le lexique : Les avantages sociaux à la fonction publique sont divers : il peut s'agir d'actions sociales en tout genre, d'un régime indemnitaire particulier, de la durée du temps de travail, du nombre de jours de congé accordés, des arrêts maladies ou encore d'aides pour la famille, ou d'aides pour le logement par exemple. Quel que soit la nature de l'avantage dont un fonctionnaire peut bénéficier, il n'est jamais le même d'une collectivité à une autre. Par ailleurs, dans la direction du logement le seul et unique avantage accordé est le logement, du moment ce que nous a apporté nos enquêtes.

Synthèse du chapitre :

A travers ce chapitre, nous concluons, qu'effectivement l'insatisfaction des femmes ingénieurs cadre dans la fonction publique, comme ça été démontré dans la direction de logement de Bejaia, lieu de notre enquête est due au déphasage entre la formation initiale et l'intégration au poste occupé.

En effet, selon les femmes cadres de la direction de logement ce qui les poussent à être démotivée, insatisfaite et même pour certaines pensent même à quitter leur travail, pour de meilleures opportunités, c'est le fait que la direction n'affecte pas ces ingénieurs au poste adéquat à leur domaine initial et aussi à tous les paramètres qui rentrent en jeu lors de leur intégration (les moyens de travail, la rémunération, les avantages sociaux...etc.).

Présentation des résultats d'enquête :

A partir de notre étude sociologique effectuée à la Direction de Logement de la Wilaya de Bejaia, traitant le rapport au travail des femmes ingénieurs cadres, nous avons abouti aux résultats suivants :

En premier lieu, les femmes cadres de la direction de logement nous ont soulevé un élément important pour notre interprétation :

La direction de logement est une nouvelle direction, créée en 2015, issue de la direction de logement et des équipements publics, cette dernière a été scindée en deux directions ; la direction de logement, lieu de notre enquête, et la direction des équipements publics.

Cette séparation a été l'une des difficultés que les femmes cadres ont rencontrées dans leur travail, notamment lors de leur recrutement, plus précisément, à l'occasion de leur intégration à leur poste de travail.

En effet, les femmes cadres de la direction de logement de Bejaia sont extrêmement jeunes, cela est sans doute dû à la jeunesse de leur direction, malgré l'existence d'une partie plus âgée héritée de la direction des équipements publics. Le fait d'avoir un personnel plus ancien devrait avoir un effet positif sur le travail, et permettre aux nouvelles recrues de s'intégrer plus facilement à leur travail, ce qui n'a pas été le cas dans notre étude, car lors de nos entretiens nous avons découvert l'apparition de conflits dits générationnels.

En deuxième lieu, les femmes cadres de la direction de logement estiment qu'afin d'accroître leur engagement et détermination dans le travail, il faudrait qu'il y'ai, d'un côté, un sens à leur travail, c'est-à-dire le sentiment d'accomplissement d'une mission, de quelque chose dont on peut être fier. Faire un travail qui a du sens pour les femmes cadres, c'est pouvoir réaliser une activité qui correspond aux objectifs socialement valorisés (par les collègues, dans la direction...etc).

Toutefois, ce que nous avons constaté lors de nos entretiens avec les femmes cadres, que le sens accordé à leur travail est étroitement lié à la reconnaissance de ce dernier, principalement par les supérieurs hiérarchiques. Cette quête de reconnaissance pour certaines, se limite seulement par un simple « merci », pour d'autres dénoncent le manque de réalisme des systèmes d'évaluation du travail ou encore la faiblesse des rémunérations.

La reconnaissance par les supérieurs nous a également paru défailante, cette dernière est enclenchée par les sentiments d'être stigmatisés, méprisés, invisibles et victimes d'un manque de respect. Comme nous l'ont confirmé nos enquêtées, ce qui engendre un ensemble de comportements dysfonctionnels au travail, et une volonté presque généralisée de quitter la direction de logement.

