

UNIVERSITE ABDEERRAHMANE MIRA DE BEJAIA

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Mémoire

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

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

Les conditions de travail des femmes mariées

Cas Pratique : ALCOST SPA BEJAIA.

Réalisé par :

M.OULTACHE ZINNE EDDINE

Encadré par :

M. DJOUDER SAMIR

Année Universitaire :

2013 -2014

Dédicaces

je tien à dédier ce modeste travail en premier lieu à mes parents qui mon encouragé à aboutir à ce travail.

Un chaleureux remerciement à mes frères, sœurs, ainsi qu'à tous mes amis.

Remerciement

Nous tenons à remercier en premier lieu notre promoteur « M. DJOUDER.S » et ceux qui ont contribués de loin ou de près pour la réalisation et l'achèvement de notre travail.

Et un grand merci pour l'ensemble des administrateurs de l'université Abderrahmane Mira pour leur accueil sympathique et leur coopération professionnel que pour l'expérience enrichissante plaine d'intérêt qu'ils nous ont fait vivre tout le long de notre travail. Sans oublier aussi notre promoteur « M HAYOUNE » de l'entreprise ALCOST et tout son personnel.

Sommaire

I -Introduction

Chapitre I : cadre méthodologique

1. Raisons du choix du thème.....	4
2. Les objectifs de la recherche.....	4
3. La problématique.....	7
4. Les hypothèses.....	8
5. Définition des concepts.....	8
6. Les études antérieures	12
7. La méthode adoptée et la technique utilisée.....	14
8. L'échantillonnage	15
9. La pré- enquête.....	16
10. Le déroulement de l'enquête.....	17
11. Les difficultés rencontrées.....	17

Chapitre II : cadre théorique

1-Le travail et ses conditions :

1-1 La construction sociale des conditions de travail.....	18
1-2 Les approches qui décomposent les conditions de travail	20

2-Les conditions de travail des femmes algériennes :

2-1L'histoire de travail des femmes algériennes	23
2-2 La législation protectrice du travail des femmes	26
2-3 L'activité des femmes à travers le recensement de 1896	27
2-4 Les femmes dans les professions supérieures	28
2-5 L'activité de femmes mariées	29

3-Les mutations de l'emploi des femmes en Algérie :

3-1- La phase de progression timide	30
3-2- La phase d'ouverture et d'intégration.....	31

Chapitre III : Présentation de l'organisme d'accueil

1- Présentation de l'entreprise ALCOST :

1- Historique de l'entreprise.....	35
1-1 superficie	35
1-2 Implantation.....	36
1-3 L'activité de l'entreprise.....	36

2- Domaine d'activité de l'entreprise AL-COST :

2-1-les activités principales	38
2-2Lesactivités secondaires	39

3- système d'organisation de l'entreprise ALCOST

3-1 Attribution des services de l'entreprise	40
3-2 les structures fonctionnelles rattachées à la direction général	41
3-3 les structures opérationnelles	41
3-4 la direction administration et finance	42
3-5 la direction commerciale	43

Chapitre IV : Les discussions et les interprétations des données

1-L'analyse des données	45
2-Synthèse.....	57
Conclusion	59
Bibliographie.....	61
Annexes.....	62

I- Introduction

Le travail occupe une place essentielle dans l'organisation de société et dans la vie des êtres humains. Il est une source d'insertion sociale, de développement personnel, de reconnaissance, de construction identitaire et aussi un facteur d'émancipation et d'autonomie. Avec le temps et suite au développement qu'ont connu les sociétés de monde entier, et la nécessité d'intégrer les femmes dans le monde de travail, chose qui a été reconnu dans le temps et dans l'espace.

Les femmes ont toujours travaillées et étaient nombreuses à le faire contrairement aux idées reçues, le travail des femmes n'est pas d'origine récente et son développement n'a pas été linéaire, son histoire met en évidence l'alternance de période favorable, durant laquelle le statut et les droits des femmes progressent en périodes de régression ou sont remis en question particulièrement leurs droits au travail.

Le développement du statut de la femme est un évènement très important au sein de chaque période étudiée vula mise en place de législations qui ont contribué à réguler la participation des femmes au marché de travail, ces législations relèvent aussi bien de politique de l'emploi que de politique de la famille , ce qui a permis à la femme d'être à la fois épouse et mère dans son foyer et ouvrière dans son milieu de travail ,elle est plus instruite plus ouverte et plus curieuse ,elle s'intéresse à des domaines qui lui étaient étrangers

auparavant ,elle s'informe et se documente ,les soucis familiaux et ménagers ne sont plus son unique préoccupation.

Les travailleurs du monde entier sont exposés à divers risques dont la contrainte d'environnement physique (chaleur, froid...), les accidents de travail, et les maladies professionnelles qui mettent les travailleurs en danger.

Cela conduit plusieurs industriels et directions à mener des actions sur les conditions de travail, dans ce cadre, la mission remplie par les entreprises devient de plus en plus complexe, en lui exige de s'intéresser au bien-être du facteur humain, comme ressource essentielle de l'entreprise.

Afin d'arriver à une bonne illustration de notre sujet d'étude qui est les conditions de travail des femmes mariées, nous avons divisé notre travail en quatre principaux chapitres : le premiers aborde le cadre méthodologique qui se compose de : raisons du choix du thème, objectif de la recherche, la problématique, les hypothèses la définition des concepts, les études antérieurs la méthode et la technique utilisée, ainsi que les obstacles rencontrés. Le second s'intéresse à la partie théorique qui comporte : les conditions du travail des femmes mariées, Le travail et ses conditions, Les conditions de travail des femmes algériennes, ainsi que Les mutations de l'emploi des femmes en Algérie

Le troisième chapitre concerne une présentation organisationnelle de notre terrain d'étude ALCOST SPA qui comprend l'historique de l'entreprise, sa localisation, sa gamme de produits ainsi que les moyens de communication interne utilisé par cette organisation. Le dernier chapitre concerne les discussions

et interprétations des données, puis une synthèse des résultats ou on aboutira la confirmation ou à l'infirmation des hypothèses émises et enfin une conclusion.

Chapitre I

Cadre méthodologique

1-Raisons du choix du thème :

Les raisons ou les motifs qui nous ont poussés à choisir ce thème sont les suivants :

- 1- Notre inspiration d'aborder ce thème est tout d'abord, la densité des recherches sur la question de la femme, son émancipation sur le marché du travail, et son accès à l'activité rémunérée et l'importance donnée à leurs conditions de travail.
- 2- L'actualité du thème qui forme un sujet de débat à l'échelle nationale et même internationale.
- 3- L'importance des conditions de travail et leur influence sur la vie des femmes salariées et surtout mariées

2-Les objectifs de la recherche :

- Avoir des idées réelles sur l'ensemble des conditions de travail des femmes dans lesquels elles exècrent leurs tâches au sein de l'entreprise.
- Découvrir si les entreprises algériennes ont pu améliorer les conditions de travail de son personnel.

3-La Problématique

Le travail des femmes a beaucoup évolué au cours des années passées, à partir du 18^{ème} siècle , le travail féminin à l'extérieur du foyer est difficilement admis , mais commence à être reconnue sous impulsion de la révolution industrielle , les travailleurs étaient dans une situation misérable , des conditions épouvantable et inhumain strictement parlé, durée et horaire de travail l'intensité des nuisances , accident de travail , et même le travail féminin c'est rapprocher plus de celui des hommes ,mais l'inégalité professionnelle entre hommes et femmes persistent encore de nos jours¹,Par ailleurs la situation des femmes au travail d'diffère d'une région à l'autre dans le monde ; selon le développement des pays et surtout des mentalités. Durant les années précédentes la femme qui travail n'était pas affectable aux tâches dangereuses et aux travaux de force, à l'objectif déclaré était la protection de la femme et de l'enfant au travail, il y avait une faveur dominante, pour le maintien de la femme au foyer, son rôle serait de soutenir son mari au travail et d'aider à la reproduction de sa force du travail² , aujourd'hui, il est acceptable de dire que la femme est l'élément essentiel du développement économique dans la société en générale, et dans la famille en particulier puisqu'elle est considérée comme un facteur très puissant de l'amélioration et la performance économique,la société Algérienne a

¹**MARUANI Margaret**, Travail et emplois des femmes,édition, ladécouverte, Paris, 2000, P54.

²**BOUTEFNOUCHET Mostafa**, La Famille Algérienne (Evolution et caractéristique récentes), édition Sened, Alger ,229.

connue beaucoup de changement après l'indépendance, tel que l'Urbanisation, la croissance démographique et économique, l'augmentation de taux de scolarisation et l'accès aux études supérieur, un évènement qui a marqué une percé considérable sur le plan professionnel pour les femmes algériennes ,mais reste à dire que dans notre société , l'émergence de la femme au monde du travail , n'a pas apporté un grand changement , car ses fonction se précisent généralement sur le travail domestique puisque il n'y a pas une répartition et un partage des tâches entre les deux sexe à l'intérieur du foyer, c'est la femme qui fait tout à la maison, l'homme se charge seulement de l'extérieur, contrairement à la femme fonctionnaire, qui rencontre bien des difficultés a concilié entre sa vie familiale et vie professionnelle puisqu'elle vie un cumul de fonction, car elle se charge en parallèle des deux taches, domestique professionnelle, même qu'elle soit femme et mère et engagées dans le monde professionnelle et dans le milieu industriel. Elle continue toujours à assurer la totalité des tâches ménagères.¹

Le travail, salarié à donner naissance à une impulsion décisive à l'émancipation féminine active en Algérie , sachant que le taux de la main d'œuvre féminine active en Algérie est considérablement accru à travers le temps selon les rapports relevés par l'**ONS** , passant de 03% en 1966 à 7,7% en

¹ Langui Christina, et si les femmes réinventaiennt le travail, édition Eyrolles, paris, 1999.

