

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin du cycle

**En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie.
Option : sociologie de travail et des ressources humaines.**

Thème

**La représentation socioprofessionnelle des femmes au travail
salarie**

Cas pratique : MAC-SOUM d'AKBOU.

Réalisé par :

M^{elle} : AITOUALI Sabrina

M^{elle} : RABHI Ghenima

Encadré par :

M^r HIDJEB Madjid

Session Juin 2016

Remerciement

Le présent document couronne nos études universitaires très riches en enseignements et expériences tant sur le plan du savoir scientifique que de celui de la vie en collectivité.

Nous louons Dieu pour nous avoir prêtés vie, aide et patience tout le long de ce cycle universitaire.

Nous tenons vraiment à remercier notre promoteur bien aimée M^r HIDJEB Madjid, qui nous a fait confiance, qui nous a aidé et orienté. Nous vous disions monsieur merci pour nous avoir encadrées ; nous vous souhaitons plus de succès et de réussite.

Tout comme nous exprimons les mêmes sentiments de gratitude à tous les enseignants qui nous ont comptés parmi leurs étudiants tout le long de ces cinq années de graduation.

Nous exprimons aussi nos meilleurs sentiments de gratitude aux honorables membres de Jury qui ont accepté d'évaluer notre modeste travail.

Nous ne terminerons sans remercier tout le personnels du l'entreprise MAC-SOUM d'AKBOU.

En ce moment précis, toutes nos pensées vont vers nos honorables parents en reconnaissance à leur esprit de sacrifice et de dévouement ainsi qu'à leur soutien constant – moral et matériel – et ce, pour nous avoir permis de construire un avenir certain et en même temps réaliser nos rêves.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail

- A mes parents, qui ont toujours cru en moi et qui, malgré la distance, m'ont accompagné moralement tout au long de ce parcours. L'éducation, soin et conseils qu'ils m'ont prodigués, m'ont toujours guidé pour faire les bons choix dans ma vie. Ils m'ont appris comment réaliser les rêves difficiles. Sans leur soutien, encouragement et prières, rien n'aurait été possible.
- A mon Binôme qui était très patiente avec moi
- A mes grands mères « Louisa, Fatiha»
- A mon grand père « Smail»
- A la mémoire de mes grands parents « M^dSaid, wardia, Nini, ouinisa»
- A mes frères « Saïd et Gaya»
- A Mes sœurs « Tamazouzt, Noura et son mari Kamel, Tamazightet , Kenza»
- A mon très cher amour : « kousseila »
- A belle famille : « wrida, Kamel, tiziri, lyes et sa femme silia, tout la famille tensaout »
- A mes tantes « Mariem, Drifa et ses enfants, Amel et ses enfants, Silia, Douta, Asia, Zinbe, Mahdia, Lynda»
- A mes oncles et leurs familles « Hakim, Amoumou, Hassen et ses enfants, Tarik et ses enfants, Zinedine et ses enfants, Marwane, Mekdad, Salim, Fares, Samir, Mouhand »
- A tous mes amis : « Hanane, Thinhinane, Radia, Sabiha, Lilia, Samou, Tiziri, Naima, Sonia , Siham, Lynda, Salah, seddak, Sofiane, joujou»

Je n'oublierai pas la promotion 2015-2016 et tous les camarades de l'université que j'ai côtoyée tout au long de mon cursus.

Sabrina

Dédicace

Je dédie ce modeste travail à mes très chers parents qui ont toujours été là pour moi tous deux soucieux de ma réussite, ils n'ont toujours épargné aucun effort pour me rendre heureuse et qui m'ont donné un magnifique modèle de persévérance.

- ❖ A mon cher frère : Mohamed
- ❖ A mes durables sœurs : Akila, Naima, Raskia, Kahina, Wazna, Fadila, Chafia,
- ❖ A tous mes amis et tous ceux que je connais et ceux qui m'ont aidé de près ou de loin dans la réalisation de ce travail.
- ❖ Mes cousins et cousines du côté maternel et paternel.

GHANIMA

Liste des tableaux

N° du tableau	Titre du tableau	N° de la page
01	La répartition des enquêtées selon l'âge	44
02	La répartition des enquêtées selon leurs situation familiale	45
03	La répartition des enquêtées selon leurs niveau d'instruction	46
04	La répartition des enquêtées selon le poste occupé	47
05	La répartition des enquêtées selon l'ancienneté professionnelle	47

Sommaire

Sommaire

La liste des tableaux

Introduction

Première partie

Partie théorique

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons de choix du thème.....	05
2- Les objectifs de la recherche.....	05
3- La problématique.....	06
4- Les hypothèses.....	09
5- Définition des concepts clés.....	10
6- La méthode et la technique utilisée.....	12
1- la méthode utilisée	12
2- la technique de recherche.....	13
7- La population d'enquête.....	14
8- Les obstacles rencontrés.....	15

Chapitre II : La représentation socioprofessionnelle

1- Histoire du concept de la représentation sociale.....	18
2- Définition de la représentation sociale et la représentation professionnelle.....	19
3- Les processus et les caractéristiques de la représentation	20
4- Quelques enquêtes sur le thème La représentation socioprofessionnelle des femmes au travail.....	21

Chapitre III: L'emploi et le travail des femmes

1- L'historique du travail des femmes dans le monde.....	27
--	----

2-L'évolution du statut des femmes algériennes après	
L'indépendance.....	29
3-La femme algérienne entre le travail salarié et le travail domestique.....	31
3-1-le travail salarié chez les femmes algériennes.....	31
3-2- le travail domestique chez les femmes algériennes.....	32

Deuxième partie

Partie pratique

Les femmes travailleuses dans l'entreprise MAC SOUM d'Akbou

Chapitre IV : Méthodologie de recherche sur le terrain et caractérisation de la population

1-Présentation de l'entreprise.....	35
2-Les étapes de l'enquête sur le terrain.....	41
3-Les caractéristique personnelles des enquêtées.....	42

Chapitre V : Analyse et Interprétation des données

1-L'analyse des données.....	49
2-Interprétation des résultats.....	60

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

Introduction

Introduction :

Le travail des femmes a beaucoup évolué au cours des siècles passés pendant longtemps au sein de la maison, Aujourd'hui le travail salarié des femmes est considéré comme une activité sociale importante, permettant de se former et valoriser ses compétences et plus en plus rapproché de celui des hommes, pour avoir une certaine autonomie financière, un statut social et une identité professionnelle.

Le développement du travail de la femme a engendré l'apparition de cette nouvelle problématique. Le travail de la femme est l'élément essentiel du développement économique dans la société en général et dans la famille en particulier.

Nous avons effectué une recherche sur le travail salarié de la femme dans le but de comprendre et savoir la situation des femmes est conditionnée à la représentation socioprofessionnelle, dans sa dimension à la fois sociale et organisationnelle et économique.

Nous avons effectué notre présente recherche au sein de l'entreprise MAC-SOUM d'AKBOU, qui porte sur « La représentation socioprofessionnelle des femmes au travail ».

Notre travail est réparti en cinq chapitres suivants :

Dans le premier chapitre : nous allons présenter le cadre méthodologique de la recherche à savoir, les objectifs et les raisons du choix du thème, la problématique de la recherche, les hypothèses du travail, la recherche documentaire et pré-enquête, la méthode et la technique utilisées, la population d'enquête, ainsi que les obstacles de la recherche.

Introduction

Dans le deuxième chapitre : dans ce chapitre d'éclaircir l'histoire et l'évolution du travail et l'emploi de la femme dans le monde, puis d'exposer la place de la femme Algérienne, et l'évolution du travail de la femme.

Dans le troisième chapitre : on essaye de définir la représentation socioprofessionnelle des femmes au travail, on insiste le présenter avec des études antérieures.

Dans le quatrième chapitre : nous allons présenter l'entreprise et les étapes d'enquête sur le terrain et les caractéristiques personnelles des enquêtées.

Dans le cinquième chapitre : l'analyse et interprétation des données.

Et enfin, on termine notre étude, par une conclusion, la liste des références bibliographique et les annexes.

PARTIE Théorique

CHAPITRE I

LE CADRE

Méthodologique de la recherche

1. Les raisons de choix du thème :

Notre thème porte sur la représentation socioprofessionnelle des femmes au travail au sein de MAC SOUM et comme toutes les recherches scientifiques, notre choix du thème est motivé par les raisons suivantes :

- ✓ C'est un sujet intéressant pour montrer l'importance de ces femmes au sein de l'entreprise MAC SOUM.
- ✓ La rareté des études sociologique en particulier sur la représentation Socioprofessionnelle des femmes au travail.
- ✓ Identifier la représentation des femmes socio professionnellement.

2. Les objectifs :

- ✓ montrer la situation des femmes dans le milieu professionnelle.
- ✓ Donner un sens sociologique à ce sujet.
- ✓ Contribuer à l'enrichissement de notre bibliothèque via notre recherche.