D'après les réponses de nos enquêtées nous déduisons, que le rapport au travail des femmes cadres de la direction de logement est effectivement déterminée par ce besoin de reconnaissance de leur compétences.

Une reconnaissance de leurs compétences par leurs supérieurs, qui se manifeste selon elles par une simple appréciation de leur effort, ou qu'on prenne en considération le travail remis. Dans notre étude ce que nous avons constaté est que la direction ne donne pas de l'importance ou ne valorise pas le baguage intellectuel des ingénieurs, mais centralise toutes les réalisations et décisions aux cadres supérieurs (ex : chefs de service...etc). Aussi, cette absence de reconnaissance, est due selon notre étude à des conflits existants entre ces cadres et leurs supérieurs, c'est souvent des conflits qui ont directement un rapport avec l'éducation, car selon elles c'est généralement le fait de s'exprimer, donner leur avis ou de porter un commentaire sur une action quelque conque des responsables qui dérange.

Concernant la deuxième hypothèse relative au déphasage entre la formation initiale et le poste occupé entraînant l'insatisfaction au travail des femmes cadres de la direction de logement de Bejaia.

Premièrement, nos interrogées nous ont confirmé que la fonction qu'elle occupe au sein de la direction est une fonction principalement orienté vers la gestion administrative, qui consiste entre autre à traiter des courriers émanant de la wilaya, et aussi s'occupent de la réception des citoyens, dans le but est de leur expliquer ce que la réglementation stipule dans le domaine du logement, exemple : la constitution d'un dossier de logement, la réglementation concernant les marchés publics...etc.

Donc pour elles, c'est une fonction très enrichissante à priori, pour le côté administratif, mais c'est aussi une sorte d'éloignement du métier de base, à savoir le domaine de l'architecture, du génie civile, de l'urbanisme. En effet, cet éloignement engendre une

En deuxième lieu, nous avons constaté que nos enquêtées trouvent que la fonction publique ne paye pas bien, ou que la rémunération est déterminée selon la tâche qu'elles occupent et non selon leur statut, ou même que selon elles les avantages sociaux (le logement pour notre cas) sont attribués d'une manière injuste, ces derniers sont réservés au personnel marié.

Malgré toutes ces insuffisances, nous remarquons que de nos jours on observe un grand nombre de fonctionnaires qui envahissent le secteur public.

Enfin, nous sommes arrivés à confirmer notre deuxième hypothèse qu'effectivement l'insatisfaction au travail des femmes ingénieurs cadres de la direction de logement est due au déphasage entre la formation initiale et le poste occupé et l'intégration des femmes cadres à leur poste affecté.

Conclusion générale :

Enfin, nous constatons que la direction du logement qui est une institution de l'Etat dont l'administration est régie par des textes réglementaires, concernant plusieurs domaines de la GRH, à savoir le recrutement des fonctionnaires, la gestion de carrière, les promotions...etc.

Notre recherche nous a permis de mettre en évidence une structuration de l'espace décrivant le rapport au travail chez les femmes cadre ingénieurs de la direction du logement de Bejaia. En s'intéressant au contenu de leurs tâches, les conditions de travail, la relation entre les collègues et avec leurs supérieurs hiérarchiques, la reconnaissance de leurs compétences...etc.

Pour les femmes cadres qui entretiennent un rapport au travail de nature instrumentale, le travail apparaît comme le moyen de subvenir à des fins qui sont extérieures au travail lui-même, à la nature de la tâche exécutée. Elles ne se sentent pas particulièrement interpellés par le travail sur le plan émotionnel. Le travail est une activité comme une autre qui a pour fonction de fournir les moyens de gagner de l'argent pour profiter de la vie à l'extérieur du travail, de fournir un lieu de rencontres.

