

Table des matières

Introduction Générale.....	01
-----------------------------------	-----------

Chapitre I: la Gestion de la carrière professionnelle

Section01 : La carrière professionnelle et ses étapes.....	04
---	-----------

1-1Définition de la carrière professionnel.....	04
1-2 L'importance de la gestion des carrières.....	05
1-3Les objectifs de la gestion des carrières.....	06
1-4Le processus de gestion des carrières	06
1-5L'évolution de la carrière.....	07
1-6Les étapes de la carrière.....	07
1-7La planification de la carrière.....	08
1-8Le fin de carrière.....	08

Section02 : recrutement, promotion et l'évaluation des compétences.....	11
--	-----------

2-1Définition de recrutement.....	11
2-2Les principaux objectifs du recrutement.....	11
2-3Le processus de recrutement	11
2-3-1La définition du besoin	11
2-3-2La recherche des candidatas.....	13
2-3-3La sélection des candidats.....	14
2-3-4 Concrétisation, accueil et intégration.....	15
2-4 La politique de promotion	16
2-5 L'évaluation.....	1
2-6 Les tests psycho-professionnels.....	20

Chapitre II : Le travail et emploi des femmes en Algérie

Section01 : Le travail des femmes.....23

1-1 Evolution du travail des femmes Algérienne.....	23
1-2 Aspect juridique du statut de la femme.....	24
1-3 Le code de la famille et la hiérarchie des genres.....	25
1-4 La difficulté d'acceptation du travail féminin.....	26
1-5 L'accès des femmes au monde de travail.....	27
1-6 Enquête réalisé sur l'emploi féminin en Algérie.....	27
1-7 Les femmes entrepreneurs.....	29

Section02 : Les discriminations hommes/femmes sur le marché du travail.....30

2-1 Aspect législatif et réglementaire.....	30
2-2 La discrimination à l'encontre des femmes.....	31
2-3 Principes et norme de l'OIT.....	31
2-4 Les différentes inégalités entre les travailleurs homme et femme.....	32
2-5 Les actions menées pour lutter contre ces inégalités.....	32
2-6 Les propositions pour plus d'égalité.....	34
2-7 L'égalité et autres enjeux.....	35
2-8 Activité, Emploi et chômage en Algérie.....	37
2-9 La population en chômage au sens de BIT	38

Chapitre III : Description générale de l'entreprise SENTEX et Méthodologie d'enquête

Section01 : Description Générale de L'entreprise SENTEX.....41

1-1 Historique de SENTEX.....	41
1-2 Situation géographique, identification et fiche technique.....	42
1-3 L'environnement de l'entreprise.....	42
1-4 Fonctionnement et organisation de la SENTEX.....	42
1-5 Activité de l'entreprise SENTEX.....	43
2 La gestion des ressources humaines au sein de SENTEX.....	44
2-1 Les différents types de recrutement.....	44

2-2 La gestion des carrières dans l'entreprise.....	44
2-3 Effectif de l'entreprise et son évolution.....	45
2-3-1 L'évolution de l'effectif durant les 06 années dernières.....	45
2-3-2 Répartition des effectifs selon le genre.....	46
2-3-3 Répartition des effectifs selon la CSP.....	46
2-3-4 Répartition en fonction d'ancienneté dans l'entreprise.....	47
2-3-5 Type de contrat.....	48

Section 02 : Méthodologie d'enquête48

1-Préparation de l'enquête.....	48
1-1 Le questionnaire.....	48
1-2 L'échantillonnage.....	49
2- Déroulement de l'enquête.....	49
3- Dépouillement des questionnaires et traitement des réponses.....	49

Section 03 : Caractéristique de l'échantillon étudié.....50

1 Caractéristique de l'échantillon étudié.....	50
1-1 Genre.....	50
1-2 L'âge.....	51
1-3 Niveau d'instruction.....	51
1-4 La situation familiale.....	52
1-5 Type de la famille.....	52

Chapitre IV : Analyse et Interprétation des résultats

Section 01 : Le recrutement et l'affectation aux postes de travail.....53

2-1 Nature de travail exercé et expérience.....	53
2-1-1 Année de recrutement.....	53
2-1-2 Type de contrat.....	53
2-2 Adéquation et satisfaction au travail.....	54
2-2-1 La promotion.....	54
2-2-2 La formation professionnelle.....	54
2-3 Opinion et représentation du travail de la femme.....	55

2-3-1 Discrimination à l'égard des femmes au travail.....	57
2-3-2 Discussions	59
Conclusion générale.....	60

Bibliographie

Annexe

LA LISTE DES ABREVIATIONS

BIT : Bureau Internationale de Travail

CDD : Contrat a Durée Déterminée

CDI : Contrat a Durée Indéterminée

DRH : Direction des Ressources Humaines

FRH : Fonction de Ressource Humaine

GRH : Gestion de Ressources Humaines

GPEC : Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences

HALD : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour L'égalité

OIT : Organisation Internationale de Travail

PME : Petite Moyenne Entreprise

RH : Ressources Humaines

INTRODUCTION GENERALE

Introduction générale

Introduction général

Les ressources humaines occupent une place primordiale dans la vie des organisations professionnelles car elles peuvent constituer le moteur de leur réussite et leur développement. Comme elles peuvent être la cause de leur échec. C'est pourquoi il est nécessaire d'attirer et de sélectionner les compétences les plus adéquates, les motiver et les fidéliser afin d'assurer la stabilité, condition première de toute dynamique de développement. Ceci exige une rationalisation de la gestion des ressources humaines qui suppose l'établissement à priori des systèmes de qualification et de compétences professionnelles (recrutement, sélection, affectation...), rémunération (salaire, primes, indemnités.....), Système de suivi d'évaluation et de progression (formation, promotion...).

Mais en réalité, cette rationalité économique, tant souhaitée et préconisée par l'école classique, se trouve confrontée aux contraintes de l'environnement social qui réduisent fortement la possibilité de sa concrétisation. Donc, tout semble relatif dans une réalité en mouvement, dont les acteurs se remettent très souvent à leurs objectifs personnels qu'à ceux de l'organisation où ils exercent et dont les facteurs aussi bien internes qu'externes ne permettent pas une gestion rationnelle au sens strict du terme. Autrement dit, cette rationalité est limitée par des facteurs extra-professionnels liés à l'environnement social de l'entreprise qui fait que la gestion des ressources humaines s'appuie le plus souvent sur la prise en compte de ces facteurs pour assurer sa stabilité et son équilibre avec l'environnement.

L'un de ces facteurs les plus discutés et les plus étudiés est le facteur genre, qui ne cesse de prendre de l'ampleur dans les études des organisations en sciences sociales en raison de l'intégration croissante de la femme dans le monde du travail en général et dans l'entreprise économique en particulier. Cette intégration est porteuse de représentations et de préjugés, en sa qualité de femme souvent réduite au rôle de femme au foyer (maitresse de maison), qui influence négativement sa place, son rôle et de progression de sa carrière professionnelle. En d'autres termes, la gestion des ressources humaines prend en considération la variable genre dans l'affectation, l'évaluation et la progression des femmes dans le travail par comparaison aux hommes qui bénéficient d'une représentation généralement plus favorable dans le monde de l'entreprise, considéré un monde spécifiquement masculin.

L'intégration des femmes dans les ressources humaines de l'entreprise est une intégration de genre dans la gestion de ces ressources, et la question qui constitue donc la problématique de ce travail est la suivante :

Introduction générale

La construction des carrières au sein de l'entreprise économique n'est-elle pas soumise à une différenciation de genre ?

Afin de répondre à cette question principale il est nécessaire de mener une étude comparative de la progression des carrières entre les deux catégories des ressources humaines de l'entreprise économique qui sont constituées à partir de la variable centrale " Genre " et les questions secondaires sont les suivants :

- Le recrutement et l'affectation aux postes de travail : ya -t'il des postes féminins et des postes masculins ?
- Les conditions d'exercice du travail sont-elles les mêmes pour les deux catégories ?
- L'évaluation des compétences et de la qualité de l'exercice répond-elle dans la réalité à une différenciation de genre ?
- Les opportunités de formation, de promotion et de progression professionnelle sont-elles les mêmes pour les deux catégories?

La méthodologie adoptée pour répondre à ces questions est une enquête quantitative par le moyen du questionnaire appliqué à un échantillon de salariés. C'est pourquoi notre choix s'est porté sur une entreprise publique de textile qui est l'entreprise SENTEX de KHERRATA, où la présence féminine est significative compte par la comparaison entre les deux genres afin de déceler les écarts en termes de progression des carrières.

Le présent mémoire est divisé en quatre chapitres :

Une partie théorique consacrée à la construction du cadre théorique de la recherche en s'appuyant sur les études antérieures et les théories portant sur le sujet étudié. Elle est divisée en deux chapitres :

- Le premier chapitre porte sur la gestion de la carrière professionnelle ou se référant aux différentes études qui ont traité ce sujet.
- Le deuxième chapitre traite de la situation du travail et l'emploi féminin en Algérie

Une partie pratique portant sur le travail de recherche empirique réalisée dans le but de répondre aux axes de recherche. Elle est, aussi divisée en deux chapitres :

Introduction générale

- Le chapitre 3 concerne la description de l'entreprise SENTEX, lieu de réalisation de la recherche empirique et la méthodologie d'enquête sur le terrain.

-Le quatrième chapitre porte sur l'analyse et interprétation des résultats.

PARTIE THEORIQUE

GESTION DES

CARRIERES ET EMPLOI

A TRAVERS

L'APPROCHE GENRE

Chapitre I

La gestion de la Carrière Professionnelle

Préambule

Au cœur de la GRH, la gestion des carrières s'efforce de concilier deux visions, celle de l'entreprise et celle du salarié. L'entreprise inscrit sa politique dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences(GPEC). L'individu quant à lui, planifier sa carrière en fonction de ses aspirations personnelles.

Gérer la carrière des salariés, c'est prendre en conciliation les attentes professionnelles de chacun et de les intégrer dans les plans d'évolution de carrière tout en réussite professionnelle et personnelle de chacun en fonction des besoins de l'organisation. Il s'agit aussi d'affecter les salariés aux postes de travail et d'agir dans l'intérêt aussi bien des salariés que celui de l'organisation.

Ce chapitre est destiné à la définition des concepts clés liés à la gestion des carrières à travers deux sections, une première porte sur la carrière professionnelle aussi que leur évaluation et leur développement, leur planification. Alors que la seconde s'intéresse aux pratiques de gestion des carrières professionnelles telles que le recrutement, le système d'évaluation, promotion.

SECTION 1 : La carrière professionnelle et ses étapes

1.1 Définition de la carrière professionnelle :

« Une carrière dans une entreprise est une succession d'emplois et d'affectations, elle est définie aussi comme une suite de fonctions et d'activités liées au travail qu'occupe une personne au cours de sa vie et auxquelles on associe des attitudes et des réactions particulières pour lesquelles il reçoit une contribution »¹

Selon J-M Peretti : « la carrière dans une entreprise est une succession d'affectation »². Donc nous pouvons définir la carrière comme étant l'évolution d'un individu durant sa vie professionnelle, à travers une succession de mobilités au sein d'une seule ou de plusieurs organisations :

Le concept de carrière revêt ainsi une signification à la fois pour l'individu et pour l'organisation :

¹ C. Bujold, M. Ginga. Choix professionnel et développement des carrières « théorie et recherche 2ème édition, Gaétan Morine éditeur, Canada. 2000. P 13.

² Peretti J.M, « Gestion des ressources humaines », 15eme édition. 1998, P84.

- **De coté de l'individu** : il s'agit de la perception individuelle de l'évolution sa propre carrière c'est-a-dire du regard subjectif que porte l'individu sur la réussite ou l'échec de sa carrière. les critères pour déterminer le succès de carrière sont subjectifs, correspondant aux aspirations individuelles. Chaque individu va utiliser des critères qui lui sont propres pour évaluer le succès de sa carrière. La perception de la réussite ou de l'échec de la carrière peut alors varier fortement d'un individu à l'autre.
- **Du coté de l'organisation** : Au sein de l'organisation professionnelle la carrière est évaluée sur la base de critères préétablis à partir des lois et des règlements qui régissent les relations de travail. Ils peuvent êtres généraux (extrait des lois, conventions) et spécifiques on propres à l'organisation du travail dans l'entreprise.
- **Du coté de la société** : Les critères de succès sont plutôt objectifs, s'inscrivant dans une définition sociétale de la réussite de l'individu. Ainsi, c'est la société par ses valeurs qui va déterminer si une personne est en situation de réussite ou d'échec. Il vaut mieux être, par rapport à ces critères au sommet de la hiérarchie qu'à sa base, c'est le regard d'autrui porté sur l'évolution de la carrière d'un individu. Les critères d'évaluations sont externes à la personne concernée, ils peuvent êtres d'ordre social(le statut et le respect des autres) comme il peut être d'ordre matériel (économique).

1.2 L'importance de la gestion des carrières

L'importance de la mise en œuvre d'une gestion des carrières peut être perçue à deux niveaux³ :

A-pour l'organisation

Son utilité repose sur les points suivants :

- Contribuer à la satisfaction des besoins en RH aussi bien en effectifs recherchés que des compétences souhaitées ;
- Fidéliser une partie des salariés ;
- Optimiser le rendement du potentiel humain dont elle dispose ;
- Améliorer sa flexibilité, (de nos jours, la notion de polyvalence des postes de travail commence à s'imposer) ;
- Renforcer sa culture ;

³LUC MARSAL, la détection des potentiels, édition : ESF, Paris, 1998, P60.

- Mobiliser les employés en vue de l'attention de ses objectifs ;
- Mettre en place une relève de qualité....

B-Pour l'individu

La gestion des carrières lui permet l'attention d'un objectif, précédemment tracé notamment en matière de :

- Sécurité d'emploi ;
- Développement des ses compétences ;
- intégration dans l'entreprise, être considéré comme un membre à part entière de celle-ci ;
- Satisfaction de ses besoins d'estimes et de reconnaissances par le biais de l'accession à des postes plus hiérarchisés, par conséquent l'exercice de plus de pouvoir sans l'organisation ;
- Se réaliser au travail en permettant le développement et l'utilisation de son potentiel dans l'accomplissement du travail.

1.3 Les objectifs de la gestion des carrières

La gestion des carrières vise les objectifs suivants :

- Gérer la relation entre les individus et l'organisation durant leurs carrières ;
- Le développement des compétences et des performances
- Réduire le roulement des ressources ;
- Favoriser la croissance des individus et de l'organisation ;
- Eviter le gaspillage des compétences et conserver le personnel ;
- Satisfaire les besoins des ressources humaines (reconnaissances accomplissement....)

Améliorer la flexibilité humaine de l'entreprise ;

1.4 Le processus de gestion des carrières professionnelles :

«La gestion d'une carrière inclut le suivi dans le passé, le présent et l'avenir des affectations d'un salarié au sein des structures de l'entreprise ». ⁴

Selon Jean Luc CERDIN « la gestion des carrières regroupe les activités de l'organisation destinées à satisfaire les besoins futurs de l'organisation, comprenant aussi bien la sélection, l'évaluation, l'affectation et le développement des salariés ». ⁵

⁴ibid., p48.