3-Problématique

Les activités productives des femmes se sont avérées essentiellement pour le maintien et le développement au noyau familial ,peu à peu le statut des femmes à bien changé à cause de la révolution industrielle, qui fut une période de grandes transitions, « C'est le point de départ de tout changement dans le monde, causant des mutations sociales, économiques et politiques ceci a permis aux femmes d'accéder au marché du travail dans différents secteurs d'activités l'industrialisation a permis à la femme sa contribution au développement économique de son pays »¹.

Dans le contexte social algérien traditionnel, la femme a été largement marginalisée et dominée, sa fonction était réduite aux tâches ménagères et au travail domestique, elle est considérée comme un être faible qui ne peut pas agir seule dans la société, dans ce sens la Addi la houari dans son ouvrage les mutations de la société algérienne que l'Algérie est une société patriarcale « Structurée par la domination de la femme par l'homme »² dans le même sens un autre auteur Bourdieu a ajouté à son tour que la société algérienne est marquée par « une opposition entre le lieu d'assemblée ou lieu marché réservé aux hommes et la maison réservé aux femmes »³

La société algérienne était dominée par la culture patriarcale (traditionnelle) ou la femme avait subi plusieurs discriminations.

¹ - BENATIA F, **le travail féminin en Algérie**, Ed, Send, Alger, 1970, p75.

² - ADDI La houari, **les mutations de la santé Algérienne**, famille et lien sociale en l'Algérie, Ed la découverte, paris, 1999, p06.

³ - BOURDIEU Pierre, **la domination masculine**, édition seuil1998, p23.

Elle était pendant longtemps inférieure à l'homme, partout elle était loin d'être inactive. Simplement elle n'était pas salariée ni rémunérée pour son activité. Elle participait aux travaux des champs et pratiquait l'artisanat, mais le travail des femmes est rarement reconnu à sa juste valeur notamment dans ce type de société qui était caractérisée par la famille traditionnelle.

« La scolarisation avancée à niveau moyen ou supérieur par les débouchés culturels ou professionnels qu'elle ouvre, constitue un des éléments les plus importants de l'émancipation des femmes qui se trouvent ainsi mieux armées afin d'acquérir leurs droits »⁴

A partir de 1977, le niveau de scolarité féminine était moyen, mais cela n'a pas empêché leur insertion dans le milieu du travail, beaucoup d'entre elles exercent des métiers tels qu'éducatrice d'école, secrétaire. Mais aujourd'hui avec le changement social, le développement technologique, les femmes détenant un diplôme universitaire occupent des postes tels que chargé d'étude, comptable, architecte, interprète, officière de police....etc.

Le travail des femmes s'exerçait de plus en plus hors du cadre familiale. Le salariat est devenu une réalité grâce au transformation et aux changements profonds liées à la mise en œuvre des nouvelles reformes multidimensionnelles structurelles et culturelle expliquant le passage d'un système traditionnelle à un système moderne, ce qui a donné aux femmes la possibilité de bénéficier de certains privilèges tel que la scolarisation, l'accès au travail salarié et même l'occupation des professions jusque là sont occupées essentiellement par les hommes.

Actuellement on a vu que la femme joue un rôle très important dans le monde du travail, elle a une place comme les hommes, elle considère

⁴ KHOUJA Souad, A comme algérienne, E N A L, Alger, 1991, p91.

l'entreprise comme un deuxième foyer, elle a réussi de créer des relations tel que sociales ou professionnelles et à partir de ce dernier, la femme à montré sa valeur et sa représentation socioprofessionnel dans l'entreprise.

A partir de cet arrière fond, notre enquête est portée sur la réalité socioprofessionnelle à laquelle sont confortés les femmes (ouvrières) d'une entreprise publique industrielle algérienne, par l'analyse des principaux aspects gravitant autour de leurs situation socioprofessionnelle.

Notre enquête se déroule dans l'entreprise MAC SOUM d'Akbou, elle emploi un nombre important de main-d'œuvre féminine (plus de 50% des employés sont des femmes) ce nombre élevé démontre à quel point la participation de la femme est important pour la survie de l'entreprise.

Ce que nous mène à pose les questions suivantes :

-Quelle est la représentation socioprofessionnelle des femmes au travail ?

- Comment les femmes de l'entreprise publique industrielle MAC-SOUM représentent-elles leur situation socioprofessionnelle ?

- Quels sont les facteurs explicatifs de la représentation socioprofessionnelle des femmes au travail ?

4-Les hypothèses :

Afin de répondre aux questions de la recherche, on à formulé les hypothèses suivantes qui sont définit comme « énoncée qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquent une vérification empirique »⁵

⁵ ANGER Maurice, initiation pratique à la méthode des sciences humaines, édition CEC Inc, Québec, 1996, p102.

1-les représentations que se font les femmes de l'entreprise publique MAC SOUM à l'égard de leurs situations socioprofessionnelles sont positives grâce à la politique de gestion appliquée dans l'entreprise.

2-la représentation socioprofessionnelle positive déterminé par les facteurs sociaux et organisationnels.

5-Définitions des concepts clés :

Chaque recherche scientifique est caractérisée par un ensemble de concepts implorant et propre à elle « la conceptualisation est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle constitue une construction abstraite qui vise à rendre compte du réel.... »⁶

5-1 Le concept représentation :

Selon Fisher représentation comme « une activité mentale à travers la quelle on rend présent à l'esprit une image, un objet ou un événement absent »⁷

5-2 La représentation sociale :

Sont des schèmes cognitifs ou une des formes du savoir, socialement élaboré et partagé, qui nous permettent de penser, de nous représenter la réalité d'organiser nos comportements⁸

Selon Claude Flament et Michel-Louis Raquette, la représentation sociale peut être définie comme « un ensemble de connaissance, d'attitude et croyance concernant un « objet » donné. Elle comprend aussi des savoirs, des prises de position, des applications de valeurs, des prescriptions normatives, etc.... »⁹

⁶ QUIVY Raymond et KAMPENHONT Lun Van, **Manuel de recherche en science sociale**, 3^{ème} édition Dunod, Paris, 1995, p126.

⁷ FISHER, G, N, **les concepts fondamentaux de la psychologie sociale**, 1^{ème}, 2^{ème} édition Dunod, Paris, 1980-1996, p825.

⁸ <http://www.euopsy.org/marc-alain/represoc.html>, 01/03/2016, 10h30.

⁹ FLAMENT Claude, Raquette, Michel-Louis, **Anatomie des idées ordinaires** (comment étudier les représentations sociales), édition Armand Colin /VUEF, Paris, 2003, p13.

- Est une forme de connaissance qui permet de comprendre les individus et les groupes en analysant la façon dont ils représentent eux même, les autres et le monde.

5-3 Le travail salarié :

Le travail salarié est « il s'agit d'activité humaine de type intellectuelle ou manuelle exercée contre une rémunération »¹⁰

- Est un effort physique ou intellectuel qui doit être accompli pour faire quelque chose ou obtenir un résultat de recherche.

5-4 Femmes ouvrières (salarié) :

Actif salariés qui ont une activité de transformation de la matière, généralement dans l'entreprise de type industriel ou artisanal, bien qu'il existe aussi des agricoles.

Aussi travailleurs manuels rétribués par un salaire, l'ancienne distinction (manœuvre), ouvrières spécialisées, ouvrières qualifiées jugées adaptées aux nouvelles formes d'organisation du travail, sont de moins utilisées au profit de variables des vocabulaires ne suffit pas à modifier la réalité¹¹.

5-5 Les facteurs socioculturels :

Est un ensemble des relations entre les rôles sociaux que chaque personne a plusieurs rôles qu'elle a appris durant le processus de socialisation, nous permet de situer par rapport à l'environnement et elle conditionne nos comportements.

¹⁰ GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1999, p408.

¹¹ Ibid., p 643.

5-6 Les représentations socioprofessionnelles :

Sont des énonces qui formalisent une représentation réel et qui établissent un lien entre cette représentation et l'objet représentée, sont des liées étroitement aux identités des acteurs insérés dans des contextes donnés : identités sociales ou professionnelle.

6-La méthode et la technique utilisées :

Toutes les recherches scientifiques, la méthode et la technique utilisée constituent le fil conducteur pour le chercheur, pour qu'il puisse maîtriser et diriger son travail académique sans aucune faille, et de permettre de réaliser un travail purement scientifique.

6-1 La Méthode adoptée :

Il est nécessaire de signaler que la méthode de recherche est déterminée en fonction de l'objet d'études, comme notre cas la méthode que nous avons adopté dans notre recherche, c'est la méthode qualitative, qui vise à qualifier le phénomène d'étude. Ou de comportement observe, elle nous a apparu le moyen le plus adéquat pour tester nos hypothèses de recherche.

La méthode qualitative est définit comme étant une démarche descriptive de reformulation, d'explication ou théorisation d'un témoignage, d'une expérience ou le phénomène. Elle ne nécessite ni comptage ni qualification pour être valide, généreuse, une dimension, conceptualisation de l'objet¹².

¹² PAILLE et autres, *l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Ed Arman colin, paris, 2003, p05.

6-2 La technique utilisée :

C'est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel, à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée.

6-2-1L'observation :

Chaque recherche scientifique impose au chercheur une observation minutieuse des comportements des phénomènes à l'étude pour cela, on la défini comme : « action d'examiner avec son phénomène, elle est très efficace pour collecte des données : c'est une disposition mental de l'esprit scientifique se manifeste par le gout de porter attention à ce qui nous entoure »¹³

D'après Maurice Anger, les techniques sont : « l'ensemble de procédures et d'instruments d'investigation utilisées méthodiquement »¹⁴

Pour la technique investie dans notre recherche, il est essentiel d'élaborer la technique d'entretien appliqué a une population qui se réduit 10 femmes, afin de recueillir les informations visées qui répendant aux besoins de l'étude.

Cette technique directe d'investigation est employée afin de cerner les aspects en compte durant notre recherche et de pouvoir faire un analyse qualitatif en vue d'obtenir une connaissance profonde sur les représentations des enquêtées.

¹³ GRAWITZ Madeleine, opcit, p351.

¹⁴ ANGER Maurice, opcit, p337.

6-2-1 La définition de l'entretien :

Nous avons donc, opté pour la technique de l'entretien, à fin de recueillir des informations nécessaires à la réalisation empirique de notre objet d'étude. Et qui peut être défini comme étant : « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès de groupe qui permet d'interroger de façons semi directive, et de faire un prélèvement qualitatif en vue de connaître en profondeur »¹⁵

D'après Madeline Grawitz, « l'entretien est une discussion entre au moins deux personnes il s'agit d'une à tête et d'un rapport entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations »¹⁶

Cela dit, l'entretien se trouve être la technique la plus indiquée pour arriver à dégager la logique des actions des personnes interviewées et relevés principes fondateurs de leur fonctionnement et pour réaliser nos entretiens, nous avons établi un plan d'entretien qui est : « un ensemble organisé des thèmes que l'on souhaite explorer (le guide d'entretien), les stratégies d'intervention de l'interviewer »

7-La population d'enquête :

La population d'étude « il s'agit de définir la population d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisies et le type d'échantillon adopté »¹⁷

La population d'étude dans notre recherche, est l'ensemble des femmes ouvrières au sein de l'entreprise MAC SOUM.

¹⁵ ANGER Maurice, op.cit., p140.

¹⁶ GRAWITZ Madeleine, op.cit, p 643.

¹⁷ JAVEAU Claude, l'enquête par questionnaire, manuel à l'usage du praticien, 3^{ème} édition, les éditions d'organisation, paris, p 41.

9-Les obstacles rencontrés :

Toute recherche scientifique se heurte à des difficultés tout sur le plan théorique, que pratique. Quand aux difficultés que nous avons rencontrées, on peut les résumer dans les points suivants :

- Le refus de la direction de l'utilisation de l'outil d'enregistrement nous a obligés à nous referons à l'écrit, ce qui nécessité beaucoup du temps.
- Le manque d'ouvrage concernant notre thème, ce qui nous a retardés dans l'élaboration de notre mémoire.
- Le temps limité qui ne permet pas de faire un travail de grande envergure.
- Les heures d'attente que nous avons vécue au sein de l'entreprise en attendant que le direction de production nous donne l'accord de commencer que les entretiens avec les femmes ouvrières.

CHAPITRE II

La Représentation Socioprofessionnelle

Préambule :

La représentation socioprofessionnelle s'inscrit aujourd'hui comme une évidence dans le parcours de notre vie, porte sur l'emploi, le statut.

C'est dans ce sens que nous allons définir les points essentiels de la représentation socioprofessionnelle.

1- Historique du concept de représentation sociale :

En psychologie sociale, Jan Claude Runano-Borbalan la représentation sociale comme : « Comprendre le monde qui nous entoure, c'est percevoir à l'aide de représentations mentales et sociales. Celles-ci constituent un concept central permettant d'interpréter les mécanismes de l'intelligence, des idéologies et des mentalités ». ¹

Donc la représentation est une façon d'organiser nos connaissances dans l'actualité, d'une manière spécifique à la fois psychologique et sociale.

En sociologie, Emile Durkheim aborde une analyse sur des faits individuels ou les faits sociaux, pour lui la représentation est un système de contrôle qui posséderait une vie propre et rassemblerait à des croyances, des sentiments, des souvenirs, des idéaux ou aspirations, qui sont partagées par les membres de la société.

¹ JEAN Claude Ruano-Borbalan (1993) in : Dr Mohamed Séghir et autres, séries de conférences sur : la représentation sociale un concept au carrefour de la psychologie sociale et de la sociologie, Editions de l'université de mentouri, constantine, 2002, p03.

2- Définition de la représentation sociale et représentation professionnelle

2-1) Définition de la représentation sociale :

La représentation sociale est ensemble organisée d'informations, d'opinions, d'attitudes et croyances à propos d'un objet donné. Socialement produite elle est fortement marquée par des valeurs correspondant à un système socio-idéologique²

La représentation sociale « un ensemble de connaissances attestées ou illusoires, relatives à l'environnement des individus »³

3.2) Définition de la représentation professionnelle :

La représentation professionnelle est une forme particulière de représentation sociale (Moscovici, 1961) portée par des groupes liés à un métier ou une fonction professionnelle, de se rapportant à des objets ou des individus appartenant à la sphère d'activité professionnelle (Piasser, 2000, Piasser et Bataille, 2011), elle n'est ni savoir scientifique, ni un savoir de sens commun, mais un savoir élaboré dans l'action et dans l'interaction professionnelle⁴.

² www.cairn.org/methodes-d-etude-des-representations-sociales-9782749201238-page-59.htm, 07/05/2016, 21h30.

³ MOLINER, **pratiques et représentations sociales**, presse universitaire de Grenoble, 2001, p08.

⁴ <https://ripes.revues-org/832,la-representation-professionnelle-et-la-representation-socioprofessionnelle>, 07/05/2016, 21h30.

3) Les processus et les caractéristiques de la représentation :**3-1) Les processus de la représentation :**

Il compose de deux processus fondamentaux qui sont :

3.1.1) L'objectivité ou réification :

C'est un processus de l'organisation, qui permet à un ensemble sociale d'édifier un savoir commun minimal sur la base duquel des échanges entre ses membres et des avis peuvent être émis⁵. Ce processus se décompose en trois phases :

La première phase : la sélection implique un filtrage de l'information sont des éliminations qui les rend non adaptés à l'échange.

La deuxième phase : le schéma figuratif qui est une image qui fait sens pour l'acteur ou la complexité conceptuelle est ajustée à la pense des acteurs.

La troisième phase : la naturalisation est une des idées psychanalytiques qui traduite en outils de communication entre les acteurs.

3-1-2) L'ancrage :

Le processus d'ancrage produit par l'insertion sociale et des groupes sociaux d'une représentation.

⁵ SECA Jean-Marie, les représentations sociales, Armande colin, paris, p62-64.

3-2-) Les caractéristiques de la représentation :**3-2-1) Au niveau de structuration :**

La représentation est d'abord la transformation sociale d'une réalité en un objet de connaissance qui, elle, est sociale⁶.

La communication sociale comme vecteur d'inscription des objets sociaux ainsi transformés dans le système sociale ou ils deviennent des éléments d'échange.

3-2-2) Au niveau du contenu :

Il s'agit bien d'un ensemble d'informations sociales, relatives à un objet social, qui peuvent être plus ou moins variés.

4- Quelques enquêtes sur le thème de la représentation socioprofessionnelle

La femme comme sujet de recherche demande beaucoup d'importance, d'analyse et d'illustration était le moyen de la famille et même de la société à vécu dans diverses situations et des conditions mélangées, traité ce qui a provoqué la motivation de plusieurs chercheurs à traiter ce sujet de plusieurs façons et on cite parmi ces dernières :

-L'étude de chercheur Hidjeb Madjid en 2010 /2011, l'obtention de diplôme de magister en sociologie option : organisation et travail à la faculté des sciences humaines et sociales de l'Universitaire de Bejaia.

⁶ Gustav Nicolas Fisher, les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, 2^e édition, Dunod, 1996, p126.

L'étude est intitulée : « les représentations socioprofessionnelles des ouvriers dans le cadre du management organisationnel ». Cas : entreprise publique MAC-SOUM d'AKBOU.

-L'enquête est réalisée au près d'un échantillon 15 femmes.

L'objectif principale, savoir la réalité de situation socioprofessionnelle des ouvriers dans sa dimension à la fois « social et organisationnelle, matériel et immatériel ».

Hypothèses :

-Les représentations que se font les ouvriers de l'entreprise publique MAC-SOUM à l'égard. De leur situation socioprofessionnelle, sont plus en plus négatives, à chaque fois que leurs attentes se contredisent avec la politique de la gestion des ressources humaines pratiquée par l'entreprise.

-les représentations négatives que se font les ouvriers de leurs situations socioprofessionnelles sont déterminées par le fait que l'ouvrier ne perçoit un soutien psychologique et immatériel de la part des supérieurs hiérarchique, tout comme (les comportement de reconnaissance et de valorisation, l'autonomie et la possibilité de prendre des initiatives au travail, proximité des relation avec la hiérarchie, le traitement éthique et humain, la participation organisationnelle, le souci au bien-être des ouvriers).

-Le chercheur confirmé ces hypothèses dont sa première hypothèse selon laquelle les représentations que se font les ouvriers de leurs situations socioprofessionnelles sont plus en plus négatives à chaque fois que leurs attentes et intérêts sont contredisent avec les pratiques de gestion des ressources humaines par l'entreprise.

Dans sa deuxième hypothèse il a conclu que le malaise socioprofessionnel qui caractérise la situation de ces ouvriers renvoie aussi à des aspects plus psychologiques et immatériels, il s'agit là notamment de l'absence de certains comportements et pratiques d'ordre éthique, qui font que l'ouvrier ne perçoit pas un soutien de la part des supérieurs hiérarchiques.

-L'étude de deux chercheurs MERZOUGUI Katia et M^r YAHIAOUI Yanis Sayes en 2013 /2014, pour l'obtention de diplôme de master en sciences sociales, Option : Sociologie du travail et gestion des ressources humaines, à la faculté des sciences humaines et sociales de l'Université de Bejaia.

L'étude est intitulée : « Les représentations sociales du travail chez les femmes Cas : pratique le CHU de Bejaia unité hospitalière de Targa ouzemmour.

L'enquête est réalisée au près d'un échantillon 160 salariées.

L'objectif principale, savoir les facteurs les plus importants qui poussent les femmes à vouloir travailler.

Hypothèses sont :

-Le manque financier est un facteur important qui pousse la femme à travailler.

-Le fait que les femmes se sentent sous-estimées (par la famille et /ou la société) la pousse à s'insérer dans le monde du travail.

-Le monde extérieur (travail) est un moyen d'émancipation pour la femme.

Ils ont affirmé l'existence de diverses représentation sociales, que ces dernières donnent à leurs travail, mais le plus réponsus sont : le statut, la mise en pratique du savoir-faire et l'indépendance.

Nous pouvons dire que la représentation socioprofessionnelle est un système social qui contrôle les valeurs et comprendre les besoins socioprofessionnelles des groupes dans l'environnement social. Et toutes ces recherches qui ont été effectué sur les femmes ouvrières, tout en présentant la femme ouvrière comme étant un acteur économique et social efficace.

CHAPITRE III

L'emploi et le travail des femmes

Préambule :

Dans ce chapitre en présente l'histoire du travail des femmes dans la société algérienne et occidentale, en passant d'une femme au foyer dévalorisée à une femme plus valorisée dans la société.

1- l'Histoire du travail des femmes :

Milieu du XIX^e siècle, les sociétés occidentales favorisant les hommes et assujettissant les femmes, en effet les traditions accordent une importance particulière au rôle social de femme au foyer qui s'occuper d'enfantement, l'éducation des enfants. Les femmes jouent un rôle important dans cette mutation de la société, dans les années de guerre, elles remplaçaient les hommes dans les industries, elles ont acquis une indépendance sans précédent.

Dans les années 30 l'intégration des femmes au monde du travail même si beaucoup d'hommes restent restent.

En 1936 le front populaire gagne les élections et le président Léon Blum va mettre pour la première fois des femmes à des postes ministériel.

« La Réforme, dans le domaine religieux, mais aussi la Révolution française et les socialismes, malgré leurs prétentions émancipatrices, tenteront souvent de les renvoyer au foyer »¹

Donc à ce siècle là que les femmes commencent réellement à s'intégrer dans tous les secteurs de la société.

¹David-Menard Monique, « **remarquablement anhistorique** », In : Femme de l'Encyclopédie Universalisé, paris, 1990.

Depuis le début des années 80, de nombreux facteurs socioculturels sont venus favoriser le développement d'une identité féminine plus autonome.

Depuis les 25 dernières années, on assiste à une lente progression vers l'égalité juridique, les excitations de certains emplois redéfinir des rôles de l'homme et de la femme.

« La progression du travail des femmes est allée de pair avec un développement de l'emploi d'une logique industrielle vers une logique de services, donc du travail d'ouvrier vers un travail d'employer »²

Au 20^{ème} siècle L'évolution des sociétés modernes à modifié les rapports familiaux avec le développement de travail salarié féminin et exigences de mobilité professionnelle et la contribution des femmes à l'effort de guerre qui caractérise par le courage des femmes d'agriculteurs qui ont du assurer à partir de l'été 1914 les durs travaux des champs et le développement des infirmière qui se sont occupées des soldats blessés dans les hôpitaux de guerre et les maisons de convalescence et le courage des femmes des villes qui ont du combler le manque de main d'œuvre dans différents secteurs d'activités, distribution le courrier, conduisant les tramways, travaillant plus 10 heures par jour dans usines d'armement et la compassion des marraines du guerre qui écrivaient et envoyaient des colis, des lettres au soldats du front et qui rendaient visite aux nombreux blessés.

²EVANES Sara, Les Américaines, Histoire des femmes aux Etats Unis, Belin, 1992, p269.

2- L'évolution de la place des femmes algériennes après l'indépendance :

La femme algérienne a prouvé son courage et sa résistance à travers la participation dans la guerre de libération à côté de l'homme, ce qui a changé et affirmé son statut au sein de sa famille et son isolement social qui est caractérisé par les facteurs suivants :

2-1) la scolarisation des filles

Avant l'indépendance les filles algériennes n'avaient pas le droit d'aller à l'école et la minorité scolarisée n'avait pas eu de chance de continuer ses études car le père arrête leurs scolarisations.

Après l'indépendance, l'augmentation du taux de la scolarisation des filles grâce à la conscience des parents de l'importance des études pour l'avenir de leurs filles.

L'éducation des filles est devenue un droit et un devoir pour les parents, et aussi est un facteur de développement de la femme en particulier et la société en générale.

De ce fait la scolarisation a bien aidé la femme à être consciente de ses droits et de sa position en tant qu'acteur socio-économique à part entière et à s'imposer au sein de sa famille et dans la société.³

Et que « la scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même »⁴

³-BOUTAFANOUCHET M, la famille Algérienne : évolution et caractéristique, ed, SNED, Algérie, 1980,70.

⁴ KHOUDJA Souad, A comme Algérienne, E N A L, Alger, 1991, p91.

2-2) L'accès de la femme au travail salarié :

Les femmes algériennes avaient entamé le chemin du travail salarié, ou on trouve le nombre de femme occupé a pris une évolution remarquable.

D'après Bennoune cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation le processus de développement »⁵

D'après ce changement social et économique, les femmes commencent à être intégrées dans les différentes activités salariées malgré la mentalité traditionnelle qui a interdit l'activité salariée aux femmes.

A l'égard de cette nouvelle condition des femmes marquée par leurs accès au travail rémunéré, ce dernier est devenu une nécessité pour qu'elles puissent satisfaire leurs besoins économiques, en aidant financièrement leurs parents ou leurs maris, et concrétiser l'image qu'elles voulaient avoir d'un agent libre qui participe à une activité sociale.⁶

Pour finir, l'évolution du statut de la femme algérienne par la scolarisation et le travail salarié qui a donné le changement social dans la société algérienne.

2-3) les mouvements féministes résultat de l'évolution du statut des femmes⁷

- ✓ **1979** : début des premières manifestations de la femme devant l'Assemblée Populaire Nationale (APN) contre l'adoption du projet de code de la famille.
- ✓ **Le 08 mars 1979** : constitution de la première association indépendante des femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.

⁵ BENNOUNE Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, Edition Marinoor, Alger, 1999, p86.

⁶ BENNOUNE Mahfoud, opcit, p 87.

⁷ KHOUDJA Souad, nous les algériennes, la grande solitude, édition Casbah, Alger, 2002, p205_206.

- ✓ **Décembre 1981** : publication de premier manifeste des femmes.
- ✓ **En 1989** : création de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes.
- ✓ **En 1990** : a partir de cette date plus de 15 associations de femmes ont été créées.
- ✓ **En 1993** : création du collectif Maghreb Egalité, résultat de la conférence mondiale des femmes à Pékin, adaptation de 100 mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et de droit de la famille.
- ✓ **En 1995**: participation à Pékin au parlement symbolique des femmes. Adaptation de 100 mesures en faveur des femmes. Son objectif est la séparation entre la religion et la politique.
- ✓ **En 1996** : rencontre libérale entre le gouvernement et l'association des femmes.
- ✓ **En 2000** : le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes un combat unique et indivisible⁸.

3- Les femmes algériennes entre le travail salarié et le travail domestique :

1- le travail salarié chez les femmes algériennes :

A l'époque les femmes travaillent à l'intérieur du foyer avec le temps, elles se détachèrent pour s'ouvrir à de nouveaux réseaux, mais leur sortie de ce milieu est longue et limitée car elle n'est pas généralisée et la détermination du travail féminin hors foyer est une nouveauté située hors traduction.

Grace aux changements économiques et sociaux-culturelles, les femmes ont le droit au travail professionnel et un rôle important dans la société.

⁸ KHOUDJA Souad, opcit, p98.

2- le travail domestique :

D'après khoudja donne une définition bien déterminée pour le travail domestique en disant que : « le travail domestique est donc un travail qui socialement n'existe pas, car seul est reconnu comme travail humain celui qui produit pour le marché »⁹

De tout ça on trouve que la femme peut exercer plusieurs rôles au sein de foyer, comme une mère et comme éducatrice.

Ces femmes sont valorisées grâce à la scolarisation et le travail salarié, ces derniers ont évalué la femme à avoir un statut, une place dans la société et avoir les mêmes droits que les hommes.

⁹ KHOUDJA Souad, les algériennes du quotidien, Edition ENAL, Alger, 1985, p62.

PARTIE PRATIQUE

**« Les femmes travailleuses de
l'entreprise MAC-SOUM d'Akbou »**

CHAPITRE IV

« Méthodologie de recherche sur le terrain et Caractérisation de la population d'enquête »

L'organisme ou Nous avons fait notre recherche e est la manufacture chaussure Soummam d'AKBOU que nous présenterons comme suit :

I- Historique de l'organisme d' accueil :

Dans le cadre de l'indépendance économique, l'Algérie a pris des décisions courageuses celles d'investir dans tous les secteurs pour éviter toute dépendance économique. C'est dans ce cadre que l'unité SONIPEC D'AKBOU a vu sa naissance, elle est entrée en production en 1979, et en 1983 l'état a décidé de centraliser la SONIPEC, ce qui a donné naissance à plusieurs entreprises comme :

- ✓ ENIPEC
- ✓ EMAC
- ✓ DISTRICH

Vu la nouvelle configuration mondiale en ce qui concerne la libération des marchés (économie de marché) l'entreprise EMAC a donné naissance à plusieurs entreprises autonomes dont MAC-SOUM qui est née en 1997.

2.1. Situation géographique et domaine d'activité :

Le complexe MAC-SOUM est situé sur la route nationale N°26 environ 8KM de la ville d'AKBOU, et de 500m de la voie ferrée(SNTF).

L'activité principale de l'entreprise repose sur la production et la commercialisation de la chaussure ; l'activité secondaire est la fabrication et la commercialisation de toutes formes pièces que se constitue la chaussure comme (colle, porte pièce, pièces de rechange, polis....ex).

1- La présentation de l'organisme d'accueil :**2- Les différentes directions de l'entreprise :**

L'entreprise MAC-SOUM se compose de plusieurs directions et départements :

Direction générale, direction des ressources humaines, direction commerciale, direction comptabilité et finance, département de production, et département de maintenance.

1. Direction générale

Elle est assurée par le président directeur général (PDG), il est le principal dirigeant de l'entreprise, il exerce ses fonctions sous le contrôle du conseil d'administration, il veille sur la bonne gestion de l'entreprise, comme il est chargé de développer et d'appliquer la politique générale définie par le groupe LEATHER INDUSTRY.

Direction production, maintenance, et technique

Cette direction se compose de trois départements qui sont :

- Département production.
- Département technique.
- Département maintenance.

•Département production :

La fonction production consiste à la transformation des matières premières en produits finis, en passant par les différentes étapes de fabrication, cette fonction dépend de la dimension de l'entreprise (taille, équipements, et savoirs faire...)

Coupe

Piquage

Montage

Contrôle et mise en carton.



•Département technique

Sa mission consiste à instaurer et assurer une assistance technique et opérationnelle aux activités de la production dans le but d'utiliser rationnellement l'ensemble des équipements et moyens des unités, il est dans la recherche et la planification ainsi que promouvoir les conditions et les critères d'une programmation rationnelle des capacités de production, et de participer à l'amélioration des méthodes portant sur la programmation de ces dernières. Comme il étudie, élabore, et exécute la mise en œuvre de toutes ces procédures et méthodes relative à l'organisation du travail.

Ainsi que, le contrôle de la qualité et quantité de la production, et la coordination permanente des applications techniques relative à la production.

Département de maintenance

La maintenance se rapporte à toutes les activités qui aident à maintenir et conserver les équipements, les installations, et les appareils dans un bon état de fonctionnement.

Dans ce département, on trouve les services suivant

Direction commerciale :

La direction commerciale a pour mission :

- Participer à l'amélioration de la politique commerciale de l'entreprise définie la direction générale ;
- Veiller à l'étude et connaissance du marché, et orienter la production vers la satisfaction des demandes des clients ;
- Veiller au respect des règles et les procédures commerciales ;

Participer à l'élaboration des programmes de production

Département achats et gestion des stocks :

L'approvisionnement est l'ensemble des opérations par lesquelles sont mises à la disposition de divers services de l'entreprise en matière de fournitures suivant les besoins exprimés.

La mission de département des achats est de surveiller tous les besoins des services de l'entreprise en tenant compte de ses stocks pour entamer la procédure d'achat.

Direction comptabilité et finance :

La comptabilité est un organisme de vision de l'entreprise, elle détermine la situation patrimoniale active et passive de l'entreprise grâce au fonctionnement et la tenue de la comptabilité générale, elle a aussi comme rôle d'analyser les conditions internes d'exploitation et l'établissement des coûts et le prix de revient.

Direction administration et des ressources humaines :

La direction des ressources humaines a pour mission :

- Prévoir les ressources humaines nécessaires en fonction des besoins de l'entreprise ;
- Gérer l'administration des ressources humaines et leurs carrières ;
- Instaurer et créer un climat social favorable au sein de l'entreprise ;

-
- Assister le PDG dans l'application rigoureuse de la législation et de règlement interne de l'entreprise ;
 - La mise en œuvre de ces tâches.

Service de gestion du personnel

Ce service s'occupe de :

- Etude prévisionnelle des besoins en ressources humaines ;
- Elaboration des plans de formation ;
- Exécution de la gestion des carrières :
 - ✓ Recrutement
 - ✓ Affectation
 - ✓ Promotion

Service de la paie

La section de la paie est chargée de :

- La mise à jour des livres de paie ;
 - - Contrôler les documents justificatifs servant à l'établissement de chaque paie (pointage, absentéisme, avances sur le salaire, remboursements, frais médicaux...).
- Les autres structures :**

On trouve aussi dans cette entreprise certains départements reliés directement à la direction générale comme c'est le cas de :

Le département sécurité et moyens généraux :

Elle est liée directement à la direction générale ayant pour tâches :

- Définir les normes de sécurité de chaque poste du travail ;
- Elle veille à la sécurité et au respect des règles d'hygiène ;
- L'intervention à chaque incident ;

- Etablissement des rapports mensuels des accidents du travail

Le serviceContentieux :

Elle est chargée de :

- Initier toutes les actions de défense des intérêts de l'entreprise à l'amiable ou par voie judiciaire ;
- Assainir les dossiers contentieux (fiscaux et parafiscaux), et aussi l'établissement des actes notaires relatif aux terrains d'implantation de l'unité.
- Suivre l'évolution des litiges financiers et leurs règlements avec les tiers (clients, fournisseurs, prestataires...).

II- Les étapes de l'enquête sur le terrain :

Notre travail d'enquête s'est réalisé durant la période du 03 /03/2016 et 02/04/2016 en trois étapes essentielles :

1- La phase exploratoire du terrain :

La première visite consiste à prendre connaissance du terrain et notre objectif est savoir le degré de faisabilité de notre enquête.

Durant cette période, on s'est entretenu avec quelques responsables de l'entreprise qui nous ont organisé une visite guidée aux différents ateliers, on a regroupé un ensemble de documents concernant l'historique de l'entreprise et son organisation et son effectif total, et son organigramme.

2- La phase de pré-enquête :

C'est la phase d'élaboration de l'outil d'enquête qui s'est déroulée en deux visites : on s'est entretenu avec quelque ouvrières durant l'exercice de leurs taches à l'intérieure des chaines de production en vue de l'élaboration d'un guide d'entretien en fonction des hypothèses émises, ensuite s'est déroulée en mars pour tester la formulation de nos enquête, chose qui nous a permis de découvrir en même temps les réaction des ouvrières vis-à-vis des questions de notre guide d'entretien.

3- Les étapes d'élaboration des outils de l'enquête :

On s'est présenté sur le terrain de recherche avec le guide d'entretien qui se compose de trois axes, chaque axe comporte une série de questions et une thématique qui est en rapport direct avec le sujet de recherche.

- Premier axe : il comprendre les données personnelles, telles que l'âge, niveau d'instruction et situation socioprofessionnelle.
- Deuxième axe : il se compose d'une séries de question qui ont un rapport avec les représentation socioprofessionnelle des femmes.
- Troisième axe : cet axe comporte une six questions qui ont un rapport directe avec la le travail de la femme et l'exigence socioculturelle.

4- Les individualités interrogées :

Notre population contient 10 femmes ouvrières comme on à pu pas interroger toute la population en raison de non disponibilité de toutes les femmes.

5- Le déroulement de l'enquête :

On s'est entretenu individuellement avec l'ensemble des ouvrières enquêtées, chaque entretien à duré une quinzaine de minutes.

III- les caractéristiques personnelles des enquêtées :

Elles se situent dans les réponses relatives aux questions personnelle posées aux femmes ouvrières durant l'entretien afin d'avoir un aperçu sur les caractéristiques personnelles des enquêtées (âge, situation familiale, niveau d'instruction, l'ancienneté dans l'entreprise)

Section 01 : Analyse des données personnelles**A-L'âge****Tableau N01 : la répartition des enquêtées selon l'âge**

Catégorie d'âge	effectifs	%
(20ans-30ans)	04	40%
(31ans-40ans)	05	50%
(41ans-50ans)	01	10%
total	10	100%

On observe d'après ce tableau que la plus part des femmes salariées de notre échantillon ont l'âge entre **(31ans-40ans)** avec un pourcentage de **50%**, suivis de la tranche de **(20ans-31ans)** avec un pourcentage de **40 %**, et fini la catégorie **(41ans-50ans)** avec un taux **10%**.

- On constate que la majorité des femmes enquêtées sont plus ou moins jeunes .Cela s'explique que les femmes qui accédant beaucoup plus aux postes de travail sont des femmes qui ont finir leurs études, et que l'entreprise procédé à l'intégration de jeunes ouvrières pour l'augmentation du la production. Alors que le reste a pourcentage inférieur car beaucoup d'elles quittent leurs postes du travail pour occuper la maison et se reposer à domicile.

B-Situation familiale**Tableau N°02 : La répartition des enquêtées selon leurs situation familiale**

Situation familiale	Effectifs	%
célibataire	08	80%
mariée	01	10%
divorcé	01	10%
total	10	100%

D'après le tableau on observe que la majorité des femmes enquêtées sont des célibataires avec un taux **80%** et le reste sont des femmes mariées avec un taux **10%** et des divorcés avec **10%**.

- Cela veut dire que ces femmes célibataires travaillent pour satisfaire besoins personnelle car avec la crise économique et par la cherté de la vie. Et que les femmes célibataires ayant une stabilité socio professionnelle pour la satisfaction de leurs besoins, et aussi sont mieux place pour travail dans l'entreprise car ne trouve pas les difficultés dans leurs milieu de travail ou dans sa vie familiale. Mais si le contraire pour les femmes mariées et divorcées qui trouve des difficultés entre la vie familiale et professionnelle.

C- Le niveau d'instruction :**Tableau N°03 : La répartition des enquêtées selon leurs niveau d'instruction.**

Niveau d'instruction	Effectifs	%
Moyen	02	20%
Secondaire	04	40%
Universitaire	03	30%
Illettrés	01	10%
total	10	100%

Ce tableau détermine le niveau d'instruction des femmes enquêtées, on observe que la majorité des femmes ont un niveau secondaire avec un pourcentage de **40%** et un effectifs **30%** ayant un niveau d'instruction universitaire, suivi par les femmes ont un niveau d'instruction moyen avec **20%**, et en fini un pourcentage **10%** pour les femmes illettrés de notre échantillon d'enquête.

Nous déduisons d'après ces pourcentage que la majorité des femmes interviewes ont un niveau moyenne, ce qui explique que la politique suivie par l'entreprise dans l'acquisition des ressources humaines ne tient pas beaucoup compte de la sélection en fonction d'un certain niveau d'instruction.

D- Le poste occupé:**Tableau N°04 : La répartition des enquêtées selon le poste occupé**

Le poste occupé	Effectifs	%
La pique	03	30%
Le chef de service	04	40%
La modéliste et styliste	03	30%
total	10	100%

On constate dans ce tableau que la majorité des enquêtées sont des chefs du service avec un pourcentage de **40%** contre **30%** sont des piques et modélistes et stylistes.

E- l'ancienneté professionnelle :**Tableau N°05 : La répartition des enquêtées selon l'ancienneté professionnelle**

L'ancienneté professionnelle	Effectifs	%
1ans-4ans	08	80%
5ans-8ans	02	20%
totale	10	100%

On constate dans ce tableau que la majorité des femmes enquêtées se situe dans la catégorie de **(1ans-4ans)** avec un pourcentage de **80%** et celles qui ont de **(5ans-8ans)** sont de **20%**.

Cela renvoie à l'accessibilité des femmes dans l'entreprise et ressèment admire dans le monde du travail et aussi les obligations familiales obligent les femmes à quitter leurs postés du travail (mariage)

Chapitre V
Analyse et
Interprétation des données

Dans ce chapitre Nous avons présente l'analyse des donnes et les résultats qui relatif à nos hypothèses de notre recherche.

Section 02 : Analyse de première hypothèse :

1- Analyse thématique

a)-La représentation socioprofessionnelle des femmes sont positives par apport à la gestion applique dans l'entreprise :

Nous allons analyse quelques questions qui se rapportent à cet axe, cette étape consiste à cerne la représentation socioprofessionnelle de la femme.

- ✓ L'analyse de première question de cet axe : « **Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à travailler ?** ». Nous avons dégagé deux thématique :

- **La condition économique : La cherté de la vie qui poussé la femme à travaillé :**

La première catégorie est représenté par les enquêtées suivant : A ,B,C,D,E,F,G qui ont répondu que « **je travaille juste pour satisfaire les besoins de ma famille car ils ont besoin de plus d'argent et pour élève mon enfant et pour moi-même** »

Les besoins socioéconomiques sont l'un des facteur qui obligent la femme à aller au travail et s'explique par la situation financière à cause de la cherté de la vie et insuffisance du salaire apporté par le mari ou bien le père, dans satisfaction des besoins de la famille.et que la femmes cherche à améliorer les condition de vie de leurs famille pour garantir l'avenir de leurs enfants et d'une vie facile financièrement pour leurs parents.

On constate que la cherté de la vie et la pauvreté obligent ces femmes à travailler donc l'argent est un facteur de motivation et satisfaction qui réalise tous les besoins inspirations, ambitions de la femme active qui espère aller jusqu'au bout.

- **La femme travaille pour construire sa vie personnelle et avoir un salaire personnel et pour être utile à la société et égale à l'homme**

La deuxième catégorie de réponse est donnée par les enquêtées suivantes : H, I, J qui nous déclare : « **je travaille pour mes compétences et mes capacités dans la société et pour faire ma carrière et avoir un salaire** »

Cela s'explique par la volonté des femmes pour prouver qu'elles sont aussi des femmes d'affaires, et qu'elles ont un rôle tel que l'homme dans le développement économique.

-Ces femmes travaillent pour être responsables et indépendantes, pour elle les motifs les plus motivants à travailler c'est d'avoir statut social, pour ce genre de femme le travail est un épanouissement et une source de liberté et d'autonomie qui permet d'avoir une certaine autorité ou soulagement psychologique.

-D'après ces différentes opinions de nos déduisons que les femmes salariés travaillent par nécessité avant tout.

- ✓ Dans l'analyse de la deuxième question de cet axe : « **Comment jugez-vous votre avenir professionnel dans votre entreprise ?** ». Nous avons dégagé deux thématiques :

- **La représentation de l'avenir professionnel : retraite**

La première catégorie est représenté par les enquêtées suivant : C, D,E,F,G,J ont répondu que « **je vois mon avenir ici et je peux rester ici, je peux consacrer tout ma vie ici, c'est un milieu adorable** »

-Cela s'explique que le climat organisationnelle (les bonnes conditions du travail, estimation et le respect entre eux) au sein de l'entreprise est arrange la plus part des femmes et suscite en eux, la satisfaction professionnel qui un élément clé dans l'engagement et l'implication du travail.

-On constater que la satisfaction professionnel obligent ces femmes à rester dans cette entreprise.

- **La représentation de l'avenir professionnel : refuse de reste**

La deuxième catégorie de réponse est donnée par les enquêtées suivants : A, B, H, J qui nous déclare que : « **je ne vois pas l'avenir dans cette entreprise car il ya le manque d'argent et mauvaise gestion dans ces conditions personne ne peut prétendre aller jusqu'à la retraite** »

-Cela s'explique que l'absence de une véritable gestion carrière et communication qui permet de clarifier les objectifs organisationnels des salaires ce sont des facteurs qui influent négativement la prise de confiance des ces femmes par apport à leur avenir professionnel dans cette entreprise.

-D'après cela nous allons comprendre que l'avenir professionnel de ces femmes défère selon la confiance organisationnel.

- ✓ Dans l'analyse de la troisième question de cet axe : « **Que représente pour vous votre entreprise MAC SOUM ?** »

Nous avons dégagé deux thématiques :

- **La représentation de l'entreprise : un attachement affectif**

La première catégorie est représentée par les enquêtées suivantes : B, D, E, F, G, J ont répondu que : « **cette entreprise est ma deuxième famille car la plus part de temps je le passe ici et tous mes souvenirs je les partage avec mes collègues** ».

-Cela s'explique que les rapports de ces femmes à l'entreprise ont demeuré favorables qui se traduit par un sentiment d'attachement affectif très élevée.

- **La représentation de l'entreprise : un milieu du travail**

-La deuxième catégorie de réponse est donnée par les enquêtées suivantes : A, C, H, I qui nous déclare que : « **c'est milieu du travail comme les autres entreprises, c'est le salaire qu'elle me permet d'avoir** »

- Cela s'explique ces femmes semblent pragmatiques et ses rapports au travail se traduisent par les valeurs instrumentales et matérialistes.

-D'après cela nous allons comprendre que leur représentation de leur entreprise diffère selon les valeurs ethniques.

✓ Dans l'analyse quatrième question de cet axe : « **si vous demandez de choisir entre le secteur public et le secteur privé ? et pour quoi ?** ». Nous avons dégagé deux thématiques :

- **Préférence pour le secteur public :**

La première catégorie est représentée par les enquêtées suivantes : A, B, C, D, E, G, J, I ont répondu que « **je préfère le secteur public car je suis libre et à chacun sa valeur** »

-Cela s'explique que ces femmes se sentent plus libres dans le secteur public selon eux le privé est agent opportuniste qui exploite la force du travail employés d'une manière abusive.

- **Préférence pour le secteur privé :**

La deuxième catégorie est donnée par les enquêtées suivantes : F, H qui nous déclare que « **je préfère le secteur privé car on est mieux rémunéré chez le privé qu'ici** »

-Cela s'explique que ces deux femmes préfèrent travailler au privé car le secteur égale salaire satisfaisant mieux que celui proposé dans le secteur public.

- D'après cela nous allons comprendre que ces femmes préfèrent travailler au secteur public défère selon la bonne gestion.

✓ Dans l'analyse cinquième question de cet axe : « **est ce que vous êtes satisfaite de votre salaire par rapport à l'effort que vous fournissiez ?** »

Nous avons dégagé deux thématiques :

- **La satisfaction par rapport au salaire :**

La première catégorie est représentée par les enquêtées suivantes : B, C, D, E, F, G ont répondu que « **je suis satisfaite de mon salaire car il me suffit et j'arrive à avoir mon argent dans la poche** » .

-Cela s'explique que leurs salaires suffisent pour satisfaire leurs besoins socioéconomiques.

- **L'insatisfaction par rapport au salaire :**

La deuxième catégorie est donnée par les enquêtées suivants : A, J, H, I qui nous déclare que « **je ne suis pas satisfaite de mon salaire par apport à mes efforts car il est bas pour réaliser tous mes besoins** »

-Cela s'explique que ces femmes ne suffisent pas pour satisfaire leurs besoins socioéconomiques, car elles sont diplômées.

-D'après cela nous allons comprendre leurs attitudes vis-à-vis du salaire défère selon la nécessité et les besoins socioéconomiques.

✓ dans l'analyse la dernière question de cet axe : « **comment vous considérez vous dans votre entreprise ?** ». Nous avons dégagé deux thématique :

- **L'identité au travail : une image soi supérieur**

La première catégorie est représentée par les enquêtées suivants : A, B, C, D, F, J, I ont répondu que « **j'ai un place dans cette entreprise car je me sens valorisé ici** »

-Cela s'explique que l'entreprise à améliorer la situation professionnelle des ces femmes.

- **L'identité au travail : une image soi inférieur**

La deuxième catégorie est donnée par les enquêtées suivants : E, G, H qui nous déclare que « **je me sens simple travailleur qui vienne à travailler chaque jour car l'entreprise nous ignore complètement** »

-Cela s'explique que l'absence de plan matériel et immatériel influence sur l'identité professionnelle de femmes.

- D'après cela nous allons comprendre que l'identité professionnelle des femmes dans l'entreprise défère selon la pratique de valorisation à la fois matérielle et immatérielle.

Section 03 : Analyse et vérification de la deuxième hypothèse :

1- Analyse thématique :

b)-la représentation socioprofessionnelle positive des femmes aussi déterminée par la considération des facteurs sociaux et organisationnelle.

✓ dans l'analyse de la première question de cet axe : « **sentez vous libre dans la réalisation de votre travail ?** ». Nous avons dégagé cette thématique :

- **L'autonomie au travail :**

Les catégories sont représentées par les enquêtées suivantes : A, B, C, D, E, F, G, H, J, I ont répondu que « **on travailler librement dans la réalisation même il m'arrive de mettre mes idées avec mes collègues** »

-cela s'explique que ces femmes ont la responsabilité de faire fonctionner la chaîne de production qui pourtant joue à leur faveur dans le milieu socioprofessionnel.

✓ dans l'analyse la deuxième question de cet axe : « **quelle est votre relation avec les responsables ?** ». Nous avons dégagé deux thématiques :

- **La qualité de relation avec les responsables : favorable**

La première catégorie est représentée par les enquêtées suivantes : B, C, D, E, G, H, I, J ont répondu que « **il ya de bonne relation avec mes responsables car ils soucient de nous** »

-Cela s'explique que les relations avec les femmes et leurs responsables est affectée par la qualité du monde de gestion des ressources humaines pratiques dans cette entreprise et par la présence l'une des plus importante des pratique en GRH à savoir la communication interne de l'entreprise.

- **La qualité de la relation avec les responsables : froide**

La deuxième catégorie est donnée par les enquêtées suivants : A, F qui nous déclare que « **il ya une mauvaise relation avec eux car ils nous ne ont pas là et ils ne soucient pas de nous** »

-Cela s'explique que la relation ces deux femmes est mauvaise car il manque une communication entre eux.

-D'après cela nous allons comprendre que ce volet relationnel et communicationnel défère selon le climat socio-organisationnel dans l'entreprise.

✓ dans l'analyse de la troisième question de cet axe : « **est-ce que votre entreprise favorise la valeur de votre travail ?et comment ?** ». Nous avons dégagé deux thématique :

- **favorisation au travail : un sentiment très élevée**

La première catégorie est représenté par les enquêtées suivants : A , B, C, D, E, G, J ont répondu que : « **on nous favorise notre travail par l'encouragement verbale et des primes et des formations à l'étrange** »

-Cela s'explique que ces comportements de favorisation influence positivement sur la satisfaction socioprofessionnelle de ces femmes.

- **Favorisation au travail : un sentiment faible**

- La deuxième catégorie est donnée par les enquêtées suivants : F, H, I qui nous déclare que : « **on travailler bien ou non c'est la même chose** »

- cela s'explique que l'absence de favorisation dans le travail influence négativement sur la représentation socioprofessionnelle des ces femmes.

- D'après cela nous allons comprendre que la satisfaction socioprofessionnelle défère selon la favorisation de travail dans l'entreprise.

- ✓ dans l'analyse de la quatrième question de cet axe : « **est-ce que votre entourage familial vous encourage dans votre travail ?** ». Nous avons dégagé cette thématique :

- **L'encouragement et le soutien de travail féminin :**

- La catégorie qui représenté par les enquêtées suivants : A, B, C, D, E, F, G, H, I, J ont répondu que : « **ma famille, encourager et soutien le travail féminin** »

- Cela s'explique que les parents encouragé et soutien le travail féminin grâce l'exigence de la vie actuelle et l'utilité de la femme.

- ✓ dans l'analyse de la cinquième question de cet axe : « **arrivez-vous à trouve l'équilibre entre la vie familial et professionnelle ?** ». Nous avons dégagé deux thématique :

- **L'équilibre entre deux tâches : l'organisation du temps**

La première catégorie est représenté par les enquêtées suivants : A, B, D, E, F, H, I, J qui nous déclare que : « **oui, j'ai fait l'équilibre entre deux tâches grâce à l'organisation de temps** »

-Cela s'explique que les femmes n'ont aucun problème à l'équilibre entre tâches familiales et professionnelles.

- **Difficulté de l'équilibre entre deux tâches :**

-La deuxième catégorie est donnée par les enquêtées suivants : G, C qui nous déclare que : « **je ne trouve pas l'équilibre entre deux tâches, c'est fatiguant et stressant** »

-Cela s'explique que ces femmes trouvent le mal à l'équilibre entre leur vie familiale et vie professionnelle.

-dans l'analyse la dernière question de cet axe : « **comment décrivez-vous la situation des femmes travailleuses dans votre société ?** ». Nous avons dégagé cette thématique :

- **Le travail de la femme connaît progressivement une amélioration en Algérie :**

-La catégorie est représenté par les enquêtées suivants : A, B, C, D, E, F, G, H, I, J ont répondu que : « **le travail féminin en Algérie, à connu un développement massif sur le marche du travail grâce à le que nos société développe** »

-Cela explique le changement du statut et du rôle du travail de la femme en Algérie d'un modèle traditionnel à un modèle contemporain.

On remarque que dans ces dernières années la plu part des jeunes algériens préfèrent la femme qui travail pour la satisfaction des multiples besoins de la vie quotidienne et l'amélioration de mode de vie.

2-Interprétation des résultats obtenus :

D'après les questions de notre guide d'entretien et résultats de notre analyse, il s'avère que les deux hypothèses sont confirmées dans la mesure que ces femmes leurs représentations socioprofessionnelles positive dans cette entreprise déterminée par la réalisation d'un statut social c'est pour prouvé leurs existence et leurs personnalité, au milieu du travail est caractérisé par la présence d'une véritable stratégie de gestion des ressources humaines dont certaines pratiques qui a crée un environnement socioprofessionnel favorable dont prise en charge effectives des attentes de ces femmes dans un environnement socioéconomique.

La satisfaction socioprofessionnelle des ces femmes est un résultat de la présence du climat socio-relational et socio-organisationnel dans l'entreprise. Les transformations de la société algérienne ont bouleversé la mentalité traditionnelle dans la famille, elles ont une influence positive sur la femme.

Le fait que ces femmes développent des représentations socioprofessionnelles positives, ceci comprend plus à travers dont il représentent l'entourage familial et les relations avec leurs dirigeants qui se traduit par de positive expression.

Conclusion

Conclusion générale

Conclusion :

La représentation socioprofessionnelle est présentée dans la vie de chacun d'entre nous, vu qu'elle permet de mieux comprendre les individus, les groupes et leurs besoins socioprofessionnels en analysant la façon dont ils se représentent eux même, les autres et les choses qui les entourent. L'objectif de cette recherche est de savoir la situation socioprofessionnelle des femmes ouvrières de l'entreprise MAC-SOUM d'Akbou.

D'après notre enquête et l'observation nous permis de dire que l'entreprise MAC SOUM a consacré une très grande importance pour la politique de la gestion des ressources humaines, cette dernière à un impact positif sur la situation socioprofessionnelle des femmes, ceci que nous avons constaté dans cette usine le nombre des femmes est supérieur à celui des hommes, grâce au changement sociale, économique et culturelle qui soutient la femme à travailler.

Donc le travail de la femme en Algérie à changé de domaine et de sens, ce qui a permis à la femme de gagner la confiance des autres et à avoir plus d'estime pour elle, elle devenue indépendante pour avoir un statut social.

Enfin, on a constaté que la solidarité entre collègue d'autant plus importante pour supporter un travail répétitif et pénible.

Mais on doit attirer l'attention des chercheurs à continuer ce modeste travail par d'autres recherches et de ne pas rester uniquement au point de ces résultats. On invite les chercheurs à approfondir dans ce thème et de lui donner plus d'importance.

La liste
Bibliographique

La liste bibliographie :

Les ouvrages méthodologiques :

1- ANGER Maurice, initiation pratique à des sciences humaines, édition CEC inC, Québec, 1996.

2- FISHER, G, N, les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, 1^{eme}, 2^{eme} édition Dunod, paris, 1980-1996.

3- FLAMENT Claude, Rouquette, Michel-Louis, Anatomie des idées ordinaires (comment étudier les représentations sociales), édition Armand Cotin /VUEF, paris, 2003.

4-GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7^{eme} édition, Dalloz, paris, 1999.

5- GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, 11^{eme} édition Dalloz, paris, 2002.

6- JAVEAU Claude, l'enquête par questionnaire, manuel à l'usage du praticien, 3^{eme} édition, les éditions d'organisation, paris.

7- PAILLE et autres, l'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, Ed Arman colin, paris, 2003.

8- QUIVY Raymand et KAMPENHONT Lun Van, Manuel de recherche en science social, 3^{eme} édition Dunod, paris, 1995.

9- TAIB Hafsi, gère l'entreprise publique, office des publications universitaire, place ben AKnoun, Alger, p17.

Les ouvrages thématiques :

1- ADDI Lahouari, les mutations de la société algériennes (famille et lien social dans l'Algérie contemporaine), éd. La découverte, paris, 1999.

2- BENATIA Farouk, le travail féminin en Algérie, éd SEND, Alger, 1970.

3- BENNOUNE Mahfoud, les algériennes victimes d'une société néo-patriarcale, éd marnoor, Alger, 1999.

- 4- BOUTAFNOUCHET Mustapha, la famille Algérienne : évolution et caractéristique, éd SEND, Algérie, 1980.
- 5- EVANES Sara, les américaines, histoire des femmes aux Etats Unis, belin, 1992.
- 6- Gustav Nicolas Fisher, les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, 2édition, Dunod, 1996.
- 7- KHOUDJA Souad, A comme Algérienne, E N A L, Alger, 1991.
- 8- KHOUDJA Souad, nous les algériennes, la grande solitude, édition Casbah, Alger, 2002.
- 9- KHOUDJA Souad, les algériennes du quotidien, Edition ENAL, Alger, 1985.
- 10- MOLINER, pratiques et représentations sociales, presse universitaire de Grenoble, 2001.
- 11- BOURDIEU Pierre, la domination masculine, 1998.
- 12-SECA Jean-Marie, les représentations sociales, , Armand colin, paris.

Les mémoires et les revus :

- 1- HIDJEB Madjid, « les représentations socioprofessionnelles des ouvriers dans le cadre du management organisationnel », mémoire du magister en sciences humaines et sociales, département des sciences sociales, Université de Bejaia ,2011.
- 2- MERZOUGOUI Katia et YAHIAOUI Yanis Sayes, « les représentations sociales du travail chez les femmes », mémoire du master en sciences humaines et sociales, département des sciences sociales, Université de Bejaia ,2014.
- 3- David-Menard Monique, « remarquablement anhistorique », In : Femme de l'Encyclopédie Universalisé, paris, 1990.
Dictionnaire :
MOINGEON, M, AL, Dictionnaire essentiel, Dictionnaire encyclopédique illustré, ED, Hachette, 1993.

Site internet :

[Https://ripes.revues.org/832](https://ripes.revues.org/832), la représentation professionnelle et représentation socioprofessionnelle, 07/05/2016, 21h30

[Https://ripes.revues-org/832, la représentation](https://ripes.revues-org/832, la représentation) professionnelle et la représentation socioprofessionnelle, 07/05/2016, 21h30.

Annexe

Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs

Dans le cadre de la préparation de notre de fin de étude pour l'obtention d'un diplôme de master2 Sociologie du travail, nous avons élaboré ce modeste entretien dont le thème «<<La représentation socioprofessionnelle des femmes au travail>>

Nous vous prions de bien vouloir répondre à l'entretien d'une manière spontanée, tout en vous garantissant l'anonymat de vos réponses.

Merci pour votre coopération

Réalise par :

Ait ouali Sabrina

Rabhi Ghanima

A- Les données personnelles :

1. L'âge:
2. Situation familiale :.....
3. Niveau d'instruction :.....
4. Le poste occupé :.....
5. L'ancienneté dans l'entreprise :.....
6. L'ancienneté dans le poste :.....

B -Les représentations socioprofessionnelles des femmes :

1. Quelle sont les raisons qui vous ont poussé à travailler ?
2. Comment jugez-vous votre avenir professionnel dans votre entreprise ?
3. Que représente pour vous votre entreprise MAC SOUM ?
4. Si on vous demande de choisir entre le secteur publique et prive ?et pour quoi ?
5. Est ce que vous êtes satisfaite de votre salaire par apport à l'effort que vous fournissiez ?
6. Comment vous considérez vous dans votre entreprise ?

C les facteurs sociaux et organisationnels des femmes travailleuses :

1. Sentez vous libre dans la réalisation de votre travail?
2. Quelle est votre relation avec les responsables ?
3. Est-ce que votre entreprise favorise la valeur de votre travail ? et comment ?
4. Est-ce que votre entourage familial vous encouragez dans votre travail ?
5. Arrivez vous à trouve l'équilibre entre la vie familial et professionnelle ?
6. Comment décrivez-vous la situation des femmes travailleuses dans votre société ?

ORGANIGRAMME