Nous sommes partis d'une interrogation sur le rapport au travail qui a fait paraître des variations intergroupes que nous avons rattachées en premier lieu à l'ancienneté dans l'entreprise qui demeure une variable déterminante dans la compréhension du rapport au travail. D'autres critères tels la nature de la tâche, ou nous avons démontré que ce sont leurs savoir faire dans le domaine administratif qui était mise en avant, et non leur technicité dans le domaine de l'habitat, ce qui a engendré une insatisfaction dans l'accomplissement de leur fonction. Aussi un autre critère d'insatisfaction est la rémunération des ingénieurs qui selon elles la grille de salaire de la fonction publique, ne répond pas à leur niveau d'instruction, ni au niveau de vie actuel.

Ce constat permet d'avancer que dans la fonction publique il ya une mauvaise exploitation des compétences des ingénieurs, ou probablement une volonté de ne pas reconnaître le savoir faire de ces cadres qui est considéré comme la catégorie socioprofessionnelle la plus réponde dans cette direction. Rappelons en terminant, que notre étude ouvre sur plusieurs autres concepts à développer, comme la formation et la gestion des carrières dans la fonction publique.

La liste bibliographique :

- AKTOUF Omar (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique*. Montréal : Les presses de l'Université du Québec.
- ALALUF Mateo. Les femmes et professions scientifiques : diplôme universitaire et accès à l'emploi, édition de l'université de Bruxelles. Belgique.2004.
- ALLIA Khadija. « Femmes diplômées et secteur d'activité», in cahier du cread, BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès a l'emploi a l'exercice de la responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, n°47.2005.
- BATTAGLIOLA Françoise. Histoire du travail des femmes. édition la découverte. 2004.
- BEN HASSINE Anissa. Le travail de la femme (diplômées) en Tunisie, in cahier du cread, BENGUERNA Mohamed. Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès a l'emploi a l'exercice de responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, N° 74. 2005.
- BOTERF Guy. De le compétence. Paris. Editions d'organisation.
- BOUFELDJA, Ghat. (2015). Culture de travail et entrepreneuriat en Algérie. Paris. Edition PUBLIBOOK.
- BOUTFNOUCHET Moustapha. La société Algérienne en transition, office des publications universitaires. Alger. 2004.
- BOUTILLER Sophie, LESTRADE Brigitte. Le travail de femme axée d'émancipation, Harmattan. France. 2004.
- BOUZGUENDA Karima. « Femmes diplômées et glass ceiling : trajectoires professionnelles et accès des postes de prise de décision», in cahier du cread,

- BENGUERNA Mohamed, Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès à l'emploi à l'exercice de la responsabilité, revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement, n° 47. 2005.
- CAVESTRO, W, DURIEUX et MONCHARTE, S (dir) (2007). Travail et reconnaissance des compétences. Economica.
 - JONNAERT Philippe. Compétence et socio construction. Paris : Editions de BOECK.2002.
 - KHOUDJA Souad, Op-cite.
 - Les philosophes de la reconnaissance. Point de repère. Sciences Humaines. Octobre 2002.N°131.
 - LIORIOL, Marc. Sens et reconnaissance au travail, traduction d'un texte de Marc Lioriol. 2011.
 - MANDON Nicole. La notion de compétences et ses usages en gestion des ressources humaines (en ligne.Disponible sur : <http://eduscol.education.fr>
 - Marie-Paule Istria, *MPI Consultants*, Consultante. SYNERGENCE. 2002.
 - M.C BELMIHOU.Consultant national Algérie. La réforme administrative en Algérie : Innovations proposées et contraintes de mise en œuvre ; juin 2005.
 - OMNE Cathrine. « Les trios temps de l'emploi féminin réalité et représentation », in l'année sociologique au de la de l'emploi.... le travail, BGAZIER et autres, volume53/2003-N 2.
 - RENAULT, Emmanuel (philosophe). Ens. Lettre et sciences humaines. Reconnaissance et travail, parvis René-Descartes 69366. Lyon. Cedex 01.
 - SIMON Jean. Le travail, 6^{ème} édition. Paris. 1870.
 - TOUATI Oum el khir. Thèse de doctorat en cotutelle au département de sociologie, faculté des arts et sciences, université de Montréal et Eco, Décembre 2007.
 - ZARIFIAN Philippe, Le modèle de la compétence. Paris : Editions LIAISON.2007.