Elle apparaît comme un compromis permanent entre des besoins de l'entreprise, des potentiels disponibles et désirs exprimés par les salariés. Ce compromis s'exprime en décisions de recrutement, de formation et de mobilité.

La gestion des carrières se définit comme une politique de développement du Capital Humain de l'entreprise pour tendre à l'optimisation de son efficacité. Concrètement, elle se traduit par la mise en place d'un suivi des parcours professionnels des collaborateurs pour améliorer leurs compétences et les fidéliser à l'entreprise.

1.5 L'évolution de la carrière :

Lorsque l'on parle de carrière, on songe traditionnellement aux différentes étapes que traverse l'employé de puis son recrutement jusqu'à sa retraite on devrait songer aux expériences successives acquises par un l'employer sur des fonctions.

1.6 Les étapes des carrières :

HALL propose un modèle prenant fortement en compte l'âge de l'individu. Selon L'auteur, la carrière est : « une succession d'attitudes et de comportements perçus par un individu à propos des expériences et des activités liées à son travail tout au long de sa vie »⁶

Il découpe la carrière en quatre grandes étapes : la période d'exploitation, L'établissement et l'avancement, la croissance, la période de détachement graduel.

a- La période d'exploitation :

Au début de la carrière, l'individu cherche sa « voie ». Il fait l'expérience de divers choix Professionnels et de différents types d'organisation.

b- L'établissement et l'avancement :

Ici, le succès de carrière se définit comme une série de mouvements organisationnels tels que les promotions ou les transferts. Ansant de se fixer et de se stabiliser

c- La croissance, le maintien ou la stagnation :

Cette période correspond à la « mi-carrière ». L'individu peut toujours être désireux de Progresser dans la hiérarchie ou préférer se maintenir dans sa position actuelle. La stagnation

⁵J CERDIN, Gérer les carrières, édition : EMS, Paris ,2000 .P27.

⁶J. CERDIN, OP. Cite, P109.

Peut survenir également si le salarié a atteint son potentiel maximal ou si l'organisation, faute de croissance, n'a pas d'opportunité à lui présenter.

d- La période de détachement graduel :

L'individu se désengage progressivement de sa carrière soit « forcé » par le progrès technique ou ses propres défaillances, soit il décide de se retirer psychologiquement de la sphère Professionnelle. Cette période est ponctuée par la retraite⁷.

1.7. La planification de la carrière :

La planification de la carrière regroupe plutôt les activités de l'individu salarié qui tente d'organiser sa carrière d'une manière personnelle, dans la poursuite de la satisfaction de ses aspirations personnelles. Dans ce processus, la personne établit des objectifs de carrière et identifie les moyens de les atteindre. L'approche traditionnelle dans laquelle la carrière est gérée par l'organisation fait plutôt place à une approche protéines dans laquelle la personne reste maîtresse de sa carrière. ROGER rappelle que « Prothée, dans la mythologie grecque, pouvait changer d'apparence quand il le voulait, se transformer en sanglier, en lion, en dragon, en feu,... etc. »⁸

Selon HALL⁹, planifier sa carrière est un processus délibéré qui consiste à :

- Devenir conscient des possibilités et des contraintes qui se présentent, des choix à effectuer et de leurs limites.
- Identifier ses objectifs de carrière.
- Programmer le travail, la formation et les expériences de développement afin d'être en mesure de la définir la direction et les étapes à suivre pour atteindre un objectif spécifique de carrière.

1.8. Fin de carrière :

Les causes de fin de carrière sont diverses : Démission, licenciement, retraite.....etc.

a- la démission :

Le salarié qui souhaite de mettre fin à son contrat de travail doit informer son employeur de sa décision de résilier le contrat, soit par écrit ou verbalement. La connaissance des raisons

⁷ Ibid. Page 110

⁸ J. CERDIN, op cit. .P 28 ,29 .

⁹ Ibid. Page 33.

qui poussent le salarié à donner sa démission est un élément important en gestion du personnel.

b- Licenciement :

Dans ce cas l'employeur prend l'initiative de mettre fin au contrat de travail du salarié. Il existe deux types de licenciement :

b-1. Le licenciement économique

Il peut résulter d'une suppression, de transformation d'emploi, ou de modification substantielle du contrat de travail du à des difficultés économiques ou des mutations technologiques.

b-2. Le licenciement non économique

Comme dans le cas d'une démission, le contrat de travail continue à produire ses effets pendant la période de préavis. Ce dernier doit être observé sauf si le licenciement intervient pour faute grave ou faute lourde qui prive le salarié de l'indemnité de licenciement.

c- Le départ ou la mise en retraite

C'est le fait qu'un employeur de mettre fin au contrat de travail d'un salarié ayant atteint un certain âge auquel un salarié de l'entreprise peut être mise à la retraite. Toute fois l'âge est fixé par la convention collective(ou le règlement intérieur).

d- Fin du contrat à durée déterminée

C'est le licenciement qui suit l'achèvement du contrat, dans ce cas l'employeur doit prévenir le salarié en temps utile de cet achèvement et il ne doit pas refuser le renouvellement du contrat sans un motif valable. D'autre cas de ruptures peuvent être envisagé :

- ✓ L'absence prolongée d'un salarié à cause d'une maladie provoque son licenciement.
- ✓ Le service militaire qui rompt le contrat de travail sauf disposition contraire à la

convention collective.

✓ Événement imprévisible, inévitable, rendant impossible d'exécution du contrat de travail tel que le décès de salarié, inondation, le ralentissement ou la cessation d'activité de l'entreprise pour des motifs économiques.

Le CDD peut être conclu à temps plein ou partiel et le travailleur peut aussi être soumis à une période d'essai, et les cas expressément prévus dans l'article 12 de la loi 90 /11 sont : ¹⁰

-Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un travail lié à des contrats de travaux ou des prestations non renouvelables.

-Lorsque il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement ou au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.

-Lorsque pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.

-Lorsqu'un surcroît de travail ou lorsque des motifs saisonniers le justifient.

e- Les documents de fin de carrière :

Quelque soit le motif de cessation d'activité de l'agent dans l'entreprise, l'employeur est obligé de délivrer un certain nombre de documents qui sont les suivants :

e-1. Certificat de travail :

Ce document doit contenir, outre que le nom, prénom du salarié, le nom de l'employeur, le lieu et la date de délivrance, trois mentions doivent figurer sur le certificat du contrat, à savoir la date d'entrée, de sortie et les emplois occupés ainsi les périodes correspondantes.

e-2 Les décisions soldent de tous compte :

C'est une attestation que l'employeur doit établir au salarié lors de l'expiration de son contrat

¹⁰ L'article 12 de la loi 90/11 du travail.

de travail et par laquelle ce dernier reconnaît avoir perçu l'intégralité des sommes qui lui restaient dues.

e-3 Avis de départ ou quitus :

C'est un document délivré avant chaque départ quelque soit le motif, il sert à déclarer si l'employé a des dettes envers l'entreprise en faisant approuver les visas des services concernés.

Section 2 : Recrutement, promotion et l'évaluation des compétences**1- Définition de recrutement :**

Selon MAHE DE BOISLANDELLE Henri : « le recrutement est une démarche rentrant dans le processus d'acquisition de ressources humaines d'une organisation qui a pour but de pourvoir un poste de travail »¹¹

Le recrutement est une activité qui vise à pourvoir des postes offerts et vacants une organisation. Cette activité entraîne l'établissement d'une procédure permettant à l'organisation de faire en sorte (préparation, recherches, information) d'attirer un nombre suffisant de candidatures possédant des qualifications et de la motivation face aux postes offerts. Nous pouvons définir plus précisément le recrutement comme un ensemble d'actions entreprises par l'organisation pour attirer des candidats qui possèdent les compétences nécessaires pour occuper dans l'immédiat et dans l'avenir un poste vacant.

2.1. Les principaux objectifs du recrutement peuvent être énumérés ainsi :

- Elaboration des moyens et des techniques permettant à l'entreprise de trouver des candidats de qualité.
- Sélection des candidats susceptibles d'occuper des emplois vacants au meilleur coût possible.
- Mettre en marche un mécanisme pour la mise à jour du nombre et des qualifications des candidats possibles à partir des outils et des diverses sources utilisées . . .

2.2. Le Processus de recrutement

Les différentes étapes du recrutement sont :

2.2.1. La définition du besoin : Elle comprend

¹¹ MAHE DE BOISLANDELLE H. « Dictionnaire de gestion », édition economica, 1998, P368

a- La demande de recrutement

Elle émane en général du responsable hiérarchique directement concerné. L'origine de la demande peut être un remplacement du fait d'un départ, d'une mutation ou d'un besoin supplémentaire.

- La décision de recruter

Avant de lancer les opérations de recrutement, il est nécessaire de vérifier l'opportunité de la demande. Le diagnostic d'opportunité permet de vérifier que toutes les solutions d'améliorations de la productivité et de la réorganisation du service, voire l'externalisation, ont été analysées avant de recourir à l'augmentation ou au maintien des effectifs.

b- La définition du poste de travail

Il ne peut y avoir de recrutement sans définition du poste de travail. S'il n'existe pas de descriptif adéquat ou actualisé, il est nécessaire de l'établir ou de le réviser à l'occasion du recrutement.

L'analyse du poste de travail est une des clés de voûte de la Gestion des Ressources Humaines. Elle présente une large gamme d'utilisations au-delà du recrutement (notamment pour déterminer la rémunération de base).

Les données de l'analyse doivent être rassemblées afin de définir le poste, sa finalité les caractéristiques, les compétences et habilités qu'il suppose.

a- La définition du profil

Une fiche de fonction comprend également trois rubriques principales :

• La mission confiée

Cette rubrique comprend, entre autres, les buts et les finalités du poste, le niveau hiérarchique, les tâches à accomplir.

• Les compétences nécessaires

La fiche distingue les compétences transverses, nécessaires pour tous les postes de l'entreprise, de ce niveau ou dans cette fonction et les compétences spécifiques

propres au poste.

- **Le profil du candidat**

Il est défini, notamment, par la formation indispensable, la formation souhaitée l'expérience nécessaire, les compétences spécifiques exigées.

2.2.2. La recherche des candidats

La recherche se fait sur le marché interne de l'entreprise et sur le marché externe.

2.2.2.1 La prospection interne

Les postes vacants sont généralement proposés en priorité aux salariés de l'entreprise dans le cadre des politiques de mobilité interne. Dans le cadre des politiques de promotion interne, un dosage entre recrutement externe et promotion interne n'est généralement autorisé qu'en l'absence des possibilités de recrutement interne.

2.2.2.2. La recherche des candidatures externes

De nombreux moyen de prospection existent. Interne a modifié leur importance relative¹².

- **Les candidatures spontanées**

Elles sont en nombre croissant. Elles affirment en particulier dans les grandes entreprises. L'abondance des candidatures spontanées est une de mesure de l'image externe auprès de publics ciblés. Les liens avec les écoles et universités, la participation a des forums dans les établissements d'enseignement renvoient a ce souci d'attirer les diplômés de recherchés.

- **L'annonce**

Elle peut être adressée a des associations ou des organismes, être publiée dans la presse ou de plus en plus fréquemment actuellement sur Internet. L'annonce publiée dans le presse est le moyen le plus fréquent. Son efficacité repose l'adaptation du support au poste, a sa situation géographique et a la qualité du contenu. La rédaction de l'annonce est de la plus grande importance. Si elle est explicite, claire et sans ambiguïté dans la définition de la fonction proposée et des critères professionnels requis, elle aura des chances d'être lue et comprise par le petit nombre des candidats correspondant au poste.

¹²Peretti J-M op cit P.70.

2.2.3. La sélection des candidats

C'est l'observation qui consiste à évaluer les candidats pour sélectionner ceux ou celles qui conviennent le plus aux profils exige des postes à combler.

2.2.3.1. Le tri des candidatures

La sélection débute par l'analyse des lettres de candidature et des curriculum vitae. Une première confrontation des caractéristiques des postulants avec les exigences de l'entreprise conduit a une élimination importante.

2.2.3.2. Le questionnaire

C'est une technique de sélection qui exige le candidat de répondre aux questions d'un questionnaire préétablit par les responsables de l'entreprise pour les besoins de sélection des candidats en fonction de leurs réponses. Le questionnaire a pour but de réunir des informations sur les expériences, compétences et personnalité de chaque candidat.

2.2.3.3. L'entretien

L'entretien de recrutement a un double but :

- Informer le candidat sur l'entreprise, sa stratégie, les profils recherchés, les perspectives offertes et le poste à pouvoir qui ses caractéristiques.
- Lui permet de s'exprimer pour qu'il donne le maximum d'informations sur le passé professionnel, ses aspirations, ses compétences, ses qualités relationnelles et managériales, etc. Il est important que les responsables opérationnels menant des entretient bénéficient d'une formation spécifique.

2.2.3.4. Les tests

Les candidats retenus à l'issue des phases précédentes peuvent être soumis à des tests. Leur objectif est double :

- Faire apparaître des points faibles éventuels pouvant constituer des contre-indications pour le poste ;
- Classer les aptitudes des candidats parmi lesquels choisir, et les adéquations entre les profils respectifs et le profil du poste.

Les tests peuvent être classés en trois catégories :

- ✓ Les tests d'aptitudes pour une tâche donnée ;

- ✓ Les tests de personnalité : il vise à cerner la personnalité du candidat ;
- ✓ Les tests de groupe proposent une situation de groupe rassemblant généralement les derniers candidats en piste ;
- Les tests de situation : Ils visent à intégrer les éléments de la tâche et ceux de la personnalité,

2.2.4. Concrétisation, accueil et intégration

C'est la dernière étape de processus de recrutement, qui fait à partir les élément suivant :

2.2.4.1. La décision

Un fois les entretiens et tests éventuels achevés, le service interne ou le cabinet externe chargé du recrutement et le responsable hiérarchique demandeur examinent les dossiers des candidats retenus.

La décision finale est généralement prise par le responsable hiérarchique à partir de l'ensemble des données recueillies.

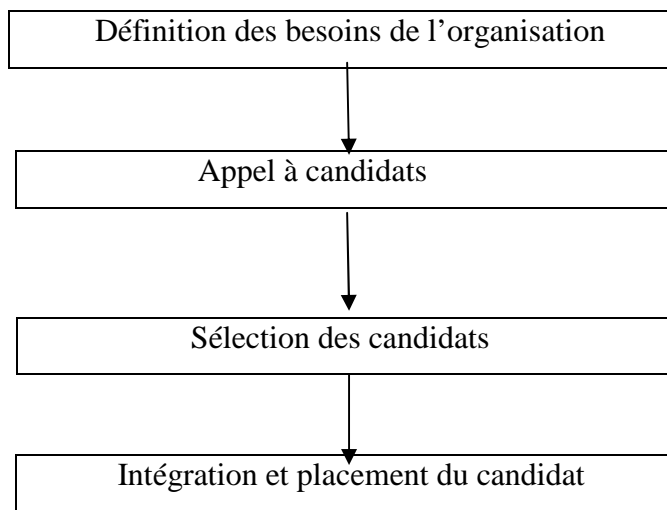
2.2.4.2. La négociation d'un engagement

La négociation porte essentiellement sur le montant et les éléments qui constituent la rémunération globale, ainsi que sur les conditions générales d'exercice du travail.

2.2.4.3. La signature de contrat

Le contrat est nécessairement écrit dans la plupart des cas :

- ✓ Contrat à durée déterminée ;
- ✓ Contrat de travail temporaire ;
- ✓ Contrat à temps partiel ;
- ✓ Contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation, contrat de qualification, contrat d'orientation, contrat d'initiative d'emploi jeune, etc.

Fig. N° 1: Les étapes du recrutement sont présentées comme suit¹³

Source : Laetitia, P.66.

2.2.5 La politique de promotion :

Deux politiques de promotion peuvent être distinguées :

➤ La promotion coup par coup

Peut intervenir à tout niveau hiérarchique. Elle ne se situe pas dans le cadre d'une gestion de personnel vraiment élaborée. La nécessité de pouvoir rapidement le post, l'absence d'outils d'évaluation adéquat peut aboutir à des échecs. Les promotions manquées qui entraînent un constat d'échec se révèlent particulièrement couteuse. Aussi apparait-il nécessaire d'organiser la promotion.

➤ La promotion organisée

Elle repose sur une gestion prévisionnelle de l'emploi et un système d'évaluation du personnel. Elle nécessite des provisions, une préparation minutieuse et une étude des répercussions. Elle s'accompagne d'une mise en condition plus ou moins longue des hommes. Philippe Suet distingue quatre types de promotions¹⁴ :

a) La promotion dans la catégorie :

entraîne un changement de poste, voire de qualification.

¹³ Laetitia Lethielleux, « L'essentiel de la gestion des ressources humaines », Gualino, 5ème édition, P.66.

¹⁴ J.M.PERETTI, op.cit, pp115, 116

b) La promotion à la catégorie :

Comporte un changement de catégorie, accession de la maîtrise pour un ouvrier ou un employé, accessoire à l'encadrement pour la maîtrise.

c) la promotion de salaire :

Elles s'inscrivent dans les cadres des politiques d'individualisation des rémunérations. Elle n'influe ni sur la définition du poste ni sur le coefficient correspondant.

d) la promotion collective :

Elle touche tout les salariés d'un même groupe de travail, elle résulte généralement de Conventions collectives ou d'un accord d'entreprise. L'une des prérogatives de la fonction des RH, est le développement des carrières du personnel. Ce développement est assuré par des activités qui peuvent être, offertes par la FRH ou réalisées par la personne elle-même.

2.2.6 L'évaluation :

L'évaluation est une action consistant à recueillir un certain nombre d'informations concernant un salarié pour réaliser un jugement de valeur sur des autres objectifs préalablement fixés.¹⁵

L'évaluation de ressources humaines consiste à porter un jugement sur les activités exercées par un employé pendant une période déterminées dans une organisation.

a- Les objectifs de l'évaluation :**Selon jean marie PRETTI**

- Le système d'évaluation doit permettre de mesurer la contribution de chacun, de favoriser l'accroissement de cette contribution et garantir un lien avec la rétribution, le système et donc un élément essentiel de la recherche de l'équité

-Le partage de la fonction ressources humaine et l'adoption de l'approche tout DRH renforce l'importance de l'évaluation. A travers l'évaluation, c'est l'ensemble de la gestion des hommes confié a chaque responsable qui et appréhendée.

-L'appréciation doit permettre de favoriser la sensibilisation de l'encadrement a la dimension ressources humains.

¹⁵ SEKIOU Lakhdar, gestion de ressources humaines, éd de Boeck, canada, 1993, p.326.

- Améliorer la gestion des potentiels humains.
- Mobiliser en permanence l'attention de l'encadrement.
- Améliorer la communication entre l'encadrement et le personnel et de créer un climat de travail plus favorable.¹⁶

Selon L.CADIN, F.GUERIN, F.PIGEYER :

- Répondre aux vœux des salariés (savoir ce qu'on pense d'eux : pour leurs perspectives d'évaluation).
- Responsabiliser l'encadrement (empêcher les comportements discrétionnaires issus des jugements occultes).
- Servir de référence aux propositions d'augmentation des salariés (liaisons éventuelle à des propositions d'augmentation des rémunérations).
- Fournir des données pour la formation (détecter les besoins).
- Améliorer la productivité, rationaliser les décisions de gestion de personnel, valoriser les hommes, détecter les potentiels pour l'évaluation professionnelle (promotion).¹⁷

b- Les différents outils d'évaluation :

Ils existent plusieurs méthodes pour l'évaluation des compétences parmi les méthodes les plus utilisées on peut retenir :

✓ L'entretien d'évaluation :

Le principe de l'entretien d'évaluation est d'obtenir des capacités physiques et intellectuelles d'une personne en rapport avec les exigences du poste de travail.

L'entretien d'évaluation est un outil pertinent, indispensable particulièrement en ce qui permet de recouper et de vérifier les éléments d'appréciation produit par d'autres procédures d'évaluation.¹⁸

¹⁶ PERETTY Jean marie, gestion des ressources humaine, 10ème édition, Vuibert, Belgique, 2003, P .106-109.

¹⁷ L.CADIN, gestion des ressources humains, pratique et élément de la théorie, 1ème édition, édition dunod, Paris, 1997, P.226.

¹⁸ BARCATOOLAH Amina, valider les acquis et les compétences en entreprise, INSEP CONSULTING, paris, 2000, P49-95.

✓ **L'assessment centre :**

Encore appelé le bilan comportemental, centre d'évaluation, cette méthode consiste à mettre les candidats en situation la plus proche de la réalité professionnelle afin de constater la réaction face aux événements, qu'ils auront à maîtriser. Cette méthode a une bonne acceptabilité sociale car elle s'appuie sur ce que la personne a fait et non sur ce qu'elle est.

L'assessment centre est un processus d'évaluation qui comporte une démarche précise faisant appel à plusieurs méthodes d'évaluation sur le devenir (la façon dont on peut prédire que la personne va affronter le futur.) À partir de comportement observable et mesurable.

L'assessment centre est principalement utilisé dans les procédures de recrutement, promotion, et des gestion des carrières plus généralement comme outil stratégique d'adaptation au changement.

✓ **La méthode à 360°¹⁹**

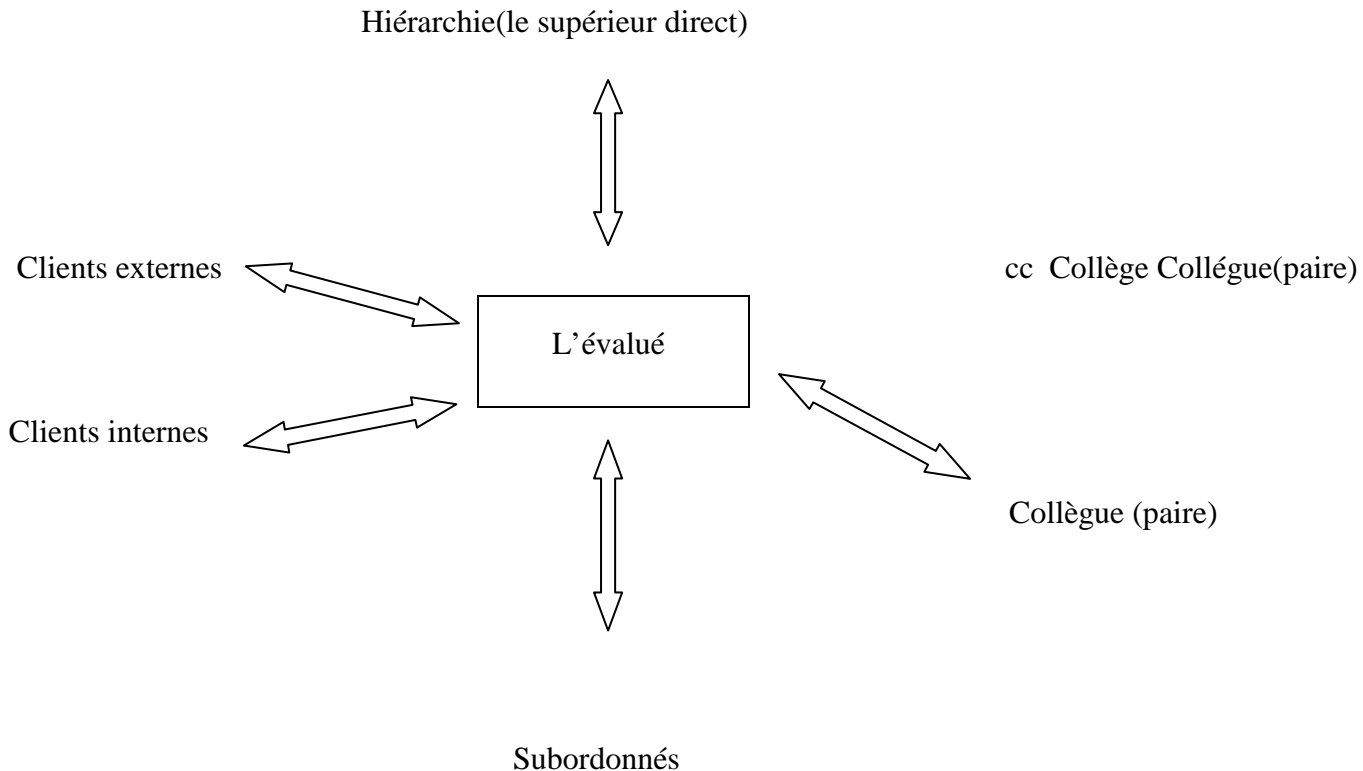
L'évaluation managériale à 360°, s'est apparue et développée dans les grandes entreprises françaises dans les années 90, dans le cadre des chantiers menés autour du management des compétences. Certains praticiens l'appellent « le retour d'information à 360° », d'autres « 360° feed-back », « perception managériale à 360° », « évaluation multi perspective » ou encore « approche multi niveaux ». Quel que soit le nom attribué à la méthode, il s'agit pour un manager de faire distribuer un questionnaire à son entourage (son supérieur hiérarchique, ses pairs, ses collaborateurs et parfois, ses clients et fournisseurs) pour obtenir un feedback sur son comportement

managérial, puis de comparer cette restitution confidentielle à son propre perception. L'anonymat des observations est de rigueur, sauf pour le supérieur hiérarchique puisqu'il est en général unique. La 360° est un bon outil de cohésion d'équipe quand il est bien utilisé. Le manque de communication, les malentendus, les représentations différentes sont à l'origine de la plupart des dysfonctionnements humains. La qualité de la relation qu'établissent les uns avec les autres est largement tributaire de l'image qu'ils ont. En permanence, la perception de nous-mêmes et des autres influence notre relation à l'environnement. Pour qu'une évolution s'opère, il est nécessaire de prendre conscience de l'écart entre le discours et les actes, entre sa propre perception et celle de son entourage. L'évaluation à 360°, basée sur le volontariat,

¹⁹ Cour de master I GRH, La gestion des emplois.2015.

amène les personnes à réviser leurs représentations, à donner du feed-back et à se remettre en question dans une perspective de changement de comportement.²⁰

Figure N°02: L'évaluation à 360 degrés



L'évaluation à 360°

2.2.7 Les tests psycho-professionnels²¹ :

Les tests sont nombreux et leurs productivité en matière déficience professionnelle est variable :

a- Les tests d'intelligence ou aptitudes mentales :

C'est la capacité d'un individu à apprendre avec rapidité et exactitude une tâche ou une habilité dans les conditions optimale d'apprentissage. Ce que signifie que les personnes ont un score élevé aux tests trouvent des réponses correctes aux problèmes, prennent rapidement de bonne décision évaluent correctement les situations sont capable d'utiliser le raisonnement abstrait, d'acquérir ses connaissances qu'elles seront utiliser de nouveaux contextes.

²⁰ Notre cour de GRH en master 1, la fonction de ressource humaine, chapitre3.

²¹ COHEN Annick, toute la fonction de ressource humains : savoir, savoir faire et savoir être .P111-112.

b- Les tests d'aptitudes spécifiques :

A la mesure de l'aptitude générale, peut s'ajouter la mesure des aptitudes spécifique. Des tests ont été conçus pour mesurer l'aptitude verbale, spatiale, mécanique, numérique.....

- ✓ L'aptitude verbale : est l'aptitude à comprendre la signification des mots et du langage.
- ✓ Aptitude spatiale : est la capacité à percevoir la représentation des objets tridimensionnels à partir de leur représentation en deux dimensions.
 - ✓ L'aptitude mécanique : est l'aptitude à comprendre et à résoudre des questions posées sous la forme de problème physique.
- ✓ L'aptitude numérique : est l'aptitude à traiter des opérations avec rapidité et exactitude.

c- Les tests des connaissances générales :

Ils évaluent les connaissances dans un domaine donné (par exemple tests de niveau d'orthographe, tests d'anglais.....)

d- Les tests de personnalité :

Ils explorent les capacités individuelles non intellectuelles des personnes par approches objectives à l'aide de questionnaire de personnalité.

Conclusion :

Si on considère, que la gestion des carrières englobe l'ensemble des moyens et mouvements effectués dans un parcours professionnel, elle doit cependant répondre aux doubles objectifs de rentabilité de l'organisation et la satisfaction des attentes des individus, qui apparaissent à première vue, mais dont l'équilibre est nécessaire pour la continuité de la relation de travail et la stabilité de l'organisation.

La gestion des carrières telle qu'elle est définie théoriquement, par les différents auteurs, propose des outils et des méthodes de gestion qui ne prennent pas en compte les différences physiologiques d'âge et de genre car elle s'attache à ce qu'il y a autrement dit, entre la théorie et la pratique, il y a des différences qu'on ne peut négliger dans l'étude de la réalité même si la première suggère que la seule différence à prendre en compte est la différence de compétences entre les individus.

Chapitre II

Le Travail et L'emploi Des Femmes En Algérie

Préambule :

Bien que la main d'œuvre féminine ait connu une croissance régulière, les inégalités liées aux sexes se sont intensifiées partout dans le monde ; notamment du point de vue de la rémunération et des conditions de travail.

Section 1 : Le travail des femmes**1.1 Evolution du travail des femmes Algérienne**

Pour comprendre la place occupée dans la société Algérienne par le travail féminin, KHOUDJA Souad a adopté une analyse qui part de l'idée Solon 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 à la forme collective d'appropriation et de mise en valeur des moyens de production, l'unité de production et en même temps le lieu de résidence, de production, de commercialisation, des membres de la famille étendus s'occupe de gérer l'ensemble du processus de production.¹

Dans le cadre de cette vie collective, le travail féminin apparaît comme un travail de soutien l'activité de production.²

Cependant, la colonisation d'abord, et la politique d'industrialisation lancée par le gouvernement ensuite ont largement participé à destination de ces formes de production et de la vie. La séparation de lieu de résidence, le salariat, l'apparition du marché du travail, 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'extérieure du domicile familial, et encor mal vue, par conséquent elle est amène à subir tous les viciations qui sont traditionnellement réservées aux femmes qui sont donc sortie de l'université clos de la maison qui leur réservé. Les hommes étant toujours prisonniers de l'ancienne représentation de leur rapport aux femmes, travail féminin est encore une bataille menée par les femmes, et elle seul contre toute une série de blocage, ou le sentiment de l'honneur masculin occupe une place centrale. En effet, les femmes devenue

¹ KHOUDJA Souad, A comme Algérienne, édition, ENAL, Alger, 1991.P111.

² Ibid., p113.

travailleuses salariées de trouve soumises à deux systèmes de normes, et celui de la société industrielle au travail, et celui de la société traditionnelle au foyer. Les incohérences culturelles nées de passage d'une société à une autre, c'est-à-dire, d'ancienne forme de rapports de domination existant entre homme et femme à des nouvelles relations entre les femmes. Cette femme transitoire nécessite tout un travail d'éducation, basé sur l'obligation de dépasser les anciennes valeurs normales, que le sentiment de l'homme qui n'a plus sa raison d'être étant donné que les anciennes structures sociales qu'il aidera à maintenir, sont voie de disparation.

M .BOUCEBCI note dans son étude, travail féminin décompensation psychiatrique : ces décompensation sont particulièrement nette et fréquentés 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 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 au type de travail qu'elle assure.
- Au différent stress d'une vie moderne et trippante à laquelle n'as dans la plupart des cas, pas été préparée.³

1.2 Aspect juridique du statut de la femme :

Le souci majeur du législateur était d'arriver à forger un Code de la Famille qui tienne compte des aspirations d'une société nouvelle mais, en même temps, sans trahir les préceptes de l'Islam puisque le peuple algérien est un peuple musulman et l'Islam est la religion D'État. Ce n'est que le 09 juillet 1984 que la loi relative au Code Famille fut promulguée,

Pour Hélène Vandervelde : « Le droit joue contre les femmes algériennes puisque la condition féminine se résume à : une fille soumise à son père, une épouse obéissante à son mari, une mère liée à son foyer... »⁴ Saliha Boudéfa trouve que le nouveau Code de la

³ BOUCEBCI M. Psychiatre et développement, Ed, SNED, Alger, 1979, P51.

⁴ Hélène VANDEVELDE-DAILLIERE, Malgré la tourmente, Paris, 1988, p.24.

famille a : « Pour souci de ne pas provoquer une rupture d'avec les valeurs et conceptions traditionnelles. Le code reprend même certains stéréotypes concernant la femme : source de "danger" pour la société, force capable de bouleverser l'ordre social, (...) si elle n'est pas encadrée pour un ensemble de valeurs défensives⁵ (...) Le code accorde très peu d'importance à l'enjeu que représente, aujourd'hui, la condition féminine ; cette dernière est inscrite dans le cadre d'une politique générale de développement de la société et aucun statut ne lui est conféré (...) »⁶

1.3 Le code de la famille et la hiérarchie des genres :

Le code algérien de la famille de 1984, au centre des développements peut s'analyser comme la "référence structurante de la hiérarchisation des sexes en tant que valeur constituante de l'identité masculine». On aboutirait à l'illusion entretenue dans la relation entre identités masculines et féminines par la construction d'un objet abstrait, c'est-à-dire identité au sens essentialisant que nous développerons dans le champ théorique en singularisant parfaitement et totalement des traits d'appartenance objective à des collectivités de subjectivisme.

Le droit, norme positive dans la société, participe à des productions symboliques qui déterminent, dans toute culture, la place des sujets. Analysé de ce point de vue, le Code de la Famille prescrit les catégories légales d'identification qui désignent aux sexes les places nommées, prescrites ou interdites. Cette dimension institutionnelle est donc une surface de projection des identifications. Tout le Code de Famille se présente comme un ensemble de structures de la parenté fondant la filiation légitime et institutionnalisant.

Une lecture attentive du code permet de constater que l'on a finalement privilégié l'option conservatrice pour un projet de société gouverné

1.4 La difficulté d'acceptation du travail féminin :

La colonisation et la politique d'industrialisation lancée par le gouvernement ont largement participé à la destruction des formes collectives de production familiales. La séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l'apparition d'un marché de travail... Ont été quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater

⁵ Saliha BOUDEFA, Image de la femme dans les discours officiels, In Femmes, familles et société au Maghreb, journées d'études du 2,3 et 4 / 1987, Université d'Oran, 1988, pp. 261-286.

⁶ Op. Cit, p. 206.

progressivement la structure familiale traditionnelle. Aussi bien en ville qu'à la campagne, Les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail. Ce processus, que n'est qu'à son début, donne une idée des lignes générales de l'évolution de la famille algérienne.

L'identité de l'homme dans la société traditionnelle se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille. "Dans ce contexte, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en termes de contrôles et de droit de commander"⁷.

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

On se demande où la peur de l'expression totale et entière de la personnalité de la femme va-t-elle chercher ses justifications irrationnelles ? Une femme qui travaille parce que n'étant plus dans l'obligation de dépendre économiquement de l'homme est plus à même d'entretenir avec ce dernier des relations d'égalité plus humaines et, certainement, plus épanouissantes pour les deux.

Un dicton populaire dit : " Il vaut mieux passer devant son ennemi affamé que nu ", étant entendu que la faim peut se cacher et non la nudité (perte de l'honneur). La préservation de l'honneur passerait donc avant la satisfaction de la faim. En plus de la notion d'autorité qu'on retrouve dans la société traditionnelle, il y a aussi celle de la nécessité de dominer sa faim pour être un homme, ceci caractérisant une société pauvre où les ressources sont rares. Or, la lutte pour le développement économique est, aujourd'hui, un choix politique fait par l'Algérie et il n'y a aucune honte à ce que les femmes y participent comme elles ont participé hier à la lutte de libération nationale.

⁷ C.CAMILLERI, jeunesse et développement, édit. Du C.N.R.S., Paris, 1996. p337

D'autre part, la seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes. Pour une femme, travailler, c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui la valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société moderne, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale. Les femmes qui travaillent dans divers secteurs, notamment industriels, subissent des vexations, des pressions et des harcèlements sexuels qu'elles passent sous silence par peur de perdre leurs emplois ou de se retrouver à la maison. Pourtant, l'article 8 du statut général du travailleur doit prévoir ce genre de situation très courante quand il stipule "La loi garantit la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions au l'accomplissement de ses tâches contre toute forme d'outrage, de diffamation, de pression ou de tentative visant à l'inféoder".

1.5 L'accès des femmes au monde du travail :

Le travail rémunéré et l'introduction à la vie professionnelle ne présente pas toujours les mêmes caractéristiques d'encouragement, d'acceptation facile ou d'indifférence au sein de la famille pour la jeune fille, en effet, l'accès des femmes au monde du travail lui permet de se situer dans la société, cependant, une femme au monde qui est en mesure de subvenir à ses besoins économiques est une femme déjà potentiellement, qui peut s'opposer avec beaucoup de chance à y réussir.

D'autre part, la seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes. Pour une femme, travailler, c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui le valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société développée, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale.

1.6 Selon une enquête réalisée sur l'emploi féminin en Algérie en 2007/2008⁸

1.6.1 Echantillon : 1000 femmes dont, 63% sont âgées entre 25-34ans, 22% sont âgées entre 18-24ans, 14% ont entre 35-49ans, 1% des femmes ont plus de 50ans.

- 75% des femmes ayant un emploi sont célibataires contre 25% qui sont mariées.

⁸ www.Algerie.focus.com/2010-2011,quelle place de la femme algérienne dans le marché de travail.

- les femmes ciblées par le sondage sont instruites et diplômées et plus de 39% des femmes ont un Bac+5 et plus, 37% ont un Bac+4.
- leur niveau d'expérience varie selon la nature du métier exercé 34% des femmes ont une expérience professionnelle concluante. En parallèle, on retrouve les débutantes jeunes diplômées avec une à deux années d'expérience.
- de plus en plus des femmes diplômées expérimentées, sont à la recherche d'un emploi comprenant des avantages et perspectives d'évolution professionnelles. 20% des femmes en poste, 44% sont en poste et à la recherche d'un emploi avec de meilleures conditions de travail. Recherche de l'emploi et difficultés : durant la recherche d'un emploi, de plus en plus femmes sont confrontées à de multiples difficultés d'ordre sociale (discrimination), et professionnelle (manque d'évolution).

Plus de 55% estiment que les perspectives d'évolution au sein de leur entreprise exigent un certain niveau de compétences, 14% estiment qu'il n'y pas d'évolution, et 25% estiment qu'elles sont droit aux mêmes opportunités d'évolution que les hommes. Il a noté que 72% des femmes interrogées ne sont pas satisfaites des conditions de travail dans les quelles elles évoluent ce qui explique le fort taux de femmes en poste et à la recherche d'un emploi. En effet, les difficultés qui entravent l'évolution des carrières professionnelles des femmes sont en relation avec la discrimination dans l'attribution des promotions, 39% estiment que leur niveau de formation perfectionnement entrave leur évolution, 32% d'entre elles estiment que les difficultés sont orientées vers la conciliation entre la vie de famille, la maternité, et la société.

IL existe plusieurs types de discriminations pour des questions d'apparence physique 22% des femmes estiment que lors de leur recherches ont été confrontées à ce genre de discrimination, 14% de discrimination par rapport à l'âge, 40% de discrimination dans l'attribution des promotions et refus d'accès aux postes de responsabilités. 55% estiment qu'il y a une différence dans l'attribution des salaires entre les femmes et les hommes. Critères pour choisir le futur employeur : dans leur recherche d'emploi, les femmes suivant des critères de sélection, 34% des femmes prennent en compte le nom, type et secteur de l'entreprise, 30% selon la stabilité, la charge de travail et les possibilités d'évolution et de formation, 19% selon le salaire et avantages sociaux proposés, et 13% prennent en compte la distance par rapport au lieu de travail et transport. Taille et types d'entreprises préférées : il ya également les critères de taille et type d'entreprise qui constituent un élément important dans la sélection

du poste de leur choix. Plus de 44% des femmes souhaiteraient travailler dans des entreprises multinationales pour les conditions de travail et de salaire avantageux. 28% préféreraient travaillées dans les grandes entreprises Algériennes, 24% dans des entreprises et administration publiques, et seulement 2% s'intéressent aux offres d'emploi au niveau des petites et moyennes entreprises (PME). Les métiers qui intéressent les femmes : de plus en plus de femmes diplômées et expérimentées, souhaiteraient occupée des postes à responsabilités. 20% préfèrent des postes création et marketing a fin de faire connaître leur idées 13% souhaiteraient faire carrière dans le domaine des finances et comptabilités.

1.7 Les femmes entrepreneures :

Une étude récente du centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle(CRASC) montre que le nombre de femmes chefs d'entreprises représente 3,2% du total des femmes en activité des femmes a connu une évolution importante. Cependant, a-t-elle constaté, le nombre de femmes qui optent pour l'entrepreneuriat reste négligeable, ajoutant que de nombreux obstacles entravent l'émergence de cette catégorie d'activité pour la gente féminine dans le pays. A ce propos, sur un échantillon composé d'une centaine de femmes entrepreneurs dont 72% sont issues de Zones urbaines, 44,7% sont mariées, 81% sont diplômées dont 24,7% ont un niveau d'instruction supérieur. L'enquête montre : 51,8% des femmes ont affirmé que l'idée du projet est venue de la spécialité de leur formation et l'expérience acquise au cours de leur vie professionnelle. 28,2% ont confié que le montage financier de l'entreprise est une affaire de famille dans la mesure ou elles n'ont utilisé que leur fonds personnel et de famille alors que 16,5%ont bénéficié d'un crédit bancaire en plus de leurs fonds propres,67% d'entre elles ont affirmé ne pas avoir été aidées par l'agence nationale de développement de l'investissement ;57% d'entre elles ont choisi le secteur des services et dont 90% gérant elles-mêmes leur entreprise alors que 83% ont avoué préférer continuer à gérer personnellement leur entreprise ; pour le temps consacré par les femmes entrepreneurs à l'activité de leur entreprise, l'enquête montre que 52,9% y consacrent 8 à 10 heures de travail.⁹

⁹ www.algerie.focus.com/2010-2011,quelle place de la femme algérienne dans le marché de travail.

Section 2 : les discriminations hommes / femmes sur le marché de travail**2.1 Aspect législatif et réglementaire :**

La discrimination consiste en l'application de traitements dissemblables. Pour certaines théories économiques la discrimination est considérée comme un phénomène « naturel » issu des préférences de chacun des agents économiques. A contrario, pour les juristes, le rejet de au nom de l'égalité de traitement. Au point que certaines méthodes de gestion très en vogue dans les entreprises de pointe ont été condamnées par un tribunal qui les a considérées comme discrimination.¹⁰

Depuis longtemps, la discrimination et la lutte contre cette pratique sont appréhendées par le droit, une directive européenne impose un principe général d'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail. Elle entraîné des difficultés entre la France qui ne souhaitait pas abroger sa loi, inspirée de la convention OIT (organisation Internationale du travail) relative à l'interdiction du travail de nuit des femmes et hommes qui la considérait comme contraire à la directive relative à l'égalité de traitement homme/femme. la France finit par céder, puis en faisant voter une loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes levant l'interdiction du travail de nuit féminin dans l'industrie qui datait de 1892, nous pensons que cette loi est plus une régression qu'un progrès social.

A peine ce principe posé, une autre loi de lutte contre toutes les discriminations est venue renforcer l'arsenal juridique répressif, montrant par la même une volonté politique de faire cesser tous les phénomènes de discrimination. Mais la volonté politique continue de se heurter aux limites du système judiciaire qui prononce bien en dessous du maximum prévu par les textes de loi et à la réalité sociologique, culturelle et économique de la discrimination.¹¹

C'est en s'inspirant de la règle de l'interdiction des discriminations hommes/femme que la cour de cassation a exhumé le principe constitutionnel de l'égalité des salaires : « à travail égal, salaire égal ». De même, C'est en partant d'une directive européenne relative à la charge de la preuve en cas de discrimination sexiste qu'elle appliqué aux salariés, victimes de discriminations syndicales, un régime de preuve qui leurs est plus favorable. Ainsi, comme c'est produit en matière de harcèlement ou une première loi, voulue spécifique aux femmes dans l'entreprise, a ouvert la voie à une loi plus générale cherchant à appréhender toutes les

¹⁰ Sophie Boutillier, le travail des femmes axe d'émancipation, Editions l'harmattan, France, 2004, P.79.

¹¹ Ibid. P.80.

formes de harcèlement, les hommes vont eux aussi bénéficier d'une législation initialement conçue pour combler le seul fossé hommes/femmes et qui va pouvoir, dans le dernier état de la législation, s'appliquer à toutes les victimes de discrimination quelle qu'en soit la cause.

2.2 La discrimination a l'encontre des femmes :

Toutes les choses étant égales par ailleurs, le taux d'activité homme/femme est un peu près égal, la durée de carrière est identique, pourtant les femmes sont souvent mieux formées et plus diplômées mais quelle que soit leur formation, leur taux de chômage est plus élevé que celui des hommes. Un arsenal juridique, international, européen et national assez conséquent est destiné à lutter contre ces phénomènes, ce qui ne facilite pas toujours leur articulation. Sur le plan international les textes s'articulent autour de principe de non discrimination. Les femmes représentent environ 52% de la population régionale. Depuis toujours et sous multiple formes mais pas toujours rémunérées, les femmes travaillent et ont contribué à la production de la société avec au commencement leur travail domestique. Même si après de multiples évolutions de la société, les situations se sont améliorées pour le travail féminin, il subsiste néanmoins, selon beaucoup de gens, encore des inégalités entre les hommes et les femmes.¹²

2.3.Principes et norme de l'OIT :

Des sons origine, qui remonte à 1919, l'OIT proclamait dans sa constitution le principe du salaire égal sans distinction de sexe pour un travail de valeur égale. Ces principes fondamentaux initiaux ont été déclinés et certaines conventions luttent contre les discriminations à l'égard des femmes, par exemple, la convention protégeant la maternité. Son application donna l'occasion d'affirmer qu'une convention internationale ratifiée par la France prime sur les dispositions moins portantes une interdiction rigoureuse du travail de nuit des femmes, assouplie par la suite, celle relative à l'égalité de rémunération dont le retentissement n'a d'égal que les difficultés ou préférences fondées notamment sur le sexe, celle relative à l'égalité des chances pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales ou encore celle matière d'emploi et de formation professionnelle. Ces nombreuses normes laissant aussi la place à un dispositif normatif européen ayant les mêmes objectifs.¹³

¹² www.algerie.focus.com/2010-2011,quelle place de la femme algérienne dans le marché de travail.

¹³ Valticos N, Droit international de travail du traité de droit du travail sous la direction GH.

2.4 Les différentes inégalités entre les travailleurs hommes et femmes : Il existe différents inégalités entre les femmes et les hommes

2.4.1 Inégalités à l'embauche :

Lors de l'embauche, les demandeurs d'emploi hommes et femmes sont choisis et traités différemment partout. Les hommes ou les femmes peuvent être victimes de ces recrutements et cela peut varier selon leur âge, leur situation familiale et la qualité du poste.

2.4.2. Inégalités de rémunération :

En 2005, le salaire moyen des femmes en Languedoc-Roussillon est inférieur de 17% à celui des hommes lorsque l'on intègre les effets de structure due notamment aux différences de catégorie socioprofessionnelle. Mais en enlevant ses effets, l'écart de salaire entre hommes et femmes est tout de même de 9%. Cependant non seulement, les revenus salariaux moyens pour les hommes et femmes sont inférieurs au pyrénéens orientale mais aussi l'écart entre hommes et femmes est d'environ 25%.

2.4.3 Inégalité de traitement :

Parmi toutes les formes d'inégalité, il ne faut pas oublier les inégalités de traitement. Celles-ci peuvent se manifester de différentes manières, pendant les promotions, et le déroulement de la carrière. En effet, les femmes ont moins de possibilités pour accéder à des postes à responsabilité: plus on monte dans la hiérarchie, plus elles sont moins nombreuses. Ainsi, on compte 13% de femmes dans les hautes fonctions publiques et de 31% des entreprises sont créés par des femmes dans la région Languedoc-Roussillon. Les femmes sont donc la plupart du temps éliminées pendant le choix des cadres dirigeants même si elles voient vers le haut : c'est le plafond de verre appelé également la ségrégation verticale. Mais, ces inégalités de traitement peuvent aussi se traduire par un harcèlement moral ou sexuel.

2.5 Les actions menées pour lutter contre ces inégalités :

L'Etat de l'Algérie à mise en place des lois et dispositif pour l'égalité professionnel homme/femme : l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail consisterait à ce que l'employeur doive respecter plusieurs principes :

- Interdiction des discriminations à l'embauche en considérant le sexe, la situation de famille ou de la grossesse (mais exception lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une

exigence professionnelle primordial et caractéristique, tout ça dans la liste des emplois dans le code du travail).

- Absence de différenciation de rémunération et de déroulement de carrière (formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement) prenant en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

- Possibilité d'aménager des mesures temporaires afin de rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise, avec le soutien financier de l'Etat (au seul bénéfice des salaires) avec l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou avec l'utilisation de l'un des dispositifs placé à sa disposition : contrat pour la mixité des emplois, plan pour la mixité des emplois, contrat pour l'égalité professionnelle.

- Obligation d'élaborer un rapport écrit (selon les indicateurs pertinents du code de travail) communiqué à l'inspecteur du travail et mis à la disposition de tout salarié qui se solliciterait. Et des négociations aux représentants du personnel portant sur l'objectif professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'accéder à ces objectifs (les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelles et les responsabilités familiales, et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes). - Information des salariés et candidats à l'emploi (affiche du code pénal précisant les discriminations interdites et les peines applicables, du code du travail sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les coordonnées du service d'accueil téléphonique mise en place par la Haute autorité de lutte contre les discriminations).

La HALD (la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) est une autorité indépendante compétente pour connaître et lutter contre les discriminations).elle peut être saisie par tout individu qui s'estime victime de discrimination ou se saisir immédiatement des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, à la demande de la victime. Les agents de la HALDE assermentés et spécialement autorisés par le procureur de la république peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination.

La HALDE concourt notamment pour aider les victimes à constituer leur dossier, elle dispose pour cela d'un pouvoir d'investigation permettant de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même dans certains cas de

procéder à des vérifications sur place. Lorsque constate que des actes discriminatoires ont été commis dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale, la HALDE peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose.

2.6 Les propositions pour plus d'égalité en Algérie:

Les meilleurs équilibres entre les femmes et les hommes est d'abord une affaire économique et culturelles. En effet un nouveau contrat social est né au siècle dernier parce que les femmes ont investi le marché du travail. Aujourd'hui, les femmes managers apportent leurs références au fonctionnement des entreprises et les font évoluer vers plus de modernité. Deux lois récents viennent instaurer le principe de l'égalité : la loi Aubry et la loi Génisson sur l'égalité professionnelle. La loi sur 35 heures a relancé le débat relatif à la réorganisation du temps de travail au sein de l'entreprise dans la perspective d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle entre les femmes et les hommes. La loi sur l'égalité professionnelle va dans le même sens. Si l'égalité est en marche, comme le dit le slogan du service du droit des femmes, il n'en reste pas moins que le dispositif législatif mis en place nécessite d'être accompagné, expliqué, aménagé afin d'entrer dans la culture managériale. Les entreprises doivent également tourner les obligations Légales en opportunités pour fidéliser les salariés en leur offrant plus de mieux vivre.¹⁴

-Réorganisation et aménagement du temps de travail : rendre obligatoire la réorganisation du temps de travail dans l'entreprise pour tous les salariés, y compris les cadres et les cadres dirigeants. Donner la possibilité aux salariés d'effectuer à leur domicile une partie de leur temps de travail. Prévoir des horaires de réunion qui ne pénalisent pas les salariés qui ont des enfants et qui sont donc tributaires des systèmes de garde ou des temps scolaire (pas de réunion tôt le matin ou tard de soir).

-Ressources humaines : prévoir en cas de promotion liée à une mobilité géographique que la gestion de carrière du conjoint soit pris en considération par une approche simultanée des DRH des entreprises respectives. Dans les embouches de jeunes diplômés, prévoir une parité. Dans la formation continue prévoir une incitation pour les femmes.¹⁵

¹⁴ Cristina Longhi, et si les femmes réinventaient le travail, Editions d'organisation, paris, 2002, p.130.

¹⁵ Ibid., p.131.

2.7 L'égalité et autres enjeux :

On se situe dans cette perspective ouverte par Thompson en analysant les manières dont les femmes expliquent la division du travail à l'intérieur de leur couple. On appelle par commodité toutes ces raisons des « justifications ». Mais la totalité de ces raisons n'appartiennent pas à la catégorie des justifications reposant sur une notion d'égalité. Certaines raisons avancées renvoient à d'autres enjeux. François Dubet (2006), pour le travail professionnel, distingue l'égalité, le mérite et l'autonomie. Ces trois ordres servent à l'individu pour juger si ce qu'il subit, si ce qu'il fait est juste ou non. Cette pluralité des critères de jugement se retrouve sans la vie privée, et notamment pour le travail domestique. La pluralité des fonctions de la vie conjugale pour la femme (l'homme) ne s'inscrit pas exclusivement sur le registre de l'égalité. Ou pour l'énoncer autrement, l'entrée dans la vie conjugale n'est pas motivée uniquement par le souhait de vivre dans un monde égal. On peut aussi chercher à avoir une reconnaissance personnelle, difficile à avoir dans d'autres sphères. Il y a donc des justifications qui appartiennent à l'égalité, et d'autres « justifications » qui relèvent d'une autre logique, notamment celle de savoir si ce que je fais pour le couple est reconnu (logique du mérite), et celle de savoir si je peux organiser ce que j'ai à faire comme je le veux et ainsi pouvoir m'exprimer. Par exemple quand quelqu'un explique une de ses actions en affirmant que c'est son « choix », il a recours à la notion, non de l'égalité, mais de l'autonomie : il a le droit, estime-t-il, d'agir comme bon lui semble.¹⁶

Cette recherche voudrait, par l'analyse des justifications au sens large, voire la place qu'occupe le souci de l'égalité entre les conjoints hétérosexuels, entre les genres à l'intérieur de la vie privée (justifications au sens restreint). Elle repose donc sur le postulat selon lequel l'engagement dans la vie conjugale, et son mode de fonctionnement, ne dépend pas exclusivement de la domination masculine, c'est-à-dire d'une « grandeur » masculine telle qu'elle pourrait justifier l'évitement du travail domestique. La domination masculine s'exerce à travers cette division du travail, mais elle coexiste avec d'autres exigences, notamment celle qui permet à chacun des conjoints d'avoir le sentiment d'être bien dans son genre.¹⁷

C'est ce qui produit une distanciation critique au « genre » partielle. Elle dépend du mauvais genre, mais à d'autres moments, en filigrane le plus souvent, les individus mettent en

¹⁶ ARMAND COLIN, *L'injustice ménagère*, PARIS, 2007, P.16.

¹⁷ *Ibid.* P.17.

avant quelque chose qui leur semble le plus personnel et qui est en même temps associée à la catégorie qui veut donner les raisons qui font que son couple dure¹⁸.

Elle 56 ans et affiche 32 ans de mariage : « Un jour l'ai vu mon mari recoudre un bouton. Je me suis sentie très vexée, je n'ai pas compris pourquoi il ne m'avait pas demandé de lui rendre ce service. Ayant remarqué ma colère et ma tristesse, il m'a fait une petite fleur en papier crépon. Cette petite attention m'a tellement touchée que cette fleur trône toujours fièrement dans la salle de bains, c'était il y a plus de dix ans ». Dans ce petit récit, cette femme avoue avoir été déçue parce que son compagnon, en effectuant une tâche « féminine », pouvait laisser supposer qu'elle était incompétente. Elle ne comprend pas un tel doute, un tel manque de reconnaissance de ses compétences. Dans certaines activités- y compris sexuelles- l'individu veut faire preuve de ses capacités personnelles, or et c'est là que le « mauvais » et le « bon » genre pont bon- ou mauvais ?- ménage, ces capacités peuvent inclure des compétences sexuées. Anne-Marie interprète la geste de Gilles comme un déni de ses compétences, d'où son malheur. Gilles lui offre un cadeau, paradoxal cependant puisqu' il s'agit encore de quelque chose qu'une femme fabrique plus souvent qu'un homme, une fleur en papier crépon. Cependant Anne-Marie ne veut voir que le rituel de réparation. Cette histoire peut sembler caricaturale. Or elle permet de poser une question que la critique des inégalités occulte trop souvent, celle de la reconnaissance de ses compétences personnelles. Dans la mesure où ils ne rejettent pas le fait d'être homme ou femme, les hommes et les femmes cherchent à faire valider et à se prouver et qu'ils sont bien « homme » ou « femme », au moins à certains moments¹⁹.

L'enjeu n'est pas alors celui de la domination, il est celui de la construction identitaire. La frontière est mobile entre la reconnaissance de soi en tant que « femme »(ou « homme ») et la méconnaissance de soi en tant que « femme »(ou « homme »). Dans la vie quotidienne, une femme peut percevoir certaines pratiques comme agressives (par exemple devoir faire la lessive parce que femme) ou au contraire comme un hommage. Le « genre » exprime deux choses très différentes, soit la domination masculine qui réduit la femme à un « objet », soit une des dimensions de son identité personnelle et qui, à ce titre, doit être reconnue²⁰.

¹⁸ E. Sebban, « Les secrets des couples heureux », Nous deux, 15 août 2006.

¹⁹ Une dimension identitaire doit être validée par soi et par autrui, étant donné qu'est une dimension du monde de l'individu (Berger, Luckmann, 2006).

²⁰ Cf. aussi sur ce dédoublement, I. Clair, 2007.

2.8. Activité, Emploi et chômage en Algérie :

En septembre 2013, la population active du moment au sens de BIT, a atteint 11960000 personnes, soit un accroissement relatif de 4,7% par rapport à septembre 2012. La population active féminine a dépassé deux millions de femmes(2275000) formant ainsi 19% de l'ensemble de la population active. Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus est passé à 34,2% soit un accroissement de 1,2% point par rapport à septembre 2012 et de plus de 03 point par rapport à 2011 ; décliné par sexe, il atteint 69,5% chez les hommes et 16,6% chez les femmes.²¹

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

La population occupée du moment est estimée, pour sa part, à 10788000 personnes, soit un taux d'occupation de 28%. Les femmes constituent un volume de 1904000 occupées, atteignant ainsi 17,6% de la population occupée totale, une progression d'un deuxième de point par rapport à septembre 2012. En volume la population occupée s'est accru de 618000 par rapport à septembre 2012, soit un accroissement relatif de 6,1%. Ainsi nous assistons pour la deuxième année consécutive à un accroissement relatif du même ordre (5,9% entre 2011 et 2012).

Le taux d'emploi(ou ratio emploi population), défini comme étant le rapport de la population occupée à la population âgée de 15 ans et plus de 39% au niveau national (63,7% chez les hommes et 13,9% chez les femmes). L'augmentation de la population occupée est essentiellement, attribuée à un accroissement très significatif de l'auto emploi, population qui a connu un solde positif de 235000 par rapport à 2012, soit un accroissement relatif de 8,2%, après le recul observé entre 2011 et 2012. Mais notons également l'accroissement du salariat permanent (+203000) et enfin le salariat non permanent (166000 par rapport à la même période). Le salariat constituer la forme d'emploi qui touche deux occupés sur trois 69% tout en enregistrant un léger recul au profit de l'auto emploi, les salariés permanent forment 35,9% de la main d'œuvre totale, alors que les salariés non permanent en constituent 33,5%.

²¹ <http://ons.dz.activite.emploi> et chômage au 4ème trimestre 2013.

La structure de l'emploi selon le secteur d'activité fait ressortir un secteur tertiaire (commerce et service), en progression, ce dernier absorbe 59,8% de la main d'œuvre totale, suivi par le BT (16,6%), l'industrie (13%) et enfin l'agriculture (10,6%), mais en nette progression par rapport à 2012, aussi bien en structure qu'en volume.²²

La variation selon le secteur juridique fait ressortir une dominance du secteur privé ou mixte, soit une part relative de 58,8% de l'emploi total. D'importantes disparités sont observées selon le sexe. L'emploi féminin se caractérise par une plus grande concentration dans le secteur public (61,2% de l'emploi féminin total).

2.9. La population en chômage au sens de BIT : est estimée à 1175000 personnes, soit un taux de chômage de 9,8%, face au chômage, on assiste à des disparités assez significatives selon l'âge, le sexe et le niveau d'instruction ; le taux de chômage s'établit à 8,3% chez les hommes, mais atteint 16,3% chez les femmes. L'enquête fait ressortir une baisse de taux de chômage auprès des deux sexes, par rapport à 2012, mais plus prononcée auprès des hommes, avec 1,5% point de moins par rapport à septembre 2012, alors que le chômage féminin a baissé de 0,7% point au cours de la même période. Aussi, la baisse du taux de chômage féminin observée depuis 2011 se poursuit, le taux passe ainsi de 19,2% en 2010, à 17,2% en 2011, pour atteindre 17% en 2012, et enfin 16,3% en 2013.²³

Mais le facteur le plus discriminant dans ces évolutions différenciées réside dans le niveau d'instruction et plus précisément le diplôme obtenu, en effet, nous enregistrons une baisse continue du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur qui est passé de 21,5% et 15,8% entre 2010 et 2012, et atteint 14,3% en 2013. Après avoir connu une hausse continue du taux de chômage des jeunes depuis 2010, nous assistons cette année à une baisse relative de ce taux qui est passé de 27,5% à 24,8% entre 2012 et 2013, touchant aussi un jeune actif sur quatre.

Parmi la population en chômage, 73,8% ont déclaré avoir en recours à des relations personnelles pour trouver un emploi, 55% déclarent s'être inscrits auprès d'un bureau de placement, 55,5% ont effectué des démarches auprès des entreprises, tandis que 26,4% étaient en quête de moyens financiers ou d'autorisations pour s'installer à leurs comptes. Près d'un chômeur sur trois est en quête d'emploi depuis moins d'une année, ainsi nous assistons à une dominance du chômage de longue durée, mais en régression par rapport à 2012 (60,8%) sont au

²² <http://ons.dz,activité,emploi> et chômage au 4^{ème} trimestre 2013.

²³ Http : ons.dz

chômage depuis une année ou plus contre (63,1% ; en 2012). Le chômage de longue durée semble affecter davantage les personnes sans diplôme 65,1% et les diplômés de la formation professionnelle 62,2% comparativement aux diplômés universitaires 48,5%.²⁴

Par ailleurs, les chômeurs ayant déjà travaillé dans le passé sont estimés à 48100 personnes, soit 40,9% de la population en chômage. Il s'agit d'une population qui constituée essentiellement de salariés non permanents 66,4% exerçant principalement dans le secteur privé 62,7%. d'autre par, en dehors de la dichotomie population active-population inactive, pour laquelle des conventions ont été adoptées au niveau international pour bien délimiter les frontières entre ces populations de la manière la plus précise possible, ces définitions sont complétées par une identification des situations proches du chômage.

Au total, ils sont 852000 personnes en âge d'activité économique (368000 hommes et 485000 femmes), en septembre 2013. Cette frange de la population est caractérisées par sa jeunesse (55,1% sont âgés de moins de 30 ans, par son faible niveau d'instruction (76,7% n'ont aucun diplôme). Parmi cette population, 28,5% soit un effectif de 243000 personnes. N'ont pas effectué des démarches pour trouver un emploi au cours du mois de septembre, car ils pensent qu'il n'y a pas d'emploi.²⁵

²⁴ <http://ons.dz,activité,emploi> et chômage au 4^{ème} trimestre 2013.

²⁵ <http://ons.dz>

Conclusion :

Il n'est pas aisé d'étudier toutes les facettes de la population féminine active et de déterminer les facteurs qui influent sur la participation de la femme à l'activité économique et sociale du pays. Difficulté réside dans la multitude et la complexité des aspects liés au phénomène d'une part et dans l'indisponibilité de l'information compte tenu de peu d'études consacrées à l'activité féminine d'autre part.

PARTIE PRATIQUE

LA GESTION GENREE

DES RESSOURCES

HUMAINES AU SEIN DE

L'ENTREPRISE SENTEX

DE KHERRATA

Chapitre III

Description De L'entreprise SENTEX et Méthodologie D'enquête

Préambule

Ce chapitre est consacré à la description de l'entreprise SENTEX, ou nous avons effectué notre recherche empirique, à travers la représentation de situation, son activité et son organisation, aussi bien technique, administrative qu'humaine.

Ce dernier est beaucoup plus important en raison de la nature du sujet étudié qui porte essentiellement sur la gestion des carrières selon la variable genre.

Section 1 : Description générale de l'entreprise SENTEX

Dans ce chapitre, nous allons faire une présentation de notre organisme d'accueil **Textile**, retracer son histoire en évoquant ses mission, ses objectifs et les différentes directions de l'entreprise.

1.1 Historique de SENTEX :

SENTEX est une entreprise spécialisée dans l'ennoblissement des tissus blancs, imprimés mélangés coton polyester haute qualité. Elle est dotée d'un service création capable de répondre aux exigences et souhaits du marché. L'équipement du complexe est conçu pour le traitement de tous les tissus en coton ou mélange s'adaptent à toutes les demandes (08 places).

Dans le cadre de l'industrialisation et pour la construction d'une unité de finissage textile, SENTEX (société d'ennoblissement textile) a signé un contrat avec la société japonaise MARUBINI LE 25 JUILLET 1977.

L'implantation de cette unité a eu lieu à KHERRATA, à cause de la présence d'un barrage au niveau de cette région que l'unité a été construite à sa proximité.

La création de l'usine de l'ennoblissement des tissus de KHERRATA en 1982 a été répandue au but de mettre sur le marché des produits de bonne qualité à des prix compétitifs.

Le passage de l'Algérie à l'économie de marché a mené l'Etat vers l'application d'une politique de privatisation des entreprises publiques et aussi l'autonomie des sociétés, ce qui a été le cas pour l'unité de KHERRATA, elle est devenue à partir de janvier 1998 portant le nom de SENTEX prenant la forme d'une ASPA.

1.2 Situation géographique, identification et fiche technique

L'unité **SENTEX** de **KHERRATA** est située sur l'axe routier (Bejaia-Sétif) sur la route nationale N° 9 à 3 Km de ville de KHERRATA. La société d'ennoblissement de textile est une SPA qui a initié avec un capital social de 5000.000 .00 DA. Elle s'étend sur une surface totale de 100 225 m² avec une couverture de 25128 m² dont 2448 pour l'usine.

La proximité de l'entreprise de la zone urbaine de KHERRATA qui facilite l'acheminement de la production vers les marchés. La proximité des ports de Bejaia et Djen-Djen de Jijel pour des raisons d'exportation.

Sur le plan technologique l'entreprise possède une technologie de style japonaise très importante. Le secteur textile est presque dominé par TEXMAGO dont la SENTEX fait partie. En plus l'unité est équipée d'un laboratoire doté de machines haute technologie, Les capacités de production théoriques de l'unité sont estimées à 12.000 .000 mètre linéaires /an tandis que la capacité pratique est de 10.000.000 mètre linéaires/an (83, 3). Les capacités de stockage sont : Tissus écrus : 47 jours ouvrables de stock

1.3 L'environnement de l'entreprise

L'environnement de l'entreprise représente l'ensemble extérieur à l'entreprise en relation avec ses activités. Ces éléments ont une incidence plus ou moins forte sur le fonctionnement de l'entreprise.

1.3.1 L'environnement concurrentiel

La concurrence a marqué sa présence dans les domaines textiles sur les produits provenant de l'étranger arrivant de la Chine et de la Turquie: mais la qualité des produits de l'entreprise en question peut faire face à ces concurrents.

1.4 Fonctionnement et organisation de l'entreprise :

Le fonctionnement de la SENTEX passe par plusieurs organes indispensables et qui sont :

1.4.1 La direction générale

La direction générale est au la pyramide hiérarchique dans l'entreprise, elle est dirigée par un président directeur général qui est le premier responsable dans l'entreprise de la gestion de ses activités en générale.

1.4.2. Service d'hygiène et sécurité

Ce service est chargé de la production de les équipements de danger et de démolition et d'incendié, il veille à la propreté de l'entreprise.

1.4.3. Cellule d'audit

Dans une organisation complexe, il est nécessaire de disposer d'auditeur, qui a pour rôle de limiter les dérives les mauvaises actions nuisible à l'entreprise ou l'institution.

C'est une cellule récemment crée au sein de l'entreprise dans le but de surveiller le déroulement du travail au sain de l'entreprise.

Elle a pour mission vérifier les taches réalisées par les travailleurs en suite elle adresse des rapports bien détaillés au PDG qui vas les analyser et prendre des décisions.

1.4.4. La sous direction de la production

- ✓ Le service teinture : ce service effectue des taches précises sur le tissu à l'aide d'une
- ✓ préparation élaborée par la cuisine selon une formule fixée par le laboratoire.
- ✓ Le service impression : il consiste à appliquer des dessins ou des couleurs sur le tissu, l'impression se fait par un cadre rotatif ou plat selon le produit à obtenir, suivi par un vaporisage à haute température.

La formule de contrôle et dessins sont réalisées par le service impression.

- ✓ Le service blanchiment: est l'élimination des impuretés naturelles en utilisant des oxydations.

1.5. Activités de l'entreprise SENTEX :

SENTEX de KHRRATTA est chargé de réaliser les activités suivantes : - Gestion et développement de la production en matière de la perfection.

- Application de toute opération de n'importe qu'elle forme économique, commerciale, sociale et financière.

Consiste à faire de finissage des produits de l'unité Laghouat et commercialisation des tissus.

Le premier objectif de l'entreprise et de satisfaire la demande en produits textiles sur le territoire nationale, et offrir de l'emploi aux habitants de la région afin de diminuer le taux de chômage au niveau de la région.

- Assurer le fonctionnement de système de production et prestations de la commercialisation de la gamme de produits réels que :

- ❖ H habillement féminin et masculin
- ❖ Fibres naturelles et synthétique
 - Aboutir a la satisfaction des clients.
 - Veiller sur la qualité de ses produites, et ce pour bien se positionner sur le marché.

2. La gestion des ressources humaines au sein de SENTEX

2.1. Les différents types de recrutement :

Il existe deux types de recrutement :

a- Le recrutement interne

La recherche interne est une vérification des besoins de l'entreprise concernant leurs manques en ressources humains, à courte, moyenne et longue terme. L'entreprise procède au recrutement interne pour répondre aux attentes de ses employés.

-Plus économique, plus rapide.

-présente un plus grand indice de validité et de sécurité.

-Bénéfice des investissements de la société de la formation de personnel.

b- Le recrutement externe

L'insuffisance des sources internes et l'importance de se doter en personnel, sont généralement les stimulants de l'entreprise à faire appel à l'extérieur.

2.2. La gestion des carrières dans l'entreprise :

La gestion des carrières au sein de SENTEX KHERRATA est définie comme un ensemble de moyens évolutifs et de mouvements effectués dans un parcours professionnel. Son objectif est centré sur la rentabilité de l'organisation et la satisfaction des attentes individuelles en mettant la cohérence entre sa stratégie et son système de gestion des ressources humains. Au niveau de l'entreprise SENTEX KHERRATA, il existe deux types de mobilités qui

correspondent à la progression et la mutation, l'avancement, la promotion et le développement.

A- La mobilité horizontale

Correspond à une mutation interne qui s'agit de changement de département ou de service.

B- La mobilité verticale

Qui se traduit par un changement de poste sur des critères hiérarchiques. Il ya une : Promotion verticale vers le bas qui se traduit par un changement vers un poste hiérarchique inférieur, et une promotion verticale vers le haut qui se traduit par un changement vers un poste hiérarchique supérieur.

2.3. Effectif de l'entreprise et son évolution :

Améliorer la qualité(le potentiel enrichir et développer) pour assuré le développement continue de l'organisation et au même temps l'évolution technologique.la formation c'est adapté le personne au changement.

2.3.1. Evolution de l'effectif durant les 06 dernières années**Tableau N°1 : Evolution de l'effectif durant les 06 dernières années**

Année /Effectifs	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Effectifs	175	165	140	166	153	141

Source : SENTEX (KHREATTA)

D'après ce tableau on remarque que l'effectif de l'entreprise est instable : Il était en 2010 estimé à 175, Ensuite il a diminué à 140 en 2012 et 141 en 2015.

2.3.2. Répartition des effectifs selon le Genre

Tableau N°2 : Répartition des effectifs selon le Genre

Genre	Effectif	Taux %
Femme	16	11,11%
Hommes	128	88,89%
TOTAT	144	100%

Source : SENTEX (KHRETTA).

A partir de ce tableau, on constate que les salariés sont du genre masculin avec un pourcentage de 88,88% ; contrairement au genre féminin qui représente seulement 11,11%. D'après le responsable de la direction du personnel la faible présence féminine dans cette entreprise est lié à la politique d'emploi qui donne la priorité aux hommes, d'un port, et aux mentalités de la région qui ne favorisent pas le travail salarié des femmes dans les entreprises industrielles.

2.3.3 Répartition des effectifs selon la CSP :

-Tableau n° 3: Répartition des effectifs selon la CSP et le GENRE

Genre \ CSP	F		H		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres	03	27,27%	11	78,57%	14	100%
Maitrise	08	19,04%	34	80,95%	42	100%
Exécution	05	5,68%	83	94,31%	88	100%
Total	16	11,11%	128	88,88%	144	100%

Source : SENTEX(KHERRATTA)

A travers les données de ce tableau, on constate que la représentativité féminine est faible dans toutes les catégories socioprofessionnelles, malgré que la maitre de l'activité de l'entreprise est plus que favorable à l'emploi de genre féminin. Mais on peut avancer que la commune de KHERRATTA est une commune montagnaise qui se caractérisé par la faiblesse de l'investissement industriel.

2.3.4. Répartition en fonction d'ancienneté dans l'entreprise :

Tableau N°4 : Répartition en fonction d'ancienneté dans l'entreprise

Catégorie Ancienneté	Cadre		A- Maitrise		A- exécution	
	H	F	H	F	H	F
+ 20 ans	8	-	15	-	-	-
10-20 ans	2	-	14	-	-	-
5-9 ans		3	4	-	-	-
-5 ans	1	-	5	8	79	5
Total	11	3	38	8	79	5

Source : SENTEX (KHERRATTA)

Ce tableau montre que l'ancienneté est plus élevée chez les hommes que chez les femmes des deux catégories cadres et agents de maîtrise. L'ancienneté des femmes ne dépasse guère la durée de 10 ans en raison de facteurs essentiels :

- Le premier concerne la situation générale de la femme dans le travail salarié en générale et de le travail en entreprise particulièrement qui se caractérise par une courte carrière.

- Le deuxième facteur est lié à l'entreprise qui est restée pendant longtemps avec une politique qui favorise l'emploi des hommes considérés « chefs de familles » et dont les salaires constituent la base de la stabilité des familles et de la société.

A coté de cela, la catégorie des exécutants est une catégorie instable, car soumise aussi bien pour les hommes que pour les femmes au C.D.D. c'est pourquoi leur ancienneté ne dépasse aucunement 5 ans. Malgré cela, l'effectif des femmes est très réduit par rapport à celui des hommes.

2.3.5 Type de contrat

Tableau N°6 : Répartition en fonction de type de contrat

Type de contrat Sexe	CDD		CDI		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	11	68,75%	05	31,25%	16	100%
Hommes	75	58,59%	53	41,40%	128	100%
Total	86	59,72%	58	40,25%	144	100%

Source : SENTEX (KHERRATTA)

On remarque que l'emploi en CDD est majoritaire dans l'entreprise ce qui montre l'application d'une politique d'assouplissement et de flexibilité des emplois et des salaires puisque les CDI ne représentent que 40,25% de l'ensemble des emplois de l'entreprise selon le genre, 11 des 16 femmes exerçant au sein de l'entreprise sont temporaire (En CDD), Ce qui représente 68,75%. Autrement dit, l'emploi féminin est beaucoup plus temporaire dans la durée qu'indéterminé.

SECTION 02 : Méthodologie d'enquête

L'enquête a pour but de répondre à la question de départ qui sous tend que la gestion des carrières professionnelle est influencée par les discriminations pratiquées dans l'environnement familiale à l'égard des femmes de sorte à les prolonger et à les reproduire dans l'environnement de l'organisation du travail en entreprise.

L'enquête a été effectuée durant le mois de mai et le mois de juin en trois étapes

1-Etape première : préparation de l'enquête

C'est la phase de recueil des informations secondaire sur les effectifs de l'entreprise et d'élaboration des instruments d'enquête à savoir le questionnaire que nous avons choisi comme moyen d'approche d'un échantillon constitué de deux groupes : un groupe de femmes et un autre d'homme afin de comparer les opinions, les représentations et les attitudes.

1.1 Le questionnaire : il comporte question dont des questions fermées, semi-fermées et des questions ouvertes structurées autour des axes suivants :

-le recrutement et l'affectation aux poste de travail : ya- t'il des postes féminins et des postes masculins ?

-les conditions d'exercices du travail son –elle les mêmes pour les deux catégories ?

-l'évaluation des compétences et de la qualité de l'exercice répond-elle dans la réalité à une différenciation de genre ?

-les opportunités de formation, de promotion et de progression professionnelle sont-elles les mêmes pour les deux catégories ?

1.2 L'échantillonnage : concernant le groupe des femmes, nous avons tenté de les inclure toutes dans notre études du moment que leur effectif est très réduit puisque elles ne représentent que 16. Mais en fin de compte 12 questionnaires seulement sont exploitables. Ce qui ne répond pas entièrement à nos attentes, mais le temps serré ne nous à pas permis de compléter ailleurs de changer d'entreprise.

Pour le groupe des hommes qui constituent la majorité des effectifs de l'entreprise, nous nous sommes retrouvées limitées par le nombre réduit du groupe des femmes, qui est le groupe essentiel d'une part et l'importance du groupe témoins dont l'échantillon dont être méthodologiquement proportionnel d'autre part. C'est pourquoi, nous nous sommes résignées à un échantillon de l'homme représentant les trois catégories socioprofessionnelles.

Par conséquent l'échantillon global est constitué de 52 salaries de l'entreprise, dont 16femmes.

2. Deuxième étape : Déroulement de l'enquête

L'enquête s'est déroulée au sein de l'entreprise SENTEX par la passion de 60 questionnaires durant la dernière semaine du mois de mai et la première semaine du mois de juin.

3. Troisième étape : Dépouillement des questionnaires et traitement des réponses :

Les 52 questionnaires remplis sont dépouillés par le moyen de l'outil informatique en utilisant le logiciel SPHNX. Nous avons effectué un très simple pour constituer des tableaux à une seule entrée (tableaux simple) avant de croiser les réponses obtenues (variables dépendant variable indépendante) avec la variable genre afin de comparer et de relever les différences.

SECTION 03 : Caractéristique de l'échantillon étudié

Tout au long de ce travail nous avons essayé de répondre aux questions de recherche que nous avons citées dans notre problématique et cela à partir des données que nous avons recueillies dans l'entreprise SENTEX.

1. Caractéristique de l'échantillon étudié

C'est la nature de sujet étudié « la gestion des carrières professionnelles de l'entreprise SENTEX » un échantillon précis qui nous a orienté à choisir.

Le choix de notre échantillon est basé essentiellement sur « la gestion des carrières professionnelle », on a choisi une population de 60 salariés parmi 141 salariés on but de répondre à nous questionnaire de recherche qui concerne (le recrutement, la formation, et la promotion) entre les deux sexes masculin et féminin, donc 60 questionnaires ont été distribués sur les lieux de travail aux salariés concernés et on a récupéré 52 questionnaires.

1.1. Genre**Tableau N°1 : Répartition de l'échantillon selon la variable genre.**

Genre	Nombre	Pourcentage%
Homme	40	76.9%
Femme	12	23.1%
TOTAL	52	100%

À partir de ce tableau, on constate que la majorité des salariés sont des sexes masculins avec un pourcentage de 76,9% ; contrairement au sexe féminin qui représente seulement 23,1% d'après l'analyse de ces données on conclut que la politique de recrutement de sexe masculin est plus que le sexe féminin, et pour tant l'entreprise SENTEX est une entreprise industrielle.

1.2. L'âge

Tableau N°2 : La répartition des éléments de l'échantillon selon l'âge.

Age	Nombre	Pourcentage%
20-29 ans	21	40 ,4%
30-39 ans	17	32 ,7%
40-49 ans	7	13 ,5%
50 ans et plus	7	13 ,5%
TOTAL	52	100%

D'après se tableau on constate que la majorité des salariés sont de catégorie jeune entre 20-29 ans avec un pourcentage 40,4% ; et après la catégorie 30-39 ans avec un pourcentage 32,7% ensuite la catégorie 40-49 avec un pourcentage 13,5% et enfin la catégorie de 50 ans et plus avec un pourcentage 13,5%.

1.3. Niveau d'instruction

Le niveau d'instruction est une variable explicative dont la répartition de l'échantillon peut nous être utile dans l'analyse des réponses données aux questions du sujet.

Tableau N°3 : La répartition des salariés selon leur niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Nombre	Pourcentage%
Primaire	2	3 ,9%
Moyen	3	5 ,8%
Secondaire	22	42, 3%
Supérieur	25	48 ,1%
TOTAL.	52	100%

Ce tableau montre que 48,1% des salariés de l'entreprise SENTEX sont niveau d'instruction supérieur, et 42,3% des salariés sont niveau d'instruction secondaire, et 5,8%

sont niveau d'instruction moyen, et 3,9% des salariés sont niveau d'instruction primaire, on conclut que l'entreprise SENTEX préfère de lors recrutement les salariés ayant un niveau assez élevé.

1.4. La situation familiale :

Tableau N°4 : La répartition des éléments de l'échantillon selon leur situation familiale.

Situation familiale	Nombre	Pourcentage%
Célibataire	28	53,9%
Marié	24	46,2%
Veuf(e)	0	0,0%
TOTAL	52	100%

Les données de ce tableau montrent que 53,9% des salariés de l'échantillon sont célibataires et 46,2% ne le sont pas, cette situation s'explique par le fait que l'entreprise SENTEX n'est pas une entreprise ancienne.

1.5. Type de la famille

Tableau N°5 : La répartition des éléments de l'échantillon selon leur type de famille

Type de la famille	Nombre	Pourcentage%
Large	23	44,2%
Nucléaire (petite)	29	55,8%
TOTAL	52	100%

D'après ce tableau on remarque que la majorité des salariés dont le type de famille est Nucléaire (petite) avec un pourcentage de 55,8%, par contre les autres salariés dont le type de famille est large avec un pourcentage de 44,2%.

Chapitre IV

Analyse et interprétation des résultats

SECTION 01 : Le recrutement et l'affectation aux postes de travail

Dans ce que suit, on va essayer d'analyser le premier axe émise, et qui concerne le recrutement et l'affectation aux postes de travail entre les deux sexes femme et homme.

2.1 Nature du travail exercé et expérience

Le recrutement est un passage obligé pour la relation entre l'entreprise et le salaries, ce processus concret par lequel se jouent les grands équilibres entre l'offre et les demandes d'emploi.

2.1.1 Année d'expérience :

A partir de se tableau on va connaître le genre le plus recruté dans l'entreprise SENTEX.

Tableau N°1 : Le nombre des salariés recrutés par année

Année Genre	Avent 2000	2000-2005	2005-2010	2010-2016	Total
Masculin	11	02	03	24	40
Féminin	00	02	00	10	12
Total	11	04	03	34	52

On déduit d'après ce tableau que l'entreprise SENTEX ont été recrutées avant 2000 le genre masculin ce qui nous amène à dire qu'il ya eu a cette époque un fort recrutement des hommes, par contre les femmes sont pas recrutées, et dans les dernies années 2010-2016 on remarque qu'il ya un recrutement élevé des femmes.

2.1.2 Type de contrat :

Tableau N°2 : montre le type de contrat des salariés (genre féminin et masculin).

Contrat Genre	CDD		CDI		Total	
Masculin	20	50%	20	50%	40	100%
Féminin	5	41,67%	7	58,33%	12	100%
Total	25	48,4%	27	51,92%	52	100%

D'après ce tableau on remarque que la majorité des femmes de SENTEX sont travaillées en contrat a durée indéterminé avec un pourcentage de 58,33% par contre la moitié des hommes 50% sont travaillés avec un contrat a durée déterminé, c'est-à-dire les femmes acceptent travailler avec un contrat a durée indéterminé quelque que soit le salaire et le poste occupée et les hommes changent leur travail si le salaire est minable.

2.2 Adéquation et satisfaction au travail :

Dans ce que suit, on va essayer d'analyser le deuxième axe qui concerne la satisfaction des salariés en ce présentant les critères de promotion, la formation.

2.2.1 La promotion :

Est-ce que les femmes bénéficient des mêmes opportunités de promotion dans le travail que les hommes dans le travail selon le genre.

Tableau N°3 : Le bénéfice de la promotion entre sexe.

Promotion Genre	Oui		Non		Total	
	Masculin	19	47,5%	21	52,5%	40
Féminin	01	8,33%	11	91,67%	12	100%
Total	20	38,46%	32	61,53%	52	100%

Ce tableau montre que la majorité des femmes n'ont pas bénéficié d'une promotion soit un pourcentage de 91,67% qui répondu par non, donc on peut déduire que les entreprises Algérienne ne fait pas l'égalité entre le genre masculin et féminin.

2.2.2 La formation professionnelle :

Tableau N°4 : Le Bénéfice de la formation selon le genre.

Formation Genre	Oui		Non		Total	
	Masculin	27	67,5%	13	32,5%	40
Féminin	02	16,67%	10	83,33%	12	100%
Total	29	55,76%	23	44,23%	52	100%

Dans sa politique de formation, l'entreprise SENTEX tend à faire bénéficier les hommes, mais il n'en demeure pas moins que le genre féminin n'ont pas bénéficiers, cela explique qu'il ya pas l'égalité entre les sexes, soit le genre masculin un pourcentage de 67,5% qui sont bénéfice de la formation, par contre le genre féminin on a 83,33% qui ne sont pas bénéficier la formation.

2.3 Opinions et représentation du travail de la femme dans l'entreprise :

Le travail reste très important pour les hommes et les femmes, il est une source principale pour la reproduction, la qualité de la vie et aussi souvent pour donner le sens et le plaisir de la vie, le travail reste centrale pour les deux sexes même si cette centralité du travail s'organise complètement différemment selon le genre.

Tableau N°5 : Adéquation des capacités personnelles aux exigences du poste.

Adéquation Genre	Inadéquatio n Totale		Adéquation Totale		Compétences supérieures		Compétences inférieures		Total	
	Masculin	1	2,5%	23	57,5%	12	30%	04	10%	40
Féminin	-	-	8	66,67%	02	16,67%	02	16,67%	12	100%
Total	1	1,92%	31	59,61%	14	26,92%	06	11,53%	52	100%

Les données de ce tableau montrent que la plupart des hommes soit un pourcentage de 57,5% et des femmes 66,67% le niveau de leurs compétences est en adéquation totale avec les postes qu'ils occupant.

Tableau N°06 : La satisfaction au travail.

Satisfaction Genre travail	Non		Oui		Total	
	Masculin	25	62,5%	15	37,5%	40
Féminin	7	58,33%	5	41,67%	12	100%
Total	32	61,53%	20	38,46%	52	100%

Nous constatons d'après notre tableau que dans l'entreprise SENTEX les deux genres (masculin et féminin) ne sont pas satisfaites de leur travail soit 62,04% des hommes et 58,33% des femmes sont répondu par non, et cela renvoi a des plusieurs facteurs de l'insatisfaction.

Tableau N°07 :Le facteur essentiel de l'insatisfaction.

Facteur de l'insatisfaction	Salaire		Promotion		Condition de travail		Poste de travail		Total	
	Genre									
Masculin	35	87,5%	05	12,5%	-	-			40	100%
Féminin	09	75%	02	16,67%	01	8,33%			12	100%
Total	44	84,61%	07	13,46%	01	1,92%			52	100%

Les données de ce tableau montre que le facteur essentiel de l'insatisfaction au travail est le salaire premièrement parce que les travailleurs touchent un salaire minable surtout les femmes et après la promotion ou en trouve la majorité des salariés ne bénéfices pas une promotion.

Tableau N°08 : La satisfaction à l'égard du salaire

Salaire / Genre	Oui		Non		Total	
Masculin	04	10%	36	90%	40	100%
Féminin	01	8,33%	11	91,67%	12	100%
Total	05	9,61%	47	90,38%	52	100%

Chez l'entreprise SENTEX les salariés ne sont pas satisfaits de leur salaire, il représente un salaire minable pour les deux catégories parce que la majorité des salaries de sexe féminin et de sexe homme sont répondues par non avec un pourcentage 90% pour les hommes et 91,67% pour les femmes.

Tableau N°08 : Représentation de salaire pour la famille.

Salaire Genre	Indispensable		Complémentaire		Besoin personnel		Autre		Total	
	Masculin	20	50%	06	15%	14	35%	-	-	40
Féminin	04	33,33%	01	8,33%	07	58,33%	-	-	12	100%
Total	24	46,15%	07	13,46%	21	40,38%	-	-	52	100%

Nous remarquons que le salaire est indispensable pour la famille et il est en besoin personnel et pour certaine salarier il est complémentaire.

2.3.1 Discrimination à l'égard des femmes au travail :

Comment sont jugées les compétences des femmes qu'exercent au sein de l'entreprise par rapport à celle des hommes ? Sont-elles inférieur, égale ou supérieures ?

Tableau N°09 : Les compétences des femmes à celle des hommes

Compétence Genre	Supérieur		Inférieur		Egale		Total	
	Masculin	04	10%	24	60%	12	30%	40
Féminin	02	16,67%	-	-	10	83,33%	12	100%
Total	06	11,53	24	46,15%	22	42,30%	52	100%

Il s'avère à travers les données de ce tableau que les hommes sous-estiment les compétences de leurs collègues du genre féminin puis que 60% de l'échantillon les jugent inférieures aux leur. Alors que 10/12 des femmes interrogées, ce qui représente 83 33% considèrent qu'elles sont égales.

Ceci montre l'ampleur des préjugés que portent les hommes à l'égard des femmes dans l'entreprise

Tableau N°10 : Discriminations à l'égard des femmes dans le travail.

Discrimination Genre	Oui		Non		Total	
	Masculin	27	67,5%	13	32,5%	40
Féminin	12	100%	-	-	12	100%
Total	39	75%	13	25%	52	100%

Par ailleurs nous constatons d'après ce tableau qu'il existe des discriminations à l'égard des femmes, Ou sen de l'entreprise puis que toutes les femmes interrogées y sont convaincues et 67,5% du groupe des hommes l'ont avoué et confirmé.

Tableau N°11 : Pratiques de discrimination à l'égard des femmes.

Dis Genre	recrutement		responsabilité		promotion		formation		Evaluation		Total	
	M	7	17,5%	6	15%	9	22,5%	10	27,5%	7	17,5%	40
F	2	16,67%	3	25%	5	41,67%	01	8,33%	1	8,33%	12	100%
Total	9	17,30%	9	17,30%	14	26,92%	11	21,15%	8	15,38%	52	100%

Ce tableau montre que la discrimination s'exerce-elle dans tout les pratiques de la gestion des ressources humaines par apport au sexe féminin, surtout dans le recrutement (hommes 17,5% ;Femmes 16,67%), la formation (hommes 27,5% ;Femmes 8,33%), l'évaluation (hommes17,5%,Femmes 8,33%) on trouve des majorités sont disent que la discrimination s'exerce a l'égard des femmes, cela montre que l'entreprise SENTEX ne recrute pas les femmes et elles sont pas bénéficiers la promotion la formation et elles sont pas accès aux poste de responsabilité.

Tableau N°12 : Gene du responsable préfère

Responsable Genre	Homme		Femme		Peu import		total	
	Masculin	23	57,5%	03	7,5%	14	35%	40
Féminin	01	8,33%	02	16,67%	09	75%	12	100%
Total	27	51,92%	05	9,61%	20	38,46%	52	100%

D'après ce tableau on remarque que la majorité des salariés sont préfèrent l'homme qui doit être le responsable dans l'entreprise soit un pourcentage de 57,5% par contre les autres sont disent que le responsable doit être peu import soit un pourcentage de 35% homme et 75% Femmes, dans l'entreprise SENTEX le responsable est un homme.

Les femmes occupant un poste à responsabilité restent des cas exceptionnels. On retrouve cependant plus de femmes dans les postes de cadre moyens, on observe qu'à ce niveau les femmes sont principalement dans les départements des ressources humaines, de l'administration et des finances et très peu présentes aux postes de directeur général, de directeur technique et de cadre hiérarchique.

2.3.2 Discussion :

L'étude montre que l'entreprise SENTEX privilégie le recrutement des hommes que les femmes malgré que l'activité de l'entreprise porte sur le textile, qui est le domaine de dominance de l'œuvre féminine en Algérie et dans le monde.

Concernant l'adéquation aux postes de travail occupés, les femmes considèrent autant que les hommes que les postes qu'elles occupent leur conviennent parfaitement. Ce pendant elles ont relevé l'existence de pratiques discriminatoires à leur égard particulièrement dans les opportunités de promotion et d'accèsion aux postes de responsabilités. Ceci est clairement exprimé par le groupe des hommes ont :

- 57,5% préfèrent avoir affaire à un responsable de genre masculin.
- 60% considèrent que les compétences professionnelles des femmes sont inférieures alors que 10 des 12 femmes interrogées s'y voient égales des hommes. D'ailleurs certains n'ont même avoué que « la place des femmes, à leurs yeux, est à la maison et non dans l'entreprise »
- Par ailleurs, les réponses des deux groupes concernant les opportunités de formation et de promotion montrent l'existence d'un écart important en faveur des groupes des hommes, dont 67,5%, et 47,5% ont successivement bénéficié de formation et de promotion contre 16,66% et 8,33% chez le groupe féminin.

La gestion des ressources humaines à travers l'approche genre est un cadre d'analyse qui dynamise la recherche en apportant un éclairage spécifique à la science de gestion. Cet éclairage n'est pas récent car parler de genre, ce n'est pas parler autrement des femmes, il ne s'agit pas non plus de présenter les femmes ou les hommes comme des groupes homogènes ayant des logiques d'action univoque. L'approche genre permet d'analyser la manière dont les interactions entre les hommes et les femmes affectent et sont affectées par les changements de l'environnement et influencent les pratiques de GRH. Autrement dit la gestion des ressources humaines dans la réalité montre à l'observateur des carences que la théorie économique classique ne dévoile pas à travers l'usage univoque des concepts de « ressources humaines et compétences professionnelles » car la réalité de l'entreprise est très complexe.

La SENTEX KHRRRATA, terrain de notre étude, qui concerne la gestion des ressources humaines, montre qu'il ya des discriminations à l'égard des femmes dans leurs affectation aux postes de travail et dans tout les domaines de la gestion des ressources humaines (la gestion des carrières, la formation, l'évaluation des compétences), depuis la première affectation ou recrutement et durant le suivi des carrières.

Concernant l'affectation, les discriminations s'expriment à travers la distinction entre les postes qui s'accordent avec les spécificités féminines qui n'exigent pas un effort physique, sans risques majeurs et qui s'exercent dans des endroits fermés et protégés alors que les postes dévolus aux hommes sont des déplacements et des postes qui comportent des risques qui exigent des efforts physiques et intellectuels et qui s'exercent dans des espaces ouverts généralement.

Cette division du travail est une division genrée qui s'accroît durant la carrière professionnelle puisque les femmes interrompent leur carrières après le mariage ou après la naissance du premier enfant alors que les hommes poursuivent généralement leurs carrières en bénéficiant des opportunités de formation et de promotion qui leur permettent d'accéder aux postes de responsabilité et de direction. Ce qui fait en réalité un autre type de discrimination à caractère verticale où les femmes sont absentes au sommet de la hiérarchie malgré que le secteur du textile est un secteur où la main d'œuvre féminine prédomine en nombre selon les statistiques.

BIBLIOGRAPHIE

Les ouvrages :

1. ANNECK, Cohen, toute la fonction de ressource humaine : savoir, savoir-faire, savoir-être.
2. BARACATOLAH Amina, valider les acquis et les compétences en entreprise, INSEP CONSULTING, paris.2000.
3. BOUCEBCI M. Psychiatre et développement, Ed ; SNED, Alger, 1979.
4. BOUTILLIER. Sophie, le travail des femmes axe d'émancipation, édition : l'harmattan, France.2004.
5. BOUDEFA. Saliha, image de la femme dans les discours officiel, in femme, familles et société au Maghreb, journées d'étude de 2,3 et 4/1987université d'Oran 1988.
6. CAMILLERI.C, jeunesse et développement, édition, Du CNRS, paris, 1996.
7. CADIN.L, gestion des ressources humains, pratique et élément de la théorie, 1ere édition dunod, paris, 1997.
8. COLIN. Armand, l'injustice ménagère, paris.2007.
9. J CERDIN, gérer les carrières, édition : EMS, paris.2000.
10. KHOUDJA Souad, A comme Algérienne, édition : ENAL, Alger.1991.
11. Laetitia lentilleux, « l'essentiel de la gestion des ressources », Gualino, 5ème édition.
12. M. Ginga, C. Bujold. Choix professionnel et développement des carrières « théorie et recherche »2eme édition ; édition Gaëtan Morin éditeur. Canada.2000.P.13.
13. PERETTI, Jean Marie, « gestion des ressources humaines »,10ème édition.1998.
14. PERETTI. Jean Marie, gestion des ressources humaines, 5ème édition Vuibert, Belgique, 2003.
15. LONGHI. Cristina, et si les femmes réinventaient le travail, édition d'organisation, paris.2002.
16. LUC MARSAL, la détection des potentiels, édition : ESF, paris.1998.

17. MAHE DE BOISLANELLE H. «dictionnaire de gestion », édition économisa, 1998.
18. SEKIOU Lakhdar, gestion de ressources humaines, éd de boek, canada, 1993.
19. SEBBAN.E, « les secrets des couples heureux » Nous deux, 15 aout 2006.
20. VANDEVELDE- DAILLIERE. Hélène, Malgré la tourmente, Paris, 1988.

Article :

Constitution de 1976, article 02.

EL Moudjahid, Alger, 19 juin 1984.

Site Internet :

[www.Algerie. Focus.com/2010-2011](http://www.Algerie.Focus.com/2010-2011), quelle place de la femme algérienne dans le marché du travail.

<http://ons.dz.Activité.emploi> et chômage an 4eme trimestre 2013.

LA LISTE DES TABLEAUX:

Numéro de tableau	Intitulé	page
01	Evolution de l'effectif durant les 06 dernières années.	45
02	Répartition des effectifs selon le genre.	46
03	Répartition de l'effectif selon la CSP.	46
04	Répartition en fonction d'ancienneté dans l'entreprise.	47
05	Répartition en fonction de type de contrat.	48
01	Répartition de l'échantillon selon la variable genre.	50
02	Montre la répartition des éléments de l'échantillon selon l'âge.	51
03	La répartition des salaires selon leur niveau d'instruction.	51
04	La répartition des éléments de l'échantillon selon leur situation familiale.	52
05	La répartition des éléments de l'échantillon selon leur type de famille.	52
01	Montre le nombre des salaires recrutés par année.	53
02	Montre le type de contrat des salaires.	53
03	Montre le bénéfice de la promotion entre le sexe.	54
04	Montre la relation entre le sexe et le bénéfice de la formation.	54
05	La relation entre adéquation par apport aux exigences de poste.	55
06	Montre la satisfaction au travail.	55
07	Montre le facteur essentiel de l'insatisfaction au travail.	56
08	La satisfaction de salaire.	56
08	Représentation de salaire pour la famille.	57
09	Montre les compétences des femmes à celle des hommes.	57
10	Les différentes discriminations à l'égard des femmes dans le travail.	57
11	Montre comment la discrimination s'exerce-elle.	58
12	Le responsable dans l'entreprise selon le genre.	58

LA LISTE DES FIGURES

N° de la figure	Intitulé	Page
01	Les étapes de recrutement.	15
02	L'évaluation à 360° degré.	19

ANNEXE

Université Abderrahmane Mira de Bejaia
Faculté des sciences économiques, commerciales
et des sciences de gestion
Département des sciences de gestion

Option : gestion des ressources humaines

Questionnaire de recherche

Sur le thème

**« Suivi et gestion des carrières professionnelles
au sein de l'entreprise économique »**

Cher(e) salarié(e) :

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle pour l'obtention du diplôme de Master en Gestion des ressources Humaines, nous vous demandons de bien vouloir y contribuer en répondant aux questions du présent questionnaire. Nous vous assurons que les informations que vous allez nous fournir resteront anonymes et ne seront utilisées que pour des fins scientifiques.

1) Genre

Homme

Femme

2) Age

20-29 ans

30-39 ans

40-49 ans

50 et plus ans

3) Niveau d'instruction ?

Primaire

Moyen

Secondaire

Supérieur

4) Situation familiale ?

Célibataire

Marié

Veuf (e)

5) Type de famille :

Large

Nucléaire (petite)

6) Si vous êtes marié(e) :

- Avez-vous des enfants ?

Oui

Non

Si oui, précisez le nombre :

- Activité professionnelle du conjoint :

.....

7) Revenu mensuel du conjoint :

20000 DA

20000-50000 DA

Plus de 50000 DA

Sans revenu

8) Année de recrutement dans l'entreprise ?

.....

9) Quelle poste occupez- vous actuellement dans cette entreprise ?.....

.....

10) Depuis combien de temps exercez-vous cette fonction ?

.....

11) Type de contrat ?

CDD

CDI

12) Quelle était votre première fonction ?

.....

13) Avez-vous bénéficié d'une promotion ?

Oui

Non

- Si oui, Année de la première promotion ?

.....

- Si non

pourquoi ?.....

.....

14) Avez-vous bénéficié d'une formation au sein de l'entreprise ?

Oui

Non

15) Avez-vous effectué une formation par votre propre initiative ?

Oui

Non

Si oui, quel était le but de cette formation ?.....

.....

16) Comment jugez-vous le rapport d'adéquation de votre travail avec vos qualifications et compétences ?

Inadéquation totale

Adéquation totale

Compétences supérieures au travail

compétences inférieures au travail

17) Pensez-vous que votre travail vous permet d'évoluer sur le plan des compétences ?

Oui

Non

Si Non, pourquoi ?

18) Etes-vous satisfait de votre travail ?

Oui

Non

- Si non, Quel est le facteur essentiel de l'insatisfaction ?

Salaire

Promotion

Condition de travail

Statut social

Poste de travail

Autre, précisez :

19) Etes-vous satisfait de votre salaire ?

Oui

Non

Pourquoi ?

.....

20) Que représente votre salaire pour votre famille ?

Indispensable

Complémentaire (appoint)

Besoins personnelles

Autre, précisez

.....

21) Désirez –vous changer de travail ?

Oui

Non

Si oui pourquoi ?

22) Précisez le travail que vous désirez exercer :

.....

.....

23) Comment jugez-vous les compétences des femmes par rapport à celles des hommes ?

Supérieures

Inférieures

Egales

24) Comment est jugé généralement le statut de la femme au sein de l'entreprise ?

.....

25) Pensez-vous qu'il ya des discriminations à l'égard des femmes dans le travail ?

Oui

Non

- **Si oui comment s'exercent-t-elle ?**

Au recrutement

A l'accès aux des postes de responsabilités

A la promotion

A la formation

Par des pressions au travail

Par des pressions familiales

Evaluation

Rémunération

Autre, précisez :.....

.....

26) Comment jugez-vous les relations de travail entre les collègues ?

.....

.....

27) Comment jugez-vous les relations avec les supérieurs ?

.....

.....

28) Que préférez-vous avoir comme responsable direct ?

Un homme

Une femme

Peu importe

Pourquoi ?.....

.....

Merci pour votre contribution.

Résumé :

Les ressources humaines peuvent constituer le moteur de réussite et du développement de toute organisation professionnelle comme elles peuvent être la cause de son échec, c'est pourquoi il est nécessaire d'attirer et de sélectionner les compétences les plus adéquates, sans distinction de genre. Cependant, la complexité de l'être humain et la réalité de l'entreprise ne reposent pas seulement sur la logique économique ni la rationalité de la gestion car il y a divers facteurs liés à l'environnement et au contexte qui interviennent et qui influencent les attitudes et les pratiques des acteurs. C'est ainsi que la présente étude s'est appuyée sur l'approche « GENRE » pour élucider les discriminations qui existent au sein de l'entreprise industrielle dans la gestion des ressources humaines en général et la gestion des carrières professionnelles des deux genres essentiellement. Cette approche, qui est très répandue dans les pays développés, permet d'appréhender les limites de la rationalité économique classique.

La recherche empirique au niveau de l'entreprise SENTEX de Kherrata a conduit à une somme de résultats qui montrent que les femmes bénéficient de moins d'opportunités de formation et de promotion dans le travail et elles sont souvent soumises à la pression des préjugés des hommes particulièrement et de la société en général, qui sous-estiment leurs compétences et limitent les opportunités d'avancement et d'accession aux postes de responsabilité.