Ecole des Hautes Etudes Commerciales d'Alger

EHEC

Mémoire de fin de cycle pour l'obtention du diplôme de Master en science commerciales

Option : Management des Ressources Humaines

LA MOBILITE DES FEMMES EN ALGERIE : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE GENRE

ETUDE DE CAS : SAIDAL

Elaboré par :

Melle. Zina BOUCHERIT

Encadreur :

Mme. Bouchra YAKOUBI

Maitre de conférences à EHEC

03ème promotion

Juin 2016

Ecole des Hautes Etudes Commerciales d'Alger

EHEC

Mémoire de fin de cycle pour l'obtention du diplôme de Master en science commerciales

Option : Management des Ressources Humaines

LA MOBILITE DES FEMMES EN ALGERIE : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE GENRE

ETUDE DE CAS : SAIDAL

Elaboré par :

Melle. Zina BOUCHERIT

Encadreur :

Mme. Bouchra YAKOUBI

Maitre de conférences à EHEC

03ème promotion

Juin 2016

Dédicace :

Je dédie ce travail

A ma chère mère et chère père pour leurs sacrifices et soutiens. Que Dieu les protègent.

A mes chères frères Sofiane, Hamza et Younes

A toute ma famille et mes amis ;

Et toute personne qui a contribué de loin ou de près à ce travail.

Zina

Remerciement :

Je tiens à remercier, en premier lieu, Mme Bouchra YAKOUBI, mon encadreur, qui m'a beaucoup aidé dans la réalisation de ce mémoire par ses précieux conseils, sa disponibilité et ses orientations.

Je remercie également Mme Nassima ARHAB qui n'a pas hésité à m'aider et me conseillé.

Ma gratitude est aussi envers tous les collaborateurs de groupe SAIDAL qui m'ont soutenu tout au long de la période de mon stage, en particulier à Mme KRIM, Mme Chfika et Mr HIBOUCHE le superviseur des délégués médicaux qui m'a assuré les membres de l'échantillon.

Je remercie aussi les enseignants de l'EHEC, et spécialement de la spécialité Management des Ressources Humaines, sans oublier les bibliothécaires.

Et je suis très reconnaissante à mes chères parents, ainsi à toute ma famille, qui m'ont soutenu, encourager et motiver durant ce long chemin, un grand merci.

Enfin, je remercie tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail de recherche.

Résumé :

Alors que les femmes ont pu envahir le marché de travail et que leurs niveaux d'éducation a pu dépasser celui des hommes, les inégalités professionnelles poursuivent entre les hommes et les femmes. L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exige le respect de plusieurs principes en particulier le déroulement de carrière. Les femmes assument plus que les hommes les taches domestiques et familiales ce qui freine leurs projet professionnels. Elles accèdent de plus en plus à l'emploi, mais elles sont consacrées de plus pour le secteur tertiaire et à un nombre réduit d'emplois. Certains métiers contiennent plus d'obstacles que d'autres comme ceux qui nécessitent une mobilité géographique.

Donc cette étude intéresse à la mobilité géographique et ses obstacles qui freinent la carrière des femmes en faisant une comparaison avec ceux de leurs collègues hommes pour qu'à la fin nous puissions déduire le degré d'égalité professionnelle entre les délégués médicaux des deux sexes au sein de l'entreprise algérienne SAIDAL.

Mots clés : travail de femme, la mobilité géographique, l'égalité professionnelle, freins, discrimination,

Abstract:

While women were able to invade the labor market and their educational levels could exceed that of men, the professional inequalities continue between men and women. Equal treatment between men and women requires the respect of several principles in particular career development. Women assume more than men the domestic and family tasks which hold back their professional project. They increasingly access to employment but are more consecrated to the tertiary sector and a small number of jobs. Some trades contain more obstacles than others, such as those that require geographic mobility.

Therefore, this study is interested by the geographic mobility and its obstacles that hold back the women's career comparing to those of their male colleagues; in order to deduce, at the end, the degree of professional equality between medical representatives of both sexes, in the Algerian company SAIDAL.

Key words: women career, the geographic mobility, the professional equality, obstacles, discrimination.

ملخص:

بالرغم من أن المرأة قد استطاعت دخول سوق العمل و أثبتت مكانتها و أن مستواها التعليمي تخطى بعض الأحيان مستوى الرجل إلا أن عدم المساواة الموجودة في ميدان العمل لازالت قائمة. المساواة في المعاملات بين الرجل و المرأة تتطلب احترام عدة مبادئ خاصة تلك المتعلقة بتسيير المسار المهني.
المرأة تتكبد أكثر من الرجل مسؤولية الواجبات المنزلية مما يعرقل مشروعها المهني, برغم من أنها نجحت للوصول لعدة مهن لكن تنحصر بكثرة في قطاع الخدمات و بعضها يتضمن العديد من العراقيل كالتي تتطلب الكثير من الحركة و التنقلات الجغرافية.

هده الدراسة تهتم بالتنقلات الجغرافية المهنية و عوائقها التي تكبح المسيرة المهنية للمرأة مقارنة مع زميلها الرجل لكي في الأخير نستطيع استنتاج مدى وجود المساواة المهنية بين الممثلين الطبيين الرجال و النساء داخل الشركة الوطنية سيدال.