Les textes réglementaires :

- Circulaire n°07 du 28/04/2011 relative aux critères de sélection au concours sur titre pour le recrutement dans les gardes de la fonction publique.
- Journal officiel de la république algérienne n°61 du 30/09/2007
- Le décret exécutif n°03-191 du 28 avril 2003 est venu pour donner une structure à la DGFP adéquate avec ses missions
- Le journal officiel n°03 du 16/01/2013 (Décret exécutif n°13-13 du 15/01/2013
- Ordonnance n°06-03 du 15/07/2006 portant statut général de la fonction publique.

Les dictionnaires :

- Dictionnaire d'économie et sciences sociales.1998
- BOUDON Raymond et autres. Dictionnaire de Sociologie. Edition Larousse. Canada. 2005
- FERREOL Gilles et autres. Dictionnaire de Sociologie. 3^{eme} Editions, Edition Armand Colin. Paris. 2004.Gendron et Hamel, 2004

Annexe n°01 :

GUIDE D'ENTRETIEN

Questions relatives à l'identification des enquêtés :

1. Age
2. L'état matrimonial
 - Célibataire (e)
 - Marié (e)
 - Divorcé (e), Nombre d'enfants :
3. Niveau d'instruction (par rapport à la formation académique)
 - Secondaire
 - Universitaire
 - Autres
4. Ancienneté dans la Direction ?
5. Ancienneté dans le poste occupé ?
6. Ancienneté antérieure (avant le recrutement au sein de la Direction actuelle, et le nombre de postes occupés) ?
7. Poste actuel ?

Questions relatives à la relation entre la formation initiale et le poste occupé des cadres femmes de la Direction du logement et la satisfaction au travail :

1. Parlez nous de votre recrutement au sein de la Direction du logement (critères, orientation) .
2. Êtes-vous orientée à un poste en adéquation avec votre formation initiale ? sinon pourquoi ? et comment s'est déroulée votre intégration ? des difficultés rencontrées ? comment vous les avez surmontées ?
3. Comment vous évaluez votre parcours concernant les postes occupés, les connaissances acquises etc ?

4. Etes motivé dans votre travail ? autrement dit qu'est ce qui vous motive dans votre travail ?
Si non, quels sont pour vous, les besoins que vous voulez combler dans votre emploi ?
5. Etes vous satisfait (e) par votre rémunération ? et est ce que la rémunération que vous percevez correspond aux tâches que vous occupez ?
6. Quels sont les avantages (sociaux : logement, transport...etc.) que vous offre la Direction du logement de Bejaia ?

Questions relatives au rapport au travail des femmes cadres de la Direction du logement et la reconnaissance des compétences:

1. Quel est votre parcours personnel (famille, santé, éducation) et est ce que ça a un effet sur votre investissement au travail ?
2. Comment considérez-vous votre travail ?
3. Quel est le sens que vous accordez à votre travail et quelles sont vos attentes ?
4. Parlez nous de vos relations avec vos collègues et vos supérieurs ?
5. Que peut vous procurer la considération de vos compétences par vos responsables hiérarchiques ?
6. Pensez-vous que vos acquis (expériences, compétences. Etc. sont comptabilisés par la direction ? sinon pour quoi ?
7. Pensez-vous pouvoir occuper un poste plus supérieur que celui que vous occupez actuellement ? pour quoi ?

Je vous remercie d'avoir bien voulu répondre à questions, votre aide m'est extrêmement précieuse.

Organigramme de la direction du logement de la wilaya de Bejaia