1977 , puis de **11,6%** en **1992** à **14,18 %** EN **2001** et de **17,5%** en **2004** à **18%** en **2009** à **18,50** en **2012** Pour arriver actuellement à **19% .¹**

Dans notre présente étude, on va essayer de démontré, déterminer les conditions de travail des femmes salariées, mariées au sein de l'entreprise économique au premier lieu et sur les possibilités de construction d'une carrière professionnelle dans l'entreprise pour ces femmes.

Maintenant il est nécessaire de poser autour de notre thème les questions suivantes :

1 / Les femmes mariées ont-elles une représentation positive des conditions de travail que l'entreprise leur offre ?

2 / comment les femmes mariées arrivent elles à se concilier entre leurs vie privés et leurs vie professionnelle ?

¹ Le ministère des affaires étrangères, 193, 78, 223, /ma Fr/ stories. PHP.

4-Les hypothèses :

Toute recherche scientifique suppose une ou plusieurs hypothèses, selon Maurice Angers l'hypothèse est » une relation entre un ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique »¹

Afin de répondre aux interrogations de la problématique on suppose les hypothèses suivantes :

1 / les femmes salariées ont une représentation positive des conditions de travail que l'entreprise leur offre.

2 / les femmes mariées arrivent à ce concilier entre leurs vie privée et leurs vie professionnelles grâce à un aménagement structurés de leur temps de travail.

5-Définition des concepts :

- **Les conditions de travail :**

Les conditions de travail sont définies comme étant l'ensemble de facteurs déterminant la conduite des travailleurs et qui sont constitués par les exigences définissant le travail tel que : la nature de travail, le contenu des tâches, la charge physique, mentale, organisationnelle et relationnelle du travail.²

¹**ANGERS Maurice**, Initiation à la pratique de méthodologie des sciences humaines, casbah, 1997, P 364

²**Allain CH. MARTINE** et autre, les signes de gestion, édition DOLLAZ, Paris, 2000, p108

Ensemble des règles et des variables matérielles du milieu au cadre dans lequel s'exécute le travail, on parle également des conditions de vie au travail, les éléments constitutifs des conditions de travail matériels et juridiques sont notamment la durée de travail, les rythmes de travail, le bruit, l'humanité, la chaleur, les conditions de sécurité, le système de l'horaire du travail.¹

- **La conciliation :**

Le concept de conciliation est d'origine biologique, il fait allusion aux mécanismes d'adaptation à un système sociale quel que soit sa taille, allant de la famille à la société en général.

Arrangement, accord entre les personnes ou des choses, par grand désir de tenté une démarche de conciliation entre les deux adversaires.²

C'est une action d'un juge sur les parties pour les mettre d'accord ou un procédé de règlement amiable des conflits du travail.³

- **Le travail salarié :**

C'est une activité humaine dont le but est de contribuer à une production des biens et des services. C'est un facteur de production que les entreprises et l'administration achètent en contre partie du salaire, il mobilise des savoir-faire,

¹WIKIPEDIA. ORG / WIKI/ condition de travail

²PRETTI Jean Marie, dictionnaire des ressources humaines, 2^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2001, P 39.

³Dubois Jean, La rousse de la langue française, édition, Larousse, Paris 1979, p 394.

permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribuer ainsi à la création des richesses.¹

Le terme travail dans son sens large, est l'activité déployée pour un objectif précis, elle peut être de nature manuelle, exercée contre une rémunération.²

- **Le temps du travail :**

Le temps du travail peut se définir comme étant la mesure par horloge , d'une activité définie et payée .Il s'agit d'une durée consacrée à la production de biens ou de service délimité par un horaire , ce temps s'apprécie par rapport à deux notion : la durée légale du travail et les horaires collectifs de travail .

L'horaire collectif du travail s'applique à l'ensemble à l'ensemble des salariées d'une entreprise, il permet de fixer le cadre horaire dans lequel les salariés sont occupés (début et fin des heures de travail) et le rythme de travail.³

¹ FERREOL (Gille), Dictionnaire de la sociologie, 2ème édition, Armand Colin DOLLAZ, Paris 1995, p 264.

² GRAWIZ Madeleine, lexique des sciences sociales, édition DOLLAZ, Paris, 2000, P 364.

³ ALLAIN Bruno, dictionnaire d'économie et des sciences sociales, édition Ellipses, Paris 2005, P 468.

- **Aménagement du temps :**

L'aménagement du temps peut se définir comme un projet global coordonné par les instances politiques et administratives en vue d'introduire dans la société des nouvelles modalités de régulations des temps sociaux et humains.¹

L'aménagement du temps veut dire aussi une redistribution de l'ensemble ou une partie des temps sociaux et humain de manière à permettre aux individus et aux collectivités un usage du temps qui correspond à leur besoin et à leur aspiration.²

¹PRONOVOSTE G. sociologie du temps, Université de Boeck, Bruxelle 1994.

²GRAWIZZ Madeleine, lexique des sciences sociales, édition DOLLAZ, Paris 2000, p 48.

6 les études antérieures :

L'importance du travail des femmes et leurs conditions de travail à encourager plusieurs chercheurs à faire des études profondes pour essayer à clarifier ce sujet .Parmi ceux qui ont effectuaient des études sur ce thème on cite:

BATTAGLIOALA Françoise ,Histoire du travail des femmes , elle a parlé sur le début des entrées de femmes au travail professionnelle ,en tentant de rendre compte de la multiplicité des formes de l'activité laborieuse des femmes et des logiques sociales de la division sexuelle du travail , ont contribuer à mettre en question l'opposition entre travail au sein de l'unité domestique et travail salarié .le travail des femmes ne s'est jamais réduit aux tâches effectuées au sein du ménage .avant l'industrialisation massive ou la montée des emplois salarié dans les services ,des femmes exerçaient des métiers de façon indépendante et l'activité de la ménagère était loin de se réduire à l'espace du foyer ¹.

LUNGHI Christina Et si les femmes réinventaient le travail .les femmes en position de responsabilité défendent et affirment leur légalité à être femmes, mère en même temps, elle est capable d'être reconnue professionnellement sans pour autant abandonner leur rôle de femmes et de mère.

¹ BATTAGLIOALA Françoise ,histoire du travail des femmes ,la découverte etsvores,P :8

Culturellement, tous ne sont pas prêt à entendre ce type de discours donc obligeant les femmes à se taire, mais ne les empêche pas d'avancer dans cette voie, exemple d'autre femmes ont pu arriver à de hautes fonctions, sans reniement, sur la base de leur valeurs propres et sans renoncer, ni à leur féminité ni à leur spécificité, ni à leur convictions, ni à leur vision du monde.

Elles ont accédé à ces responsabilités sur leur base à elles, en fonction de leur capacité de leur énergie, de leur inventivité et leur créativité.¹

MURUANI MARGARET, travail est emploi des femmes, la découverte, Paris 2003. La situation contradictoire des femmes sur le marché du travail, et la places des femmes dans le salariat ainsi que dans le travail professionnelle inégalitaire, féminisation du salariat, progression des scolarités féminines homogénéisation des comportements des activités masculins et féminins ; sont là pour enclenché un processus de réduction de l'inégalité professionnelle.

Mais l'observation des faits et de chiffres invite à un constat tout différent ; en matière de salaire et de carrière, les inégalités les plus traditionnelles résistent au même temps que le contraste entre les transformations de l'activité féminine et la stagnation des inégalités.²

¹LUNGHI Christina ,Et si les femmes réinventaient le travail ,édition eyrolles ,paris ,1999,p :3

²MARUANI Margaret, Travail et emplois des femmes, édition, la découverte, Paris, 2000, P : 33

7-La méthode adoptée et la technique utilisée :

Les chercheurs doivent mener à bien leur recherche pour cela ils disposent d'un ensemble de méthodes et de techniques. C'est l'étape la plus importante pour eux dans le but d'atteindre les objectifs souhaités.

La validité de la recherche scientifique dépend du choix de la méthode utilisée, pour cela, le chercheur doit choisir celle qui sera appropriée à l'objectif visé.

A) La méthode adoptée :

Bien évidemment, toutes les recherches scientifiques se caractérisent d'une méthode qui est « un ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif »¹ autrement dit cette dernière permet de guider les chercheurs vers la réalisation des objectifs destinés le travail de recherche sur le terrain vise à concrétiser nos hypothèses émises et répondre aux interrogations de départ.