Liste des figures :

Chapitre I :

Figure n°01 : La démarche de l'évaluation de la performance ……14

Figure n°2 : Matrice des formes de mobilités…….……...16

Figure n°3 : Relation entre mobilité verticale et mobilité horizontale ……..19

Figure°4 : Etude des passerelles entre fonctions……22

Figure n°5: Le processus de la mobilité……..23

Chapitre III :

Figure n°6 : Répartition selon le genre……...61

Figure n°7 : Répartition selon les tranches d'âge……..62

Figure n°8 : Répartition selon le niveau d'instruction……...63

Figure °9 : Répartition selon l'ancienneté……..64

Figure n°10 : Répartition selon la situation familiale……..65

Figure n°11 : Répartition selon les wilayas…….66

Figure n°12 : L'obligation de changement de wilaya…….67

Figure n°13 : Problème de logement……..68

Figure n°14 : Problème d'étude des enfants……...69

Figure n°15 : Le problème de conjoint……70

Figure n°16 : Problème psychologique……71

Figure n°17 : Autre freins……72

Figure n°18 : Le travail dans une zone géographique précise……....73

Figure n°19 : Demande de changement de poste……74

Figure n°20 : La difficulté de travail comme cause……76

Figure n°21 : La perte de temps……...…77

Figure n°22 : Autres causes de la demande à un changement de poste……...78

Figure n°23 : Possession de véhicule……...79

Figure n°24 : Le degré des dépenses de transport……...80

Figure n°25 : Les motivations de poste……..….81

Figure n°26 : Les avis sur la chance des femmes à la mobilité géographique……82

Figura n°27 : Les avis sur la cause de la diminution de la chance des femmes……..83

Figure n°28 : La responsabilité familiale rend le travail de la femme plus difficile……...84

Figure n°29 : Conciliation entre vie privée/vie professionnelle…….....85

Figura n° 30: Les stéréotypes de genre……86

Figure n°31 : La préférence pour la similarité homme/homme……...87

Figure n°32 : La culture organisationnelle masculine…….....88

Figure n°33 : Manque de soutien législatif……..89

Figure n°34 : Aucun obstacle……..90

Figure n°35 : Difficulté d'exercer les pouvoirs liés au poste……...91

Liste des tableaux :

Tableau n°01 : L'évolution de l'effectif globale des femmes...…….…….59

Tableau n°02 : répartition des participants selon le genre…..…...……..……60

Tableau n°03 : Répartition selon les tranches d'âge……...……....61

Tableau n°04 : Répartition selon le niveau d'instruction…..……...……..62

Tableau n°05 : Répartition selon l'ancienneté…...……...……...63

Tableau n°06 : Répartition selon la situation familial…….……64

Tableau n°07 : Répartition selon les wilayas…….…….65

Tableau n° 08 : L'obligation de changement de wilaya à cause de travail…..……66

Tableau n°09 : Le problème de logement…….……..67

Tableau n°10 : Le problème des études d'enfants…….……69

Tableau n°11 : Le problème avec le conjoint…….…….70

Tableau n°12 : Problème psychologique…….……..71

Tableau n° 13: Autres freins…….……72

Tableau n°14 : Le travail dans une zone géographique précise…….……73

Tableau n°15 : Demande de changement de poste**…….……**74

Tableau n°16 : La difficulté de travail…….……75

Tableau n°17 : La perte de temps……...….……76

Tableau n°18 : Autres causes…….…….77

Tableau n°19 : La possession de véhicule……..…….…….……...78

Tableau n°20 : Le degré des dépenses de transport……79

Tableau n°21 : Les motivations de ce poste……80

Tableau n°22 : La chance des femmes à exercer la mobilité géographique……81

Tableau n°23 : Les avis sur la cause de la diminution de la chance des femmes……82

Tableau n°24 : La responsabilité familiale rend le travail de la femme plus difficile**..**……..83

Tableau n°25 : Conciliation vie privée/ vie professionnelle**..**…….84

Tableau n°26 : Les stéréotypes de genre…….85

Tableau n° 27: La préférence pour la similarité homme/homme……86

Tableau n°28 : La culture organisationnelle masculine……..87

Tableau n°29 : Manque de soutien législatif……...88

Tableau n°30 : Aucun obstacle……89

Tableau n°31 : Difficulté d'exercer le pouvoir lié au poste……...…….90

Sommaire :

Introduction générale……..……1

Chapitre I : La mobilité……..…….……...5

I.1 : La gestion des ressources humaines…….…..…..7

I.2 : La mobilité…….16

Chapitre II : La mobilité des femmes……..……..……..….28

II.1 : L'égalité professionnelle entre genre…….…….….29

II.2 : La mobilité géographique…….……....40

Chapitre III : L'analyse de travail de la femme chez SAIDAL.....50

III.1 : Présentation du groupe SAIDAL……..…..…..……51

III.2 : Présentation de l'étude…….…….……...…..57

Conclusion générale……...…...94

Liste des abréviations :

AEF : L'Association Algérienne d'Emancipation des Femmes.

CDD : Contrat à Durée Déterminé.

CDI : Contrat à Durée Indéterminé.

CEDEF : Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes.

CRD : Centre de Recherche et Développement.

ENPP : Entreprise Nationale de Production Pharmaceutique.

EPE : Entreprise Publique Economique.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences.

GRH : Gestion des Ressources Humaines.