Notre étude effectuée sur le travail des femmes et leurs conditions de travail exige l'utilisation d'une étude qualitative qui est « une stratégie de recherche utilisant diverses techniques de recueil d'analyse dans le but d'expliquer en compréhension un phénomène »²

¹ **GRAWIZ Madeleine**, lexique des sciences sociales, édition DOLLAZ, Paris, 2000, P 364.

² **ANGERS Maurice**, Initiation à la pratique de méthodologie des sciences humaines, casbah, 1997, P 364

B) La technique utilisée :

Concernant notre thème de recherche, nous avons opté pour la technique d'entretien semi-directif à base de la taille de notre échantillon et afin d'avoir le maximum d'informations plus spécifique et plus approfondies.

L'entretien se définit selon **Maurice Angers** comme « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus, mais aussi dans certains cas auprès de groupes, qui permet de les interroger de façon semi directive et faire un prélèvement qualitative en vue de mieux connaître en profondeur les informations »¹

Nous nous sommes appuyés sur l'entretien semi directif en vue d'orienter l'enquête dans le sens de l'objectif de l'entretien, cette technique est considérée comme l'un des moyens les plus importants de collecte d'informations et les plus utilisées pour sa flexibilité et ses caractéristiques.

8-l'Echantillonnage :

Pour concrétiser notre étude sur le terrain et déterminer la population qui va être le sujet de cette investigation, autrement-dit, on procède à un échantillonnage

¹ ANGERS Maurice, op.cit. , P 364

qui est « un ensemble des opérations permettant de sélectionner un ensemble d'une population en une de constituer un échantillon »¹

En raison de la difficulté d'étudier toute la population féminine qui travail au sein de l'entreprise ALCOST, et la nature de la technique suivie qui est l'entretien qui nécessite beaucoup de temps nous à obliger à cerner un membre précis en limitant à 08 femmes il s'agit d'un échantillon non probabiliste, typique « prélèvement d'un échantillon de la population de recherche par la sélection d'élément exemplaire de celle-ci ».

Dans l'échantillonnage typique, les éléments choisis pour faire de l'échantillon apparaissent comme des modèles de la population à l'étude, on recherche un ou des éléments considérés comme des portraits type de la population dont il provient.

9-La pré- enquête :

La pré- enquête est considérée comme la première étape brillante de chaque étude, elle nous a donné la possibilité de vivre directement le phénomène étudié.

Notre pré- enquête s'est déroulé au sein de l'entreprise ALCOST, où on a rencontré des femmes salariées, dont on a procéder à poser quelque questions à un certain membre de femmes dans l'objectif de cerner notre sujet de recherche sur le terrain.

¹**GRAWIZ Madeleine**,opcit , P: 354.

La pré- enquête permet de cerner la problématique et connaitre l'échantillon choisis, ainsi que de déterminer la technique la plus adéquate à utiliser.

10-Le déroulement de l'enquête :

Nous avons procédé à l'enquête durant un mois dans l'entreprise ALCOST SPA de Bejaia.

Durant cette période nous avons effectuée des discutions avec les femmes salariées afin d'obtenir des réponses aux questions formulées dans le guide d'entretien, elles se sont déroulées dans le lieu du travail de chaque enquêté.

11-Les difficultés rencontrées :

- Le mode de réponse est incomplet car la majorité ont répondu par « oui » ou « nom », « ça va », « moyen », « pas vraiment »....etc.
- Le manque d'ouvrages.
- Le retard enregistré de nous accorder l'avis favorable pour commencer le stage.
- Le manque d'expérience sur le terrain.
- Difficultés d'interroger toutes les femmes qui travaillent dans cette entreprise.

Chapitre II

Cadre théorique

1-Le travail et ses conditions :**1-1 La construction sociale des conditions de travail :**

Le fait de Parler de conditions de travail implique de détacher du travail certains points de vue, qui n'y font pas partie, constituent des éléments contingents. Tant qu'un aspect de travail n'en est pas détaché, il fait évidemment partie du travail, ce n'est pas une condition de travail.

Quand le même aspect est constitué en mauvaise condition de travail, il devient évident qu'il est dissociable du travail, qu'on peut, qu'on doit, le faire disparaître sans que pour autant le métier doive disparaître. Autrefois, c'était le destin des couvreurs de tomber du haut des toits.

Aujourd'hui, nous ressentons un tel accident comme inadmissible. N'y a-t-il pas de même des aspects du travail qui nous paraissent « naturel » et qui pourrait être demain jugés « scandaleux ».

Mme A. tape des textes sur un clavier. Ne supposant que l'installation matérielle correcte. Elle peut estimer que, pour quelqu'un dont la tâche est de taper des textes, sa posture n'est pas spécialement pénible.

Mais cette opinion ne va pas de soi, puisque des experts pourraient estimer que ce genre de travail, s'il est prolongé, entraîne nécessairement des troubles.

Mme A. attribue ses maux de dos à la posture pénible qu'elle a quand elle frappe des documents. Des experts pourront ici encore produire un jugement différent. Les maux de dos, feront-ils valoir, n'apparaîtraient pas si elle n'était

pas crispée par la nécessité de tenir des délais serrés, par l'angoisse d'être mal jugée par son chef, ou encore la monotonie de son travail.

La posture pénible est, dans tous les cas, une construction, le fruit de l'opération qui consiste à détacher du reste du travail une caractéristique particulière, pour l'attacher à une souffrance ou à un risque. Cette opération est utile, nécessaire même, pour poser le problème.

Les bonnes conditions de travail ne sont pas seulement celles qui ne sont pas la cause directe de troubles, à travers son activité, chaque travailleur doit pouvoir préserver et construire sa santé.

Comme chaque individu est différent des autres, ceci suppose qu'il ait la faculté de construire cette activité elle-même en fonction de sa personnalité physique et mentale. Les bonnes conditions de travail sont celles qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité de travail favorable à sa santé.

On connaît encore mal les processus qui conduisent les individus ou des groupes à prendre conscience de leurs conditions de travail. On a pu toutefois en repérer un certain nombre (Gollac, 1995). L'objectivation des conditions de travail peut résulter d'une dégradation de celles-ci : on compare un « avant » et un « après ». Elle est aussi facilitée par le décalage entre conditions de travail et conditions de vie hors travail : si le confort de vie hors travail s'accroît et que le travail demeure inchangé, il peut cesser de paraître « normal » et commencer à paraître « dur ».

L'objectivation peut être favorisée par une intervention de l'Etat.

Ainsi les compagnes ses sécurités routières ont accru la conscience du risque automobile : sont les chauffeurs routiers qui, lors des enquêtes statistiques, répondent ne pas risquer de l'accident de la route au cours de leur travail. D'autres acteurs peuvent constituer des risques et des nuisances en « problème ». Le monde scientifique joue un rôle important : il a contribué à la prise de conscience des dangers de l'amiante ou à la mobilisation contre l'exposition au plomb. Il est relayé par l'action des médecins du travail, des inspecteurs du travail.

L'objectivation des conditions de travail peut aussi résulter de l'action syndicale, voire des discussions informelles qui, par l'échange des expériences singulières, les transforment en situation collective, et cristallisent les sensations en problèmes. Face aux processus sociaux conduisant à l'objectivation des conditions de travail, d'autres processus, non moins sociaux, conduisent à leur naturalisation : « c'est le métier qui veut ça ». L'objectivation peut être réversible.¹

1-2 Les approches qui décomposent les conditions de travail :

En épidémiologie, en physiologie et en psychologie du travail, en ergonomie, certaines démarches, délibérément analytiques, explorent tel aspect de la tâche, ou de l'environnement de travail, et tentent d'établir ses effets sur la santé ou sur la performance. Elles ont le mérite de « respecter des exigences de

¹ WIKIPIDIA. ORG / WIKI/ condition de travail

généralisation et mesure quantitative », conformément aux règles des sciences de la nature.

La littérature scientifique sur les effets des conditions du travail privilégie l'étude des expositions aux toxiques industriels, dont les conséquences sont repérées et évaluées par des méthodes épidémiologiques. Ce domaine de l'hygiène industrielle mérite d'importants efforts de recherche, parce que ces risques peuvent être très graves, et sous-estimés dans l'entreprise, compte tenu de la masse de produits nouveaux qui apparaissent sans cesse. La démarche analytique se justifie ici pleinement, y compris le recours aux méthodes quantitatives.¹

En ergonomie, cette approche analytique est présente également, mais avec un domaine d'étude plus vaste. Ce courant de recherches se réfère au terme « humanfactors », titre d'une revue américaine sur ce sujet, et d'une société savante. Maurice de Montemolin propose de traduire ce terme par « composants humains » et rappelle la liste de ces composants.

Une telle liste permet d'ample investigation sur les conditions de travail. Les effets de celles-ci sur des aspects précis de la santé et des performances sont étudiés un par un. L'abondance des résultats est favorisée par leurs conditions d'élaboration. Cette démarche n'oblige pas à effectuer des observations en situation réelle de travail.

¹**GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge**, les conditions de travail, éditions La Découverte 9 bis, rue Abel-Hovelacque 75013 Paris, page 12.

L'étude d'une fonction de l'être humain, face à une sollicitation déterminée, s'effectue de préférence en laboratoire, dans des situations expérimentales bien maîtrisées, ou l'on cherche à « reproduire » une caractéristique du travail, et à la faire varier en « contrôlant » les autres.

De façons générale, l'objectif n'est pas d'analyser la combinaison et l'enchaînement des actions menées par la personne au travail.

Cet effort pour désigner les éléments souhaitables ou à éviter dans la conception d'une situation de travail aboutit souvent à établir des règles à suivre, voire des normes, éventuellement régies par une réglementation nationale ou internationale.

Elles visent à traduire en exigences rigoureuses les connaissances disponibles. Elles rappellent que, si on néglige trop les caractéristiques de l'être humain, les conséquences sur la santé et la production pourront être désastreuses.

La même remarque vaut pour l'évaluation des exigences d'un travail au moyen de barèmes de cotation. Cette méthode de cotation est décrite par Falluel et Saily (1995) repère les exigences les plus pénalisantes pour les ouvriers vieillissants dans le montage automobile (efforts, posture, contraintes de rythme, complexité), et permet de fixer des éléments de cahier des charges pour la conception des futures chaînes.

2- Les conditions de travail des femmes.**2-1 L'histoire de travai^ldes femmes :**

Les femmes ont toujours travaillées, mais la nécessité à l'égard de leur travail repose sur la valorisation abusive mais signifiante de travail. Pourtant, comme celle des hommes, leur activité s'est déployée à la ferme, dans la boutique, dans l'atelier artisanal. Mais la contribution des femmes à la production familiale, pour le marché ou l'autoconsommation, a été saisie de façons diverses selon des conventions statistiques qui ont leurs propre histoire. Ainsi, l'approche du travail et de l'emploi des femmes n'impliquent nullement l'autonomisation d'un groupe de sexe. Il s'agit au contraire de saisir les dynamiques des rapports de genre qui fondent les divisions et les inégalités entre les sexes, d'identifier les continuités, mais surtout les discontinuités au cours du temps, de se dégager d'une vision linéaire des évolutions pour percevoir les contradictions, les retours en arrière, les « formes paradoxales d'émancipation » (Muel-Dreyfus, 1996).¹

La famille est fréquemment perçus comme le lieu où se reproduit la domination masculine et où trouve son origine la place infériorisée des femmes dans le monde du travail. Une périodisation classique guide la démarche adoptée. Un découpage chronologique propre à l'histoire du travail des femmes se heurterait à deux obstacles : celui d'isoler le devenir des femmes de celui des

¹ **BATTAGLIOLA FRANÇOISE**, Histoire du travail des femmes, éditions La Découverte 9bis, rue Abel-Hovelacque 75013 Paris, page 03.

hommes et celui de considérer le groupe des femmes comme homogène, donc susceptible de connaître les mêmes changements aux même rythmes. Or les rapports de genre se modulent selon l'appartenance de class, voire de race, même si ce dernier aspect est peu étudié en France par rapport aux études menées dans les pays Anglo-saxons. Une seconde série d'interrogations concerne les débats, voire les conflits qui ont accompagnés l'entrée des femmes dans le monde du travail ou leur afflux dans certaines professions.

Enfin, chaque période étudiée voit la mise en place de législations qui contribué à réguler la participation des femmes au marché du travail. Ces législations relèvent aussi bien de politiques de l'emploi que de politiques de la famille. Mais qu'il s'agisse de protéger les ouvrières, de limiter le droit au travail des femmes ou d'aménager les relations entre la vie professionnelle et la vie familiale, les première comme les secondes s'appuient sur la place des femmes pour légitimer sur le travail. Derrière la travailleuse se profilent l'épouse et la mère.

Pour comprendre la place occupée dans la société Algérienne par le travail féminin ; KHOUDJA Souad a adopté une analyse qui est partie de l'idée selon laquelle à chaque forme d'organisation économique correspond des formes spécifiques d'organisation de la famille. Ainsi la famille patriarcale étendue, dominante dans la société traditionnelle Algérienne ; correspond aux formes collectives d'appropriation et de mise en valeur des moyens de productionl'unité

de production et en même temps le lieu de résidence, de production, de commercialisation, des membres de la famille étendus s'occupent de gérer l'ensemble du processus de production. Dans le cadre de cette vie collective, le travail féminin apparaît comme un travail de soutien à l'activité de production. Selon les régions des femmes s'occupent de la cueillette des olives, ramassage de bois, du battage de lait etc.

Ce travail apparemment secondaire est généralement refusé les hommes n'en constituait pas moins une tache harassante et répétitive, cependant ; la colonisation d'abord ; et la politique d'industrialisations lancée par le gouvernement ensuite ont largement participé à la destination de ces formes de production et de la vie. La séparation de lieu de résidence, le salariat ; l'apparition du marché du travail...etc. Ont été quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle. La construction d'une société développée doit passer par cette étape obligatoire qui constitue l'émancipation économique de la femme ; mais la femme qui travail pour un salaire à l'extérieur du domicile familial ; est encore mal vue, par conséquent, elle est amenée à subir tous les vicissitudes qui sont traditionnellement réservées aux femmes qui sont donc sortie de l'université clos de la maison qui leur est réservée.

2-2 La législation protectrice du travail des femmes :

La première loi réglementant le travail, votée en 1841, concerne exclusivement les enfants : elle fixe l'âge minimal auquel ils peuvent être employés dans l'industrie, interdit le travail de nuit et réglemente la durée du travail au-dessous de certains seuils d'âge.

Elle est suivie en 1848 d'une éphémère limitation de la durée de travail de tous les travailleurs. La loi de 1874 élargit les limitations du travail des enfants et, pour la première fois, les femmes sont concernées :

Les travaux souterrains leur sont interdits, ainsi que le travail de nuit au-dessous de vingt et un ans. La perspective d'une législation particulière du travail des femmes se confirme dans la loi de 1892. Huit ans plus tard, avec la loi du 30 mars 1900, apparaît une timide réglementation de la durée du travail masculin : elle a pour but d'unifier la durée du travail des femmes et des hommes travaillant dans les mêmes ateliers. Il faudra attendre 1919 pour qu'une loi réduise la durée du travail pour l'ensemble des travailleurs.¹

L'importance de la loi de 1892, une des premières de ce qu'on appellera L'Etat-providence, a été négligée par l'historiographie du travail et de la protection sociale. Pourtant, près d'un demi-siècle de débats récurrents sur la spécificité du travail des femmes a contribué à façonner des catégories d'appréhension et d'action qui perdurent jusqu'à la remise en question récente du travail de nuit des femmes.

¹BATTAGLIOLA FRANÇOISE, Op cit ,P :45.

Au cours du XIX^e siècle, la réglementation du travail rencontre une force d'opposition de la part des libéraux, partisans de la liberté du travail et hostiles à toute intervention étatique. En revanche, les arguments de la préservation de la famille ouvrière, de la lutte contre la dénatalité et la mortalité infantile permettant de rallier les législateurs de tous bords.

2-3 L'activité des femmes à travers le recensement de 1896 :

Selon le recensement de 1896, un tiers des femmes (de tous âges) est compté dans la population active et les femmes représentent un tiers des actifs.

Cinq professions regroupent près de 90% des femmes : L'agriculture, le travail des étoffes et le vêtement, le service domestique, le commerce, enfin l'industrie textile. Dans l'agriculture et le commerce, elles représentent autour d'un tiers des actifs (mais rappelons les difficultés de comptage des femmes dans l'exploitation ou le commerce familial). En revanche, elles dominent dans le travail des étoffes et du vêtement (87%) et le service domestique (81%).¹

Elles constituent aussi la moitié des travailleurs de l'industrie textile. Plus de quatre femmes sur cinq occupées dans les industries de transformation le sont dans le travail des étoffes et l'industrie textile. Dans ces deux secteurs, les femmes sont concentrées essentiellement dans l'industrie de la soie et la fabrication de dentelles pour l'industrie textile (plus des trois quarts des

¹BATTAGLIOLA FRANÇOISE, Op Cit ,P :25.

femmes) ; dans le blanchissage et le repassage (93%), la fabrication des vêtements (89%) et la chapellerie (78%) pour le travail des étoffes.

La présence non négligeable des femmes parmi « les professions libérales » tient essentiellement aux institutrices (surtout dans le privé), qui représentent 58% des enseignants.

2-4 Les femmes dans les professions supérieures :

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

Les professions supérieures apparaissent cependant comme un véritable laboratoire pour observer les mouvements de différenciation du travail, des métiers, des carrières, entre hommes et femmes, car qu'il s'agisse des processus de ségrégation horizontale (différenciation des emplois et des métiers) ou de ségrégation verticale (différenciation des carrières), on ne peut incriminer ni le type ni le niveau de la formation des femmes, souvent plus diplômées que leurs collègues. Quels sont alors les mécanismes en jeu si, comme le note Michèle Ferrand (1993), « à chaque pas vers la mixité de la société, à chaque étape vers

une grande égalité entre les sexes, se mettent simultanément en place des processus sociaux visant à reconstruire la différence »¹

Il s'agit de rompre, comme le suggère Johanne Collin (1992), avec une approche statique de la reproduction des rapports de sexe pour mettre l'accent sur les dynamiques qui reconduisent les clivages entre les sexes, déplacent les limites du masculin et du féminin, ou tendent à estomper les différences.