IFOP : Institut Français d'Opinion Publique.

ISR : Investisseur Socialement Responsable.

OIT : Organisation Internationale du Travail.

PCA : Pharmacie Centrale Algérienne.

RH : Ressources Humaines.

SIRH : Système d'Information Ressources Humaines.

SPA : Société Par Action.

Introduction générale

La gestion des ressources humaines est l'une des branches des sciences commerciales les plus compliquées car l'être humain est influencé par plusieurs facteurs ce qui change son comportement, sa réaction, sa productivité.etc. Elle sert à mobiliser et à développer des ressources pour une plus grande efficacité et efficience de l'organisation et elle se divise en deux grandes activités :

-Les activités administratives : gestion de la paie, contrat de travail…etc.

- Le développement des ressources humaines : gestion des carrières, gestion des emplois GPEC, recrutement, formation…etc.

La mobilité est l'une de ces activités de développement que la GRH utilise afin que l'entreprise s'adapte à son environnement et ses mutations. Son rôle est de repérer, analyser et capitaliser les talents de l'entreprise afin de les diffuser sur le terrain dans d'autres secteurs d'activités. Cependant, les managers, lors de la gestion de la mobilité, doivent prendre en considération plusieurs critères comme l'âge, le genre et la situation familiale.

La femme dans nos jours est de plus en plus qualifiée et elle est présente dans tous les domaines professionnels, surtout après le lancement du projet étatique qui exclut la discrimination et qui la rend plus consciente de ses droits de s'instruire et de se libérer. Cependant, le travail féminin en Algérie, subit pas mal d'obstacles et freins qui influencent négativement la vie professionnelle et parfois même personnelle des femmes. Dans plusieurs cas et au sein d'une même entreprise, des changements de poste, de service et secteur d'activité sont valorisés plus chez les hommes que chez les femmes et ce qui les pénalisent. Ce phénomène ne s'explique ni par une différence en diplôme et expérience et ni par le niveau de compétence, car les femmes ont su comment prouver leurs capacité et imposer leurs place dans le marché du travail ce qui engendre une forte concurrence pour le collègue masculin, mais s'explique par l'existence de facteurs favorisant la discrimination par le genre.

Donc, malgré les efforts fournis par les divers organismes (étatiques et sociaux) qui visent à assurer l'égalité professionnelle entre l'homme et la femme, cette dernière à ce jour rencontre lors de l'accomplissement de ses tâches professionnelles des différentes formes d'empêchement. Ces obstacles peuvent être maitrisables dans quelques métiers mais dans d'autres, Ils sont plus difficiles à surpasser et particulièrement ceux qui nécessitent énormément d'efforts physiques et intellectuels ou des changements continue en lieu de travail, secteur ou équipe.

Ce présent travail traite la femme dans le monde professionnel, particulièrement lors d'exercer une mobilité géographique en analysant l'existence d'une égalité professionnelle dans ce cadre.

Pour nous, traiter ce thème, est très avantageux car d'une part nous somme proches des portes de la vie professionnelle et un tel sujet contribue à éliminer ou du moins à minimiser les obstacles en maitrisant le problème et ses causes et d'autre part, l'égalité professionnelle est un droit humain fondamental qui mène à une progression durable de la société.

A travers ce mémoire, nous allons répondre à la problématique suivante :

« **Quels sont les obstacles qui freinent la mobilité professionnelle géographique des femmes au sein de l'entreprise algérienne SAIDAL ? »**

A partir de cette problématique, d'autres sous questions en découlent :

- De quoi s'agit-il la mobilité professionnelle géographique ?
- Les femmes exercent-elles des métiers qui nécessitent une mobilité géographique ? si oui est-il facile ?
- Existe-il une égalité professionnelle entre homme et femme ?

Dans le but de donner des réponses à la problématique et à ses sous-questions, nous allons élaborer les hypothèses suivantes :

- **Hypothèse 01** : les freins de la mobilité géographique ne sont pas différents entre les hommes et les femmes ;
- **Hypothèse 02** : la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est le principal frein de la mobilité géographique des femmes.
- **Hypothèse 03** : il n'existe pas une égalité professionnelle homme/femme.

Ce travail de recherche est basé sur une description et une analyse objective des faits en essayant de les mesurer et de les clarifier. Nous allons commencer par une recherche bibliographique afin de construire le cadre théorique de ce mémoire en utilisant les différentes sources qui sont en rapport à notre sujet : des ouvrages, des revues, des encyclopédies, des dictionnaires, des travaux universitaires, des textes et documents juridiques, des rapports officiels et sites internet.

En ce qui concerne les outils à utiliser pour effectuer ce travail, et parce qu'il s'agit d'une recherche d'ordre quantitatif, nous avons besoin d'une collecte importante de données à travers l'utilisation du questionnaire. Le questionnaire est une technique facile à établir et permet de travailler à grande échelle comme il donne aussi la possibilité de standardiser les résultats obtenus.

En premier lieu, l'échantillon choisis à cette étude concerne une cinquantaine de délégués médicaux. Ce choix est basé sur la nature d'activité de ce métier qui exige des déplacements incessants et des changements de zone de travail. Notre questionnaire comporte trois parties :

-La première, concerne l'identification des personnes.

-Dans la deuxième, nous allons élaborer avec les sondées la mobilité géographiques et ses freins.