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

2-5 L'activité de femmes mariées :

Le taux d'activité des femmes mariées reste relativement constant jusqu'à la fin des années soixante : un tiers d'entre elles sont actives en 1954, 40% en 1975, mais leur part dans la population active s'accroît, passant de 49% de la population active en 1954 à 62% en 1975. Durant cette période, ce sont ainsi les

¹ **BATTAGLIOLA Françoise**, Histoire du travail des femmes, éditions La Découverte 9bis, rue Abel-Hovelacque 75013 Paris, page 93.

femmes mariées qui ont fourni la plus importante contribution à l'augmentation de la main-d'œuvre féminine.

En outre, ces mères de baby-boom élèvent nettement plus d'enfant que leurs ainées. Leur activité varie avec le nombre d'enfants et l'âge de plus jeune, mais élever un ou deux enfants se conjugue de plus en plus souvent avec l'exercice d'une activité professionnelle . L'évolution observée peut se résumer par le fait qu'en 1975 le taux d'activité des mères de trois enfants ou plus, tous d'âge scolaire, avoisine celui des mères d'un enfant de moins de deux ans en 1962.¹

3- Les mutations de l'emploi des femmes en Algérie :

BOUTEFOUCHET voit dans l'occupation féminine un moyen pertinent pour connaître l'évolution d'une société.Ceci est d'autant vrai qu'en suivant l'histoire socio-économique de l'Algérie, on découvre qu'elle comporte une évolution plus ou moins importante de l'emploi des femmes, du moins sur les plans statistiques qu'on peut résumer en deux phases essentielles :

3-1 La phase de progression timide : Cette phase correspond à la période qui s'étend entre 1962 à 1995. Cette phase est caractérisée de 1962 à 1989 par une politique économique socialisante sur le développement industriel, où la participation de la femme était très limitée. Autrement dit, l'industrialisation qui était pensé comme moteur de changement et

¹ BATTAGLIOLA FRANÇOISE, Op Cit,p :84.

développement de l'ensemble de la société, n'a pas réussi à déstructurer la tradition dans laquelle est enfermée la femme.

A partir de 1989, la société algérienne a connu des réformes profondes suite aux réformes politiques, qui ont conduit une transition de l'économie nationale centralisée à une économie de marché effective. C'est la phase de perturbations et de tension meurtrières qui a connu jusqu'en 1995 une stagnation du taux d'emploi des femmes qui a varié entre 6,3% en 1991 et 8% en 1995. ».

3-2 La phase d'ouverture et d'intégration : L'activité féminine a connu un progrès par rapport à 1980 lorsque la population active féminine ne représentait que 7% évoluant jusqu'à 14,3% en 2003, mais qui reste modeste. Précisant qu'en 2003, 55% des femmes actives sont célibataires, représentant la participation la plus importante suivies des femmes mariées avec 36% quand divorcées et veuves elles représentent 5,6%, et 3,9% respectivement.

Ces données enregistrées en 2003 indiquent une évolution relativement positive du taux d'activités des femmes et ça par rapport à 1996 qui a été de 12,6% cette évolution s'explique par l'amélioration du niveau d'instruction, le recul de l'âge de mariage et de baisse de fécondité. En 2004, la population active totale a été estimée à 7,81 millions dont presque 1,4 millions de femmes c'est-à-dire que le taux de l'emploi des femmes a atteint 17,7% en 2004.

Les hommes étant toujours ; prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes ; le travail féminin est encore une bataille menée par les

femmes ; et elle seul contre une série de blocage, ou le sentiment de l'honneur masculin occupe une place centrale. En effet, les femmes devenue travailleuses salariées se trouvent soumises à deux systèmes de normes, celui de la société industrielle au travail, et celui de la société traditionnelle au foyer.

Les incohérences culturelles nées de passage d'une société a une autre, c'est-à-dire, d'ancienne forme de rapport de domination existant entre homme et femme a des nouvelles relations entre ces femmes. Cette phases transitoire nécessite tout un travail d'éducation ; basé sur l'obligation de dépasser les anciens valeurs normales, tel que les sentiments de l'homme qui n'a plus sa raison d'être étant donné que les anciennes structures sociales qu'il aidera à maintenir ; sont en voie de disparition.

De nouvelles valeurs, tel que le civisme, le respect de l'autre, le respect du travail ; car bien plus adaptées à la construction d'une société industrielle ; ceci doit permettre la légitimation d'une nouvelle pratique, surtout celle liés à la place de la femme dans la société particulièrement celle liés au monde de travail.

La destruction progressive des liens communautaires, traditionnels, qui aboutit à la famille nucléaire, fait peser sur la femme travailleuse salariée le point du travail domestique et de travail professionnel. Alors que, traditionnellement, les taches du foyer étaient partagées entre toutes les femmes vacantes sous le même toit, l'épouse se trouve aujourd'hui, souvent responsable de l'ensemble de ces taches.

Parallèlement, la femme se met à prendre en charge d'une série d'activités anciennement réservées au mari, comme les démarches administratives, le paiement des factures, l'accompagnement des enfants chez le médecin, ceci n'est nullement accompagné par le développement du l'utilisation d'appareils électroménagers, qui pourrait rendre les tâches domestiques plus aisées ou des crèches et garderies d'enfants. D'autre part, les modes de consommation n'ont pas varié, les femmes continuent à préparer des conserves, des confitures et des repas tout prêts, l'aide des enfants et de mari et de ménage. C'est pourquoi « la double journée du travail », déjà dénoncé par les femmes travailleuses dans les sociétés industrielles, et chez nous plus lourde qu'ailleurs.

M. BOUCEBCI note dans son étude, travail féminin décompensations psychiatrique : « ces décompensations sont particulièrement nettes et fréquentées dans les grandes villes où les possibilités de travail de la femme sont les plus pathogènes compte tenu des problèmes liés à :

- ✓ A la difficulté d'être une femme vécue comme « émancipée » par les autres.
- ✓ Aux difficultés dues à l'éloignement très fréquent entre les lieux du travail et l'habitat.
- ✓ Aux contradictions entre la nécessité d'aller travailler, et celle d'assumer son rôle de mère d'une famille souvent nombreuse.
- ✓ Aux aléas propres aux types de travail qu'elle assure.

- ✓ Aux différents stresse d'une vie moderne et trippante à laquelle n'à dans la plus part des cas, pas été préparée.

Ces éléments pathogènes sont majorés par l'absence, ou l'insuffisance de structures sociales, destinées à aider la femme qui travail, ainsi, AKEB a souligné, « sur 80% des démissions, qui interviennent chaque année au niveau du complexe, 30% sont la conséquence du mariage. Les femmes qui sont mariées, mais gardent leur emploi au sein de l'usine sont celle qui épousent les ouvriers de l'usine ».

Prenons aussi, en considération le cas des femmes universitaires qui ont une formation spécialisée d'un haut niveau et tiennent à travailler pour obtenir leur indépendance économique et s'épanouir psychologiquement, et faire profiter la société de la formation qu'elles ont acquise, dans un pays où la qualification de la femme demeure encore un facteur rare¹

¹ **BOUTEFNOUCHET Mostafa**, la famille algérienne (évolution et caractéristiques récentes), édition sned, alger, 1982 .

Chapitre III

Présentation de l'organisme d'accueil

Présentation de l'entreprise ALCOST

1- Historique de l'entreprise

L'origine de la société remonte à l'an 1974, date de la mise en exploitation du complexe. L'entreprise ALCOST était une unité de l'ex entreprise SONITEX (Société Nationale des Industries Textiles) dénommée CCB (Complexe Costume de Bejaia) mise en exploitation en 1982, à la suite de restructuration de la société SONITEX, qui a donné naissance à plusieurs entreprises dont ECOTEX (Entreprise de Confection Textiles). L'unité CCB a été rattachée à cette dernière.

En 1998, l'unité a été érigée en SPA avec la dénomination « Société Algérienne des Costumes. » par abréviation ALCOST/EPE/SPA. Elle a été rattachée successivement aux Holdings « HOLDMAN » (Holding Industrie Manufacturières), puis « AGROMAN » (Holding Industrie Agro-alimentaires et Manufacturières), et actuellement à la SGP (Société de Gestion des Participations) industries manufacturières groupe C&H (Groupe Confection et Habillement). Son siège social est situé à Bejaia route des Aurès BP 107, son capital social est fixé à 213 800 000 DA.

1-2 Superficie

L'entreprise ALCOST occupe une superficie totale de 33 814m² dont 12 935 m² couvertes répartis comme suit :

- Administration : 908 m²
- Bureau social : 867 m²
- Bâtiments de production plus magasins de stockage : 9360 m²
- Création : 560 m²
- Commercial : 305 m²
- Bloc bureaux : 380 m²
- Hangar entretien ; maintenance : 306 m²

1-3 Implantation

L'entreprise ALCOST est implantée au centre-ville de Bejaia et à proximité des différentes voies de communication telles que l'aéroport, le port maritime et la gare de chemin de fer.

1-4 L'activité de l'entreprise :

L'entreprise ALCOST produit et/ou vend en l'état actuellement les familles de produits suivantes :

Tableau N°02 : les produits de l'entreprise ALCOST.

Famille de produits	Famille de produits	Famille de produits
Costumes	Blouson	Linge de maison
Vestes	Tailleur femmes	Pyjama
Pantalon	Jupe	Robe
Anorak	Ensemble	articles de sport
Parka	Tenue professionnelle	tissus et accessoires
Imperméable	Articles divers	fournitures et accessoires
Manteau	Chemiserie	
Caban	bonneterie	

Source : les informations d'ALCOST 2010

Les produits de l'entreprise ALCOST sont regroupés autour de trois grandes familles ou segments couple produit/marché qui sont :

- **Les vêtements professionnels :**

Concerne les tenues et dotations de travail destinées aux personnels, administration, corps constitués (garde communale, douanes, sûreté nationale, protection civile, etc.).

- **Les vêtements ville homme :**

Ligne constituée essentiellement de produits de gamme moyenne et de haut de gamme.

- **Les vêtements femme, enfants et sportswear :**

Complète la ligne vêtements ville.

2- Domaine d'activité de l'entreprise ALCOST :

Dans l'entreprise ALCOST ; on peut distinguer deux types d'activités :

- Les activités principales.
- Les activités secondaires.

2-1- Les activités principales:

Elles concernent essentiellement les opérations d'exploitation, de gestion, de développement et de la production en matière de confection et de bonneterie, le chiffre d'affaire d'ALCOST est constitué essentiellement de la production vendue, vente de marchandise et vente de matières premières.

L'unité ALCOST est spécialisée dans la confection d'articles suivants :

- Vêtements spécifiques :

Ils constituent 94% de l'ensemble des commandes de l'entreprise ils sont destinés à des organismes nationaux et des qualités relativement importantes, d'où les efforts d'ALCOST à fidéliser sa clientèle, ce pendant cela ne suffit pas car les contrats sont obtenus par des offres d'appel à la concurrence nationale de ce fait ALCOST doit être compétitive sur le marché national.

- Vêtements villes :

Ils constituent 6% de l'ensemble des commandes de l'entreprise ils sont destinés à une clientèle vaste, ayant des besoins et des goûts différents, ajoutant à cela l'effet de la mode et autres paramètres qui ne peuvent pas être apprécié par la cellule marketing d'ALCOST qui est en état embryonnaire, d'où le risque commerciale de cette ligne devêtement

2-2- Les activités secondaires :

Elles sont utilisées comme suite :

- Importation et distribution de tissus, fournitures et accessoires de confection au mètre, à la pièce et kilogramme.
- Importation d'article d'habillement en kits destinés à la transformation
- Exportation d'article d'habillement, ligne de maison, layette, tissus et couvertures.

- Distribution en gros de chaussures et maroquineries.
- Achat, vente et distribution de tout bien immobilier (magasin hangar, dépôt, etc.)
- Promotions immobilières.
- Formation et assistance technique.
- Réalisation de toutes opérations commerciales, financières et immobilières pouvant se rattacher directement ou indirectement à l'objet social ou susceptibles d'en faciliter l'extension ou le développement.

ALCOST se réserve le droit d'ouvrir sur l'ensemble du territoire national :

- Des unités de distribution en gros.

3-système d'organisation de l'entreprise ALCOST

3- 1 Attribution des services de l'entreprise

- La direction générale

Cette fonction joue le rôle de coordination entre les différentes fonctions mise en place. Elle comprend à la fois :

-Une activité administrative :

Chargée de collecter et analyser les informations nécessaires à la bonne gestion de l'entreprise.

-Une activité de prise de décision :

Le Président Directeur Général (PDG) dans ses fonctions est assisté par un conseiller administratif, un conseiller technique et un conseiller commercial.

3-2 Les structures fonctionnelles rattachées à la direction générale :

Elles regroupent les structures :

- Audit et contrôle de gestion.
- Hygiène et sécurité.

a) La fonction Audit et contrôle de gestion

Procède à une appréciation de l'efficacité des systèmes et procédures mise en place et s'assure de leur conformité ainsi que du contrôle de gestion et budgétaire de l'entreprise.

b) La fonction hygiène et sécurité

Permet la gestion préventive, de la sécurité et de l'hygiène au sein de l'entreprise.

3-3 Les structures opérationnelles**La direction exploitation :**

Elle est organisée en trois départements fonctionnels : technique, maintenance et fabrication.

Service technique :

C'est la technostucture pour les départements maintenance et fabrication.

C'est là où se trouvent tous les standards et programmes des départements de maintenance et de fabrication

- **Service maintenance :**

Il est en relation avec les deux autres départements, son personnel est spécialisé par atelier, mais il reste cependant quelques agents de maintenance polyvalents pour intervenir sur n'importe quel matériel. Là aussi, des standards de maintenance sont respectés.

- **Service fabrication :**

Les ateliers sont spécialisés en fonction des produits et des taches communes aux différents produits. Le matériel est obsolète mais bien entretenu, son remplacement nécessite un important financement qu'ALCOST ne peut se permettre dans l'immédiat. Certains ouvriers sont polyvalents et peuvent intervenir sur n'importe quelle opération de fabrication. Ils assurent le contrôle des produits (malfaçon).

3-4 la direction administration et finance :

Trois départements coexistent autour de cette direction :

- **Service administration général et moyens généraux :**

Ce service est chargé de la mise à disposition des moyens nécessaires au profit des différentes structures de l'unité.

- **Service ressources humaine :**

Ce département englobe les services de gestion de personnel (paie, carier, formation). Le service social qui gère les congés (annuels et maladies). Le personnel de ce service est ancien et maîtrise assez bien sa tache malgré les moyens matériels sont insuffisants.

- **Service comptabilité et finance :**

Il est chargé de la gestion comptable de l'ensemble des opérations de l'entreprise. Il est structuré en deux services :

- c) Service comptabilité général.
- d) Service comptabilité analytique et budget.

3-5 la direction commerciale

Elle est organisée en trois départements

- **Service approvisionnement :**

Ce département doit être en mesure de fournir à l'entreprise les métiers premières, marchandises, outillages et fournitures dans les meilleures conditions de coût, de mode de paiement et de délai de livraison.

- **Service programmation et suivi des marchés et des commandes :**

Ceservice est chargé du lancement en production des commandes passées par la direction commerciale. A la réception d'une commande le service programmation établit un ordre de fabrication en respectant les instructions et les consignes du bon de commande.

- **Service ventes :**

Ce service est chargé de la vente proprement dite (présentation d'échantillons et prospection auprès des clients).

Source : document interne de l'entreprise **ALCOST**

Chapitre IV

Analyses et interprétation des données

I -L'analyse des données :

Enquêtée n°01 :

Agé de 38 ans, diplôme universitaires DUA, cadre supérieure, chargé de raccordement et de créance, d'un salaire relativement satisfaisant, les différentes relations qui l'attache au employés soit collègue ou subalterne, sont un ensemble des relations conviviales, mené avec d'autre services, d'où la bonne alliance avec les chefs de département, ainsi qu'un bon climat psychologiques et sociales, entre les différents collègues, l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'entreprise ALCOST, la répartition des taches se fait d'une manière équitable sans regarder la nature de sexe ; on prend les mêmes taches. « Les femmes prennent en charge les mêmes taches que les hommes, un travail mixte et à la chaîne.».

L'organisation est considérer comme l'une des conditions les plus importantes au sein de l'entreprise ALCOST, car elle lui accorde une grande importance, soit au travail exécutive ou à la circulation de l'information toute en assurant, l'égalité organisationnelle entre homme et femmes, les conditions de travail sont surement moyenne déclare cette enquêté, il y des difficultés d'exécutions à cause de l'ancienneté du matériel, qui nous oblige d'arrêter le travail à chaque fois, elle souhaite des changements au niveau de ces conditions de travail, surtout ce qui concerne le matériels de travail vu qu'il est très ancien.

Concernant la conciliation entre vie familiale et professionnelle, cette femme voit qu'elle peut atteindre l'adéquation entre l'espace domestique et le travail

par l'organisation, sans nier pour autant les difficultés rencontrés afin de combiné entre ces deux tâches.

Enquêtes n° 2 :

Agé de 43 ans secrétaire, diplômé en informatique, le salaire est relativement insuffisant par rapport au poste occupé, selon elle les conditions de travail qui entourent AlCOST, sont parfaitement satisfaisantes, vue la présence de plusieurs moyens à s'avoir le nouveau matériels ,la stabilité et la sécurité ainsi qu'une bonne organisation, ce qui permet la circulation de l'information entre les différents collègues et la phase hier chique .Notre enquêtée nous déclare que « malgré le contact avec milieu extérieure ,et l'exercice d'un travail salarié, je continue d'assumer toute seule la responsabilité familiale ,chose qui n'est pas facile ,car il faut être très organisé au niveau du temps, c'est ce qui a engendré des difficultés dans la conciliation entre la vie professionnelle et familiale ».Ces difficultés sont due essentiellement à la façon dont sont repartis les rôles sociaux entre les deux sexe au sein de la famille algérienne. Les différentes relations qui l'attache aux employées soit collègues ou subalternes sont des relations conviviales et de bon rapports même avec les autres services, des relations qui se limitent dans le cadre de travail, Le règlement intérieur de l'entreprise est strictement appliqué, il n'existe pas d'inégalités entre les hommes et les femmes, on travaille dans les mêmes conditions, le même salaire les mêmes heures de travail.

les congés, maladie sont des éléments que les entreprises ne doivent pas négliger dans un monde de plus en plus concurrentiel et où le facteur humain est l'un des leviers les plus important pour la performance de l'entreprise, Concilier activité professionnelle et famille c'est d'assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches. la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est devenu un concept que tout le monde semble appuyer, le terme équilibre fait référence à la perception des salariés cadres même si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise.

Enquêtée n 03 :

Agée de 31ans, comptable, d'un salaire acceptable par apport à l'expérience et aux compétences. Les conditions de travail au sein de l'entreprise ALCOST sont les même pour les deux sexe et elles pas totalement satisfaisante, à s'avoir l'ancienneté du matériels qui cause toujours des retards au travailleurs pour terminer leurs travail dans les délais précises, ainsi certaines entreprises n'introduisent pas de nouvelles technologies et les évolutions technique dans la production ce qui marque toujours des retard au niveau du matériels utilisée ,qui influe négativement sur le rythme de production ,aussi le bruit qui ne facilite pas la communication ,donc ALCOST réunit les même conditions de travail pour de travail a tous ses salariées soit bonnes ou mauvaises, il subissent les même conditions , elle accorde une grande importance pour l' égalité entre les hommes et les femmes qui permet l'existence d'un consensus entre nous ainsi qu'un bon climat psychologique ,concernant le règlement intérieur de l'entreprise , il est strictement appliquer ,c'est une norme indispensable auquel tous les salariés doivent se conformer .

Le différent lien en terme de relations avec l'ensemble des employés collègues /subalternes s'inscrivent dans un climat familiales ou le respect et sentiment de partage entre nous des relations professionnelles. Concernant le règlement intérieur de l'entreprise déclare cette enquêtée « il est strictement appliquer, ce

qui donne l'impression d'être en règle envers nous-même ». Dans la mesure où le travail s'annonce serré et actif, cette interviewé ne cache pas que même avec une telle charge de travail, elle arrive à se concilier entre l'espace domestique et le travail professionnelle, par l'organisation, elle ajoute qu'elle ne trouve pas vraiment de difficultés, juste quelques difficultés ponctuelle mais elle assume, car c'est une question d'organisation.

Enquêtée n°04 :

Diplômé universitaire, cadre supérieur, âgée de 32ans, d'un salaire relativement satisfaisant, pour cette enquêtée les différents relations qui l'attache aux employées soit collègues ou subalternes, sont un ensemble de relations conviviale des relations plutôt à l'algérienne elles dépendent d'une personne a une autre, « généralement ça se passe bien », le respect mutuelle, ders relations qui se limite dans le cadre de travail. Les conditions de travail dans lesquels en évoluent sont assez bien en générale a s'avoir la sécurité et la stabilité, on attend toujours que l'entreprise fera un pas pour les améliorer pour qu'elle introduise des changements concernant les conditions de travail pour le bien-être de ses employées, ce qui leur permet de développer leur capacité optimale et de réaliser leur ambitions et leurs adaptation dans le milieu du travail.

La direction veille toujours à maintenir l'égalité entre hommes et femmes (les taches, les droit), il n'existe pas de discrimination .Dans la mesure ou le travail s'affiche serré et actif, cette interviewé nous annonce qu'elle arrive toujours à travers un moyen pour se concilier entre vie professionnelle et vie familiale, car c'est une question d'organisation, surtout pour celle qui ont des enfants, optent pour d'autre solutions comme la famille, la nourrice.

La vie active d'une femme se montre parfois contraignante et entre en conflit avec les exigences et les attentes de sa vie privée. Bien que le travail soit synonyme d'une certaine sécurité financière, il se traduit le plus souvent par de nouvelles exigences en termes de soins et d'attention aux enfants et au conjoint. La femme vit donc un dilemme. Elle est déchirée entre le temps alloué à la famille et celui accordé aux engagements professionnels. Dès lors, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale devient une question majeure à discuter dans la société moderne, en raison de son impact sur l'équilibre économique et social du pays.

Enquêtée n°05 :

Agé de 40 ans, contre maîtrise de protection, niveau d'instruction moyen, le salaire est insuffisant, nous déclare cette interviewé.

Concernant les conditions de travail dans lesquelles elle évolue, notre enquêté est satisfaites malgré qu'au début elle n'arrive pas à supporter le bruit, la chaleur, l'odeur ... etc., mais maintenant elle s'est habituée à tout ça, donc c'est une question d'habitude, en notion de relation entre employé l'enquêté le décrit comme « climat familiale », même pour les supports avec la direction, le bon climat et de bon rapport qui prenne place, mais ces relations se limitent dans le milieu de travail, des relations qui s'annoncent conviviale et une facilité de communication, ce qui est le cas aussi le cas pour les relations avec les autres départements, le règlement intérieur de l'entreprise ALCOST est strictement appliquer , il n'existe pas de discrimination entre les deux sexe ,on évoluent dans les même conditions que ce soit bonnes ou mauvaises .

La femme doit toujours faire plus d'effort pour arriver à satisfaire l'entreprise en termes de rendement et la famille en termes de besoin, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, est toujours un obstacle pour elle qu'elle doit franchir, cette enquêté nous a fait cette réflexion depuis que j'ai des enfants, j'ai rencontré des difficultés, j'ai difficilement trouvé une nounou qui a de bonnes qualités pour lui confier l'éducation de mes enfants, plus la souffrance des déplacements chaque jour, et la charge de travail, je me repose rarement ».

Dans ce cas, le sacrifice n'est pas choisi par la femme, mais il est imposé.

Enquêtée n°06 :

Agée de 40 ans, contre maitrise de protection niveau d'instruction moyenne, le salaire est satisfaisant par apport à mon poste et à mon expertise. Concernant les relations qui lient les employées collègues et subalternes entre eux sont excellentes il existe des bons rapports mêmes avec les autres services d'où selon elle, la bonne alliance avec les chefs de départements, mais en générales c'est des relations qui se limitent au travail professionnelle.

Concernant les conditions de travail, cette enquêté nous déclare qu'elle est satisfaites, vue de la disponibilité du matérielles, la sécurité et la stabilité, elle ajoute pour l'égalité entre homme et femme c'est une chose évidente pour ALCOST, qui se permet une bonne insertion, une bonne installation de chaque salarié hommes / femmes.

Les conditions de travail sont les mêmes pour les deux sexes car en travail dans les mêmes ateliers, l'entreprise ALCOST ne fait pas de distinction entre homme / femmes concernant les conditions dans lesquelles on évolue. La femme doit faire des efforts pour s'organisé dans la vie quotidienne ainsi que son travail vue la charge qu'elle subit, tout en essayant de ce concilier entre ça vie familiales et ça vie professionnelle chose qui n'est pas facile ,surtout pour celle qui ont des enfants ,elle doit faire un programme pour bien s'organiser , car Il n'y a pas de choix à faire : tout ne serait qu'une question d'organisation, de concordance de planning.. En d'autres termes, l'idée que l'investissement professionnel et l'investissement familial ne seraient plus incompatibles est aujourd'hui à l'ordre du jour, à la fois pour les femmes (notamment afin d'être plus présentes sur le marché du travail) et pour les hommes (notamment afin d'être plus présents sur la scène domestique). Ce modèle suppose des effets bénéfiques en termes de bien-être des personnes et des enfants.

Enquêtée n°07 :

Chimicienne supérieur ,34 ans, d'un salaire moyennement satisfaisant, en notion de relations avec les employées (collègues ou subalternes) l'enquêtée nous déclare qu'elles s'inscrivent dans un climat familiale ou le respect et le sentiment de partage entre les camarades, elle dépende aussi de la personne, son éducation et son bagage intellectuelle sociale ainsi le niveau d'instruction.

Concernant les conditions de travail, pour cette enquêtée, elles ne sont pas totalement satisfaisante à savoir l'ancienneté de matérielle chose qui pose problème pour terminer à temps notre travail, mais aussi le bruit des machines qui empêche de se concentré durant notre travail. Pour l'aménagement du temps de travail des femmes , l'entreprise doit être souple avec nous ,parce qu'on a une double journée ,on atteint l'équilibre difficilement surtout qu'on a des enfants , ainsi le poste occupée par la femmes dans l'entreprise joue un rôle déterminant dans les aspirations en matière du temps de travail .L'environnement de travail ne facilite pas la tâche au salariées , il est plein de difficultés ,ainsi certaines entreprises n'introduisent pas les nouvelles technologies dans la production , ce qui marque toujours des retards ,qui influe négativement sur le rythme de production .Le travail occupe beaucoup de temps. Il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais, par-dessus tout, c'est encore, à tort ou à raison, le moyen privilégié par lequel on se valorise face aux autres et face à soi-même, la famille est aussi un lieu où il est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaires aux enfants et au conjoint ,la conciliation entre activité professionnelle et famille touche à la culture de l'entreprise, à son mode de gestion et à son organisation, de ce fait la femmes doit trouver un moyen pour ce concilier entre sa vie privée et sa vie professionnelle chose qui

n'est pas toujours facile , à cause de la charge de travail ,donc on doit faire des sacrifices pour pouvoir équilibrer entre les deux sphère .

Enquêtée n°08 :

âgé de 25 ans, d'un niveau d'instruction moyen, piqueuse spécialiste, avec un salaire non satisfaisant car il ne correspond pas au attentes, le salaire joue un rôle très important dans la motivation des salariées.

pour notre interviewé ,les différentes relations qui l'attaches aux employées soit collègues au subalternes ,sont des relations conviviales ,et de bons rapport même avec les autre services ,d'où selon elle la bonne alliance , la bonne alliance avec les chefs départements , elles s'inscrivent dans un climat familiale ou le respect et le sentiment de partage entre les camarades se sont des relations qui se limite dans le cadre de travail. Pour elle les conditions de travail ne sont pas totalement satisfaisante à savoir l'ancienneté du matériels ,qui nous oblige à chaque fois d'arrêter le travail , et nous cause de grands retards pour terminer dans les temps, cette environnement ne facilite pas la tâche aux salariées .autrement dit l'entreprise ALCOST doit effectuer des changements au niveau des conditions de travail , pour contribuer au motivations de ces salariées , car l'amélioration de ces conditions de travail revêt une grande importance pour le bien être des salariées ,qui leur permet de développer leur capacité optimale et de réaliser leurs ambitions au milieu de travail.

Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches, Le travail occupe beaucoup de temps. Il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais, par-dessus tout, c'est encore, à tort ou à raison, le moyen privilégié par

lequel on se valorise face aux autres et face à soi-même, la famille est aussi un lieu où il est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaires aux enfants et au conjoint ,Par conséquent, les engagements professionnels et le temps consacré à la famille entrent en concurrence, un individu actif doit alors revoir sa manière de dépenser son énergie afin de maintenir un équilibre personnel et sauvegarder le capital de compétences acquis aussi bien à son poste de travail que dans son lieu de famille,, or actuellement le soutien de la part de l'employeur est minime et le père ou la mère actifs se retrouvent parfois dans des situations complexes d'où la difficulté de choisir entre la carrière ou la vie de famille .En générale les personnes qui souhaitent trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ont avantage à définir clairement leurs priorités, à gérer leur temps en fonction de ces priorités et à bien réfléchir à la manière dont elles souhaitent utiliser leur temps et dans quelles activités. Pour les personnes engagées dans une relation de couple, le partage des tâches, l'appréciation et le respect mutuels sont importants.

II- Synthèse :

D'après les résultats et suite à la discussion des données collectés durant notre recherche sur le terrain (ALCOST) à travers entretiens menées avec une population composés de cadres intermédiaire, des exécutants et maîtrise, nos informateurs nous ont révélé un climat communicationnel, conviviale entre employés, débouchant sur des rapports de familiarisation et un esprit consensuel et empathique dans leurs services ce qui permet la création d'un bon climat psychologique et conviviale. D'autre part , on remarque une homogénéité de repenses notée relative aux conditions de travail dont la majorités semblent satisfaites des conditions de travail qui entoure l'entreprise ALCOST à s'avoir le nouveau matériels , la sécurité , la stabilité ... etc. , mais cette satisfaction exprimer ,ne veut pas dire que les conditions de travail au sein de cette entreprise sont toutes bonnes. A un autre niveau, on trouve l'égalité des conditions de travail entre les hommes et les femmes, celle -ci <est une politique essentielle, que chaque entreprise doit adopter.

L'entreprise ALCOT applique le système tayloriste dans l'organisation de travail, qui se base sur le travail à la chaîne , dont les tâches sont distribuées sans avoir recours à la distinction entre les femmes et les hommes ,il existe ce pendant une certaine indépendance des tâches .Cette entreprise ne prend pas en considération la nature de la femme, c'est-à-dire comme l'homme prend en charge les tâches complexe et dure , la femme aussi peut les exercer sans difficultés .Comme toutes les femmes mariées , le rêve le plus souhaiter ,est d'arriver à se réconcilier entre la vie familiale et la vie professionnelle ,mais cela semble pas facile .

Les contraintes de travail, difficulté de transport ainsi que les besoins de la famille, provoque une fatigue énorme et successive, mais malgré cette situation les femmes ont toujours une volonté pour avancer dans la bonne voie, d'avoir

une ouverture envers le monde extérieur, et de confronter le monde de travail pour d'autre objectifs à part la nécessité.

Conclusion

Conclusion :

Le développement de la scolarisation et des mentalités, amène dans les rôles féminins des changements dans plusieurs activités, dans divers domaines, certains tâches se dégradent, disparaissent, d'autres se maintiennent, se modifient, alors dans ce nouveau contexte, les femmes instruites cherchent à accéder à d'autre activité et à une maternité moins exigeante car elles se basent plus sur leurs carrières professionnelles.

Les conditions de travail au sein de chaque lieu peuvent expliquer le rendement ainsi que les motivations des salariés .c'est pour ces raisons qu'on a voulu connaitre la représentation des femmes salariés concernant les conditions de travail et si l'aménagement du temps de travail est l'un des facteurs qui favorisent aux femmes mariées une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle , Cela nous a conduit à déduire un certain nombre de résultats

Au sein de l'entreprise ALCOST on a constaté que les femmes salariés sont relativement satisfaites des conditions de travail dans lesquelles elles évoluent , à s'avoir la sécurité, le nouveau matériel, ainsi que la stabilité.

Malgré le salaire insuffisant qui reste toujours un point négatif au sein de l'entreprise ALCOST.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle reste un objectif à atteindre par les femmes mariées. Pour ne pas tomber dans le piège de la routine

les femmes doivent gérer leur temps et faire beaucoup d'effort afin d'équilibrer leurs vie en matière de taches domestique et des obligations professionnelles.

Enfin l'entreprise public algérienne est appeler à donner plus d'importance au capital humain et leur faciliter la tâche avec des bonnes conditions pour contribuer à leur motivations et leur épanouissement .

Bibliographie

Liste bibliographique

Les ouvrages fondamentaux :

- .ALLAIN CH. Martinet et autres, les signes de gestion, édition, Dalloz, Paris ,2000.
- BATTAGLIOLA Françoise, histoire du travail des femmes, éditions la découverte 9 bis, rue Abel-Hovelacque 75013 Paris.
- BENNOUNE Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo patriarcale (études socio anthropologique), Marinnour,Alger,1999.
- BOUTEFNOUCHET Mostapha, la famille algérienne (Evolution et caractéristiques récentes) ,2éme édition, SNED, Alger ,1982 .
- DUQUESNE (Françoise), Droit de travail, Gualinoéditeur, Paris ,2001.
- GOLLAC Michel et VOLKOFF Serge, les conditions de travail, éditions La Découverte 9bis, rue Abel-Hovelacque 75013 Paris.
- KHOUDJA Souad, A comme Algérienne, éditions ; ENAL, Alger, 1991.
- LUNGHUI Christina, Et si les femmes réinventaient le travail, EYROLLES, Paris ,1999.
- MARUANI Margaret, Travail et emplois des femmes, la Découverte et Syros, Paris ,2003.

- PRONOVOSTE Gilles, Sociologie du temps, Université de Boeck, Bruxelle ,1994.

Les ouvrages méthodologiques :

- ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines,Casbah, Alger ,1997.
- GRAWITZ Madeleine, méthode des en sciences sociales ,11 éme édition, Dalloz, paris ,1998.

Les dictionnaires :

ALAIN Bruno, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales,Ellipses, Paris, 2005.

DUBOIS Jean, Larousse de la langue française,Larousse, paris, 979.

FERREOL Gilles, Dictionnaire de sociologie,^{2eme}édition, ArmandColin, Veuibert, Paris, 2001.

WEBOGRAPHIE :

- WWW. Wikipédia. Com-site. B2B, information et service, média et marketing
- Fr.wikipedia.org /wiki/condition de travail.
- LE ministère des affaires Étrangère, 193,78 ,223/ma-fr/stories.ph.p.

Annexes

Guide d'entretien

1. Age
2. Niveau d'études
3. poste occupée
4. Est vous satisfait de votre salaire ?
5. Comment ça se passe les relations entre employé ? (collègues, subalterne)
6. Ressentez-vous un certain climat favorable pendant les heures de travail ?
7. Pouvez-vous nous parlez de quelques conditions que vous jugerindispensable au sein de votre entreprise ?
8. Durent votre travail, trouvez-vous des difficultés d'exécutions ? Donnez quelques exemples.
9. Considérer vous les conditions de travail dans lesquels vous travailler sont les mêmes pour les deux sexes ?
10. Est-ce que vous arriviez a vous conciliez entre vie privée et vie professionnelle ?
11. Pensiez-vous que les femmes prennent en charge les mêmes taches que les hommes ?
12. Pensez-vous que le règlement intérieur de votre entreprise est appliqué ?
13. Comment juger vous les relations avec les supérieurs ?
14. Souhaitez-vous que l'entreprise ALCOSTintroduit des changements aux niveaux des conditions de travail ?