-Et enfin dans la troisième partie, nous verrons avec eux le travail de la femme chez SAIDAL.

A la suite de la récolte des données, une analyse sera effectuée par le biais d'outil statistique comme l'Excel ou bien l'SPSS.

Ce travail va être réparti en trois chapitres principaux, deux toucheront l'aspect théorique et le troisième l'aspect pratique. Dans le premier chapitre, nous aborderons le concept de la mobilité en générale en commençant par une généralité sur la GRH.

Ensuite dans le deuxième chapitre, nous approfondirons le travail de la femme en entamant l'égalité professionnelle entre genre, sa définition, ses acteurs…etc. Puis, l'évolution du travail des femmes en générale et en particulier en Algérie. Enfin, nous aborderons la mobilité géographique des femmes et ses freins.

Le troisième chapitre sera consacré à l'étude sur le terrain où nous allons présenter le groupe SAIDAL, la méthodologie de recherche, et en fin la présentation et l'analyse des résultats.

Chapitre I : la mobilité

Introduction :

L'un des enjeux cruciaux de la gestion des ressources humaines consiste à affecter les mains d'œuvres à des postes où ils seront efficaces et satisfaits. La mobilité permet aux managers de bien gérer les compétences existantes à l'entreprise à travers l'affectation de la bonne personne à la bonne place. Comme elle constitue une source de motivation pour le client interne et lui ouvre les chances de développer sa carrière, elle peut instaurer une dynamique qui permet de casser la routine, ce qui influence la rentabilité et le rendement.

Le concept de la mobilité est à la fois multiple car il est en relation avec plusieurs autres concepts de la GRH, et complexe tant au niveau de ses différentes formes étudiées : peut être étudié à l'échèle internationale (les flux de la main d'œuvre externalisé…), l'étude de la résistance au changement….

Dans ce chapitre, nous allons tout d'abord entamer des généralités sur la GRH afin de bien situer l'activité de la mobilité, ensuite dans une deuxième section, nous essayerons d'approfondir ce concept à travers une étude des différents travaux des chercheurs et scientifiques.

I.1 : la gestion des ressources humaines :

I.1.1 : Définition de la gestion des ressources humaines :

Selon P. Roussel : « *la G.R.H est l'ensemble des activités qui visent à développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise. L'efficacité étant la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints, la G.R.H aura pour mission de conduire le développement des R.H en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise. La G.R.H définie les stratégies et les moyens en R.H, les modes de fonctionnement organisationnels et la logistique de soutien afin de développer les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise* ».[1]

Et selon Joël CAUDEN : « *placer les hommes qu'il faut (détermination des effectifs suffisants en nombre et qualification) là où il le faut (notion de répartition géographique et fonctionnelle optimale) au moment où il le faut (compte tenue d'une prévision judicieuse)* ».[2]

Et de SEKIOU et autres : « *la GRH consiste en des mesures (politiques, procédure, etc.) et des activités (recrutement, etc.) impliquant des RH et visant à une efficacité et une performance optimales de la part des individus et de l'organisation. Elle a une approche individuelle et considère les personnes comme une ressource plutôt que comme un coût* ».[3]

D'où la gestion des ressources humaines n'est plus une fonction administrative mais aussi managériale ; qui fait appel à plusieurs disciplines comme la psycho-sociologie car (il s'agit de personnes), droit de travail, comptabilité et économie (s'occuper de la paie, calcul du coût du recrutement, déterminer le seuil de rentabilité de la formation, etc.), les pratiques de la GRH servent à mobiliser et de développer les ressources humaines pour une plus grande efficacité et efficiences.

I.1.2 : Les grands défis de la GRH :[4]

I.1.2.1 : Les mutations technologiques et la conduite du changement :

L'émergence des nouvelles technologies est aujourd'hui en croissance continue, ce qui oblige les entreprises à s'adapter avec, surtout parce qu'elle touche plusieurs fonctions.

---

[1] Cours Maxime MORENO : **Gestion Des Ressources Humaines**, Janvier 2008.
[2] CAUDEN, (Joël) : **Gestion des ressources humaines**, édition Berger-Levrauts, paris, 1998, P55.
[3] SEKIOU, (Lakhdar) et autre : ***Gestion des ressources humaines***, édition De Boeck Université, Canada, 2001, P10.
[4] PERETTI, (J.Marie) : **Gestion des ressources humaines**, édition Librairie Vuibert, Paris, 2013, P3

Les mutations technologiques conduisent à :

- ✓ La transformation des organisations ;
- ✓ L'accroissement de la productivité ;
- ✓ La modification des compétences requises ;
- ✓ Le renchérissement du coût des équipements.

I.1.2.2 : L'accentuation de la concurrence au niveau mondial :

La concurrence aujourd'hui ne consiste pas seulement dans le niveau national, elle est devenu mondiale, ce qui implique la nécessité de l'implication et la mobilisation de tout le potentiel des hommes : leur professionnalisme, leur imagination, leur motivation, leur autonomie, leur responsabilité, leur capacité d'évoluer.

I.1.2.3 : Les mutations économiques :

Ces derniers temps, le monde économique n'est plus stable, dès lors, les entreprises doivent élaborer des prévisions à court et à moyen terme et d'une manière fiable. Et afin de faire face à la concurrence, le ratio frais de personne/ valeur ajoutée doit être inférieure ou égale à celui des principaux concurrents.

I.1.2.4 : Les évolutions démographiques :

D'après l'analyse des pyramides des âges des entreprises, la tranche des séniores est plus grande, c'est-à-dire le vieillissement de la population active est en croissance. Les entreprises sont obligées de bien gérer cette population en terme de carrière, de rémunération, de conditions de travail, de mobilité et de formation, afin d'éviter les effets négatifs du sentiment de fin de vie professionnelle.

I.1.2.5 : Les mutations sociologiques et la diversité :

Au sein d'entreprise se trouve une grande diversité des Hommes : l'âge, formation initiale, parcours professionnel, la culture et les qualifications par conséquence des grandes différences d'attentes. L'entreprise doit bien gérer cette diversité.

I.1.2.6 : les partenaires sociaux :

Les syndicats influencent trop les décisions des entreprises, surtout les politiques des RH. Son objectif principal est de maximiser le salaire de ces adhérents.

I.1.2.7 : Le cadre législatif et réglementaire :

L'entreprise doit respecter les obligations citées par la législation. La réglementation influence aussi les politiques RH, car elle aménage le temps de travail, les retraites, la formation, le dialogue social, la cohésion sociale et l'égalité des chances, les séniors, l'épargne salariale, la sécurisation de emploi, la modernisation du marché du travail, l'emploi des personnes handicaps et la lutte de la discrimination.

I.1.2.8 : L'investissement socialement responsable :

L'ISR (l'investisseur socialement responsable) est un terme moderne qui a été développé et qui veut dire que les gens préfèrent acheter les actions des entreprises socialement responsables, donc la responsabilité sociale, sociétale et environnementale des entreprises devient une nécessité.

I.1.3 : Les objectifs de la gestion des RH [1] :

I.1.3.1 : L'attraction de la main d'œuvre :

Chaque organisation veut l'acquisition de meilleures ressources humaines en qualité et en quantité. Et la réputation de l'entreprise (la bonne réputation résulte des bonnes pratiques de gestion) influence le choix des candidats.

I.1.3.2 : Le maintien de la main d'œuvre :

Après l'acquisition du capital humain, on doit les réserver et les maintenir par l'élaboration des programmes de relève, le soutien à la gestion de la carrière…

I.1.3.3 : Le développement du capital humain :

Il s'agit du développement des compétences à travers la formation. Cette dernière constitue, pour l'entreprise, un acte d'investissement, à titre d'exemple, le japon consacre environ 10% de la masse salariale à la formation.

[1] *SEKIOU(Lakhdar) et autre :* Op.cit**,** *P10.*

I.1.3.4 : La motivation et la satisfaction :

La rémunération est le premier élément de satisfaction et de motivation pour les RH mais n'est pas suffisante, on trouve d'autres variables, telle que le climat de travail, santé et sécurité au travail, etc.

I.1.3.5 : La recherche de la satisfaction :

Les quatre premiers objectifs conduisent à l'efficacité de l'organisation, ce qui permet l'atteinte d'un haut niveau de performance, la production de biens et services de qualité et un climat de travail confortable ce qui donne aux salariés l'opportunité d'obtenir de la satisfaction…

I.1.4 : les activités de base de la GRH :

I.1.4.1 : Planification des ressources humaines :

« c'est l'activité de base qui regroupe l'ensemble des activités permettant aux dirigeants d'une organisation, en collaboration étroite et harmonieuse avec tous les niveaux hiérarchiques, d'identifier, d'analyser, d'évaluer et de prévoir les besoins en effectifs humains qui répondront à la fois aux objectifs de l'organisation et aux objectifs particuliers des salariés à travers des stratégies à court, moyen et long termes ».[1]

Ainsi, la PRH est l'analyse, l'évaluation des effectifs existants et l'identification, prévision des besoins en mains d'œuvres de l'entreprise afin de détecter les écarts ce qui incite à l'élaboration des plans d'action pour combler ces écarts.

- ✓ Si les besoins correspondent aux disponibilités : la DRH n'effectue aucune stratégie, mais cette situation est rare à détecter ;
- ✓ Si les besoins sont supérieurs aux disponibilités : le DRH doit élaborer des stratégies d'acquisition de RH (mobilité, formation, recrutement) ;
- ✓ La dernière situation c'est quand les besoins sont inférieurs aux disponibilités : la stratégie RH adopté est la réduction du volume d'emploi (départs anticipés, licenciements, la flexibilité du temps de travail).

[1] SEKIOU (Lakhdar) et autres : Op.cit, P70

I.1.4.2 : L'analyse des emplois :

« *On peut définir l'analyse des emplois comme un processus qui permet de constater, par l'observation et par l'étude, l'information pertinente qui concerne la nature d'un poste spécifique et de la rapporter* ».[1]

L'analyse des emplois est une étude approfondie d'un poste, serve à rédiger une description de poste. Cette dernière peut être utilisée dans plusieurs activités de la GRH comme le recrutement, sélection, orientation, formation, plan de travail, compensation. L'analyse des emplois sert à identifier l'ensemble des fonctions et les responsabilités du poste, les compétences nécessaires, les attentes en matière de rendement.

I.1.4.3 : L'évaluation des emplois :

« *L'évaluation des emplois est une activité de la GRH reposant sur une démarche pour analyser et comparer les exigences des différents emplois au seine d'une organisation en vue de déterminer, sur une base logique, leur valeur relative et d'établir une hiérarchie des emplois* »[2]. Son but principal est l'élaboration d'une classification des emplois

Et l'évaluation des emplois peut se faire en se basant sur quatre critères :[3]

- ✓ Technicité (ou exigence professionnelle) : c'est l'évaluation des connaissances qu'un emploi exige à sa satisfaction ;
- ✓ Critère relationnel : il est nécessaire et indispensable de connaitre comment entretenir les relations professionnelles (ce sont les relations dont le contenu et la finalité sont liés avec les activités professionnelles de l'emploi) avec son environnement ;
- ✓ Critère autonomie : c'est le degré donné à agir et décider aux activités, mode de fonctionnement et l'organisation d'un l'emploi. Il repose sur les procédures, modes opératoires, les moyens (outillage, matières, personnel) et le temps d'exécution ;
- ✓ Critère contribution professionnelle : ce critère montre le niveau de contribution de l'emploi à l'activité globale de l'entreprise, c'est repérer la diversité des domaines d'activité couvert par l'emploi.

[1] SEKIOU (Lakhdar) et autres **:** Op.cit, P9
[2] Ibid., P.126
[3] Http://www.legimobile.fr, mise à jour le27 Avril 2000, consulté le 23/03/2016 à 12 :11

I.1.4.4 : La rémunération directe :

« Elle comprend les paiements en espèces et en nature, les sommes gagnées par les salarié et les gains résultant d'autres systèmes de rémunération, comme les régimes d'incitation et d'intéressement, ».[1]

D'autres termes, c'est le montant versé directement à un salarié en échange de son travail, il inclut le salaire horaire, les primes, les pourboires et les commissions

I.1.4.5 : Les avantages sociaux :

« Est la partie de rétribution globale que ne reçoit pas directement le salarié. »[2]. C'est-à-dire toutes les formes de paiements, prestation de retraite, les assurances de soins médicaux versés à un employé par une caisse d'assurance. Ils ont un rôle très important : aide à attirer les meilleures compétences, satisfaire les attentes, maintenir les relations humaines dans les organisations (par exemple en cas de maladie c'est une forme de soutien).

I.1.4.6 : Le recrutement :

« Ensemble d'actions entreprises par l'organisation pour attirer des candidats qui possèdent les compétences nécessaires pour occuper dans l'immédiat ou dans l'avenir un poste vacant. »[3]

La rémunération est considérée comme l'activité primordiale de la GRH, le succès économique et social d'une entreprise dépend de sa RH. A cet égard, le recrutement est la procédure qui permet à l'organisation d'attirer le maximum de candidats ayant les qualifications nécessaires pour un poste donné. Son objectif est de trouver la bonne personne à la bonne place au bon moment.

On peut distinguer deux méthodes de recrutement. Soit interne, cette méthode est moins coûteuse, ne prend pas trop de temps et assure la personne recruté car elle travaille déjà au sein de l'organisation. Elle constitue la mobilité interne. La deuxième méthode c'est le recrutement externe. Cette méthode apporte plusieurs avantages : l'accès à un réseau de

[1] SEKIOU (Lakhdar) et autres : Op.cit, P161
[2] Ibid., P.16
[3] Ibid., P.227

candidats plus diversifié, embaucher des professionnels déjà formés surtout s'ils possèdent des qualifications que l'on retrouve rarement sur le marché d'emploi[1].

Avec le développement technologique, une troisième méthode a apparu, c'est l'e-recrutement. Il permet à l'entreprise à pouvoir publier directement les offres d'emploi. Ces dernières sont diffusées sur le site de l'organisation ou sur les réseaux sociaux tels que Linkedin, facebook .etc.

I.1.4.7 : La sélection :

« *Un processus qui consiste, pour une organisation, à choisir parmi plusieurs candidats la personne qui satisfait le mieux aux exigences du poste à pourvoir et aux besoins des deux partenaires (employeur et candidat), compte tenu des conditions environnemental. »*[2]

Il est indispensable dans la sélection d'identifier avant tout le profil souhaité

Les étapes de la sélection peuvent se résumer comme suit :

- ✓ Une présélection : c'est le tri documentaire (tri manuel des cv, tri automatisé des cv, l'analyse et l'évaluation des lettres de motivation) ;
- ✓ Les tests : les candidats choisis après la présélection passent par des tests d'intelligences, d'aptitudes, de connaissances et de personnalité ;
- ✓ Et enfin l'entretiens : c'est une discussion entre un employeur et le candidat. Il sert à déterminer si le demandeur d'emploi est apte pour le poste proposé.

I.1.4.8 : l'évaluation de la performance :

« *C'est une activité de la GRH qui consiste à porter un jugement global et objectif sur un salarié quant à l'exercice de ses tâches pendant une période déterminée dans une organisation, en prenant appui sur des critères explicites et des normes établies. »*[3]

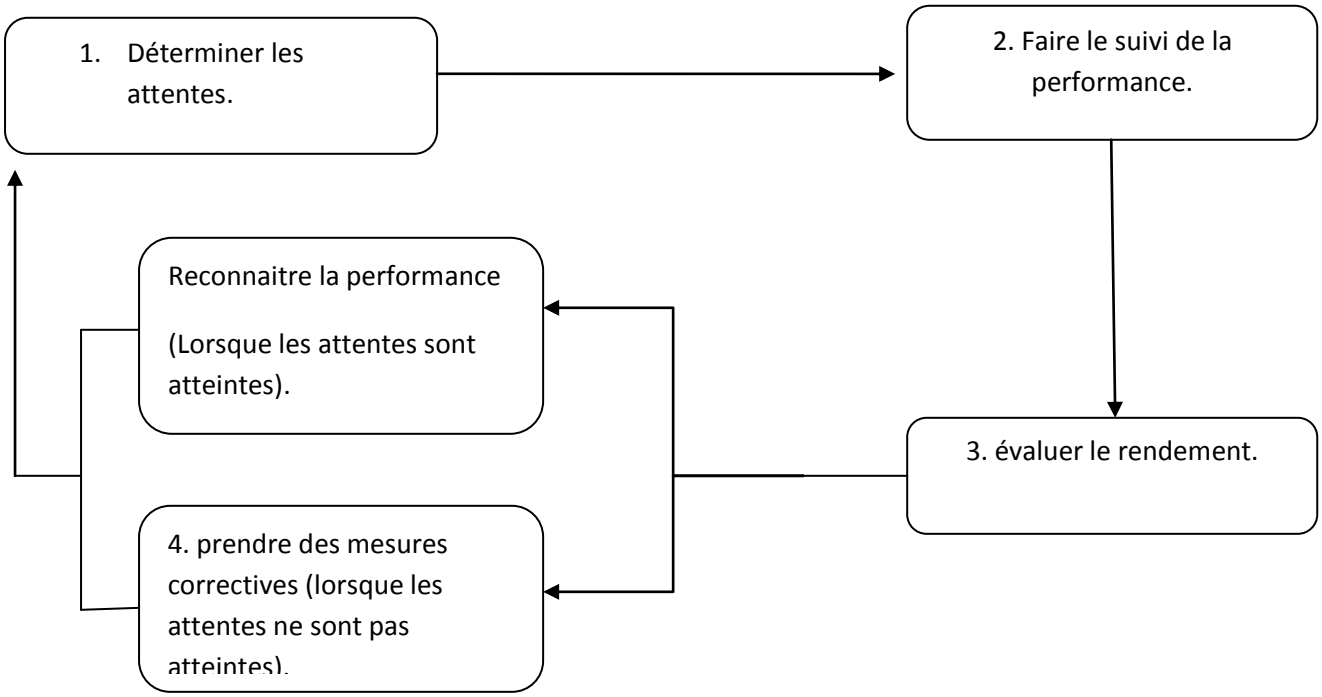
L'évaluation de la performance joue un rôle important dans le développement de la RH, elle est en générale annuelle. Elle sert à détecter les forces et les faiblesses des clients internes, leur évolution en fonction de l'environnement et la culture de l'entreprise. Elle influence plusieurs activités : la rémunération, la formation et le développement de carrière.

---

[1] http://petite.entreprise.net ,publier le 4 Mars 2013, consulter le 23/03/2016 à 18 :14
[2] SEKIOU (Lakhdar) et autres : Op.cit, P267
[3] Ibid., P.304

La figure suivante peut être résumée sa démarche comme suit :

Figure n°01 : La démarche de l'évaluation de la performance



"La démarche de l'évaluation de la performance"

Source :guide de gestion des ressources humaines, prit du site internet *:* *http://caoutchouc.qc.ca*

I.1.4.9 : La formation :

« La formation est un ensemble d'activités, de moyens, de techniques et de support planifiés à l'aide desquels les salarié sont incités à améliorer leurs connaissances, leur comportements, leurs attitudes, leur habilités et leur capacités mentales, nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et des objectifs personnels ou sociaux, pour s'adapter à leur environnement et pour accomplir de façon adéquate leur tâches actuelles et futures. »[1]

[1]SEKIOU (Lakhdar) et autres : Op.cit, P336

La formation vise, soit à acquérir ou à perfectionner une qualification professionnelle, c'est-à-dire enseigner à la ressource humaine les connaissances et les compétences nécessaires à l'exécution de ces fonctions courantes. La formation est l'un des droits de client interne et une obligation pour les organisations.

I.1.4.10 : La gestion des carrières :

« Est un ensemble d'activités entreprises par une personne pour introduire, orienter et suivre son cheminement professionnel, en dedans ou en dehors de l'organisation, de façon à lui permettre de développer pleinement ses aptitudes, habilités et compétences. »[1]

La gestion de carrière est une politique mise en œuvre par une organisation, afin de suivre le développement de capital humain et leur progression verticale et horizontale, qui se réalise par quelques moyens comme la formation, la promotion, …

La gestion de carrière cherche le juste milieu entre les attentes de l'organisation et les aspirations de personnels. Elle constitue une source de motivation, de satisfaction et une forme de considération, de reconnaissance. Et afin de bien gérer la carrière du capital humain, il faut mettre en œuvre un programme d'appréciation des collaborateurs « *l'appréciation est un jugement porté par un supérieur hiérarchique ou des collègues de travail sur le comportement d'un individu dans l'exercice de ses fonctions* ».[2] Ensuite établir le plan de développement des ressources humaines « *Il vise à organiser et coordonner, au plan des hommes, la nécessaire évolution de l'organisation et des carrière »*[3]

I.2 : La mobilité :

La mobilité est l'une des fonctions fondamentales de la GRH. D'une manière générale, on ne trouve jamais un salarié occupant le même poste tout au long de sa vie professionnelle. Elle prend en considération plusieurs aspects : les qualifications, l'expérience, les compétences, l'âge, le genre et la situation familiale.

---

[1] Ibid., P.367
[2] http://www.danielus.over-blog.com, publié le 5 mars 2010, consulté le 26/03/2016 à 7 :00
[3] Ibid. le 26/03/2016 à 7 :08

I.2.1: Définition de la mobilité :

D'après Jean Marie Peretti : « *la mobilité est :*

1. Caractère de ce qui peut changer de place, de position.

2. Changement de poste, de fonction, de lieu ou d'entreprise ».[1]

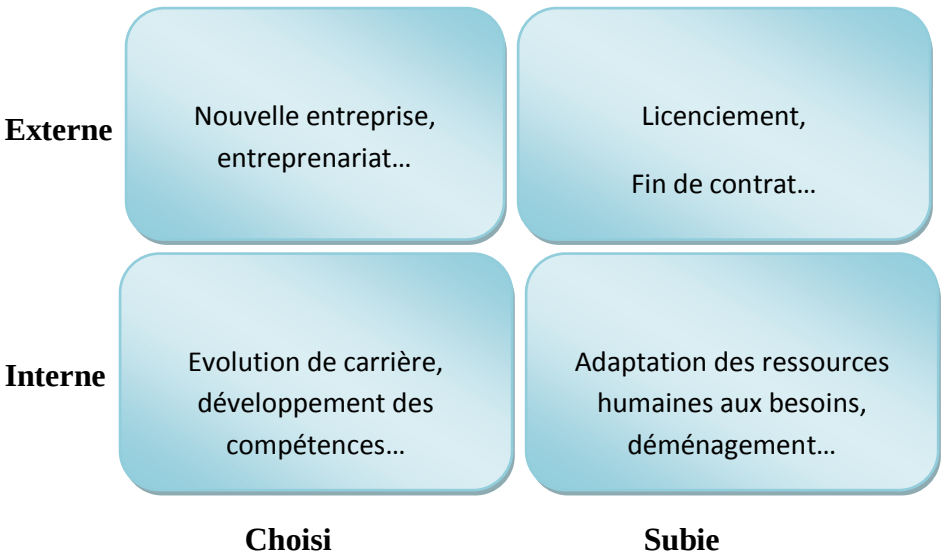
« La mobilité professionnelle désigne les mouvements affectant la population active et se traduit par le changement d'emploi, d'entreprise, ou de catégorie socioprofessionnelle des individus ».[2]

La mobilité est un renouvellement de la situation d'emploi du salarié, elle peut être considérée comme un recrutement interne ou à cause d'une réorganisation au sein de l'entreprise. Ce terme n'est pas toujours perçu positivement car le changement n'est pas forcément une trajectoire ascendante.

I.2.2 : les différents types de mobilité :

La mobilité professionnelle se divise en deux grands types : la mobilité interne et la mobilité externe. Elle peut être subie ou choisie par l'individu et la figure suivante montrera les différents types de mobilité selon les critères déjà définis.

Figure n°2 : matrice des formes de mobilité.



"Matrice des formes de mobilité"

[1] Peretti, (Jean. M) : **Dictionnaire des ressources humaines**, édition Vuibert, Paris, 2011, P172
[2] http://efigip.org, mise à jour juillet 2011, consulté le 19/03/2016 à 21 :16

Source : NICOLAS Eline : gestion des ressources humaines, édition DUNOD, 2014, P135

I.2.2.1 : La mobilité externe[1] :

Selon Jean .M. Peretti « *la mobilité externe c'est le changement d'entreprise »*[2]

On parle soit d'une mobilité emploi/emploi (démission, fin du contrat à durée déterminé CDD) : dans ce cas l'employé rejoint une autre entreprise ou crée son propre projet.

Soit d'une mobilité emploi/chômage (licenciement, fin du contrat à durée déterminé) : dans ce cas l'individu se retrouve en situation de chômage à cause d'une contrainte à trouver un autre emploi.

I.2.2.1.1 : La démission :

Si un collaborateur veut démissionner, l'entreprise doit être informée au préalable. Comme il doit respecter le délai de préavis prévu. La durée de préavis se trouve dans la convention collective : contrat de travail, règlement intérieur de l'entreprise ou les usages. « Les usages les plus répondus fixent une durée de :

- Un mois pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise ;
- Trois mois pour les ingénieurs et les cadres. »[3]

La démission peut être écrite ou communiquée verbalement à moins que le contrat exige une forme précise. Il est important pour l'entreprise de connaître les raisons de la démission mais en général, l'individu préfère ne pas avouer ses causes, donc préparer un entretien de départ avec lui permet d'explorer les raisons.

I.2.2.1.2 : La fin d'un CDD :

Le contrat à durée déterminé s'achève automatiquement quand son échéance arrive à terme .donc il est d'une date à une autre. La date de fin du contrat peut être imprécise mais lié à une condition (retour d'un collaborateur absent), avec une détermination d'une durée minimale. La fin d'un CDD peut causer une indemnité.

---

[1] NICOLAS (Eline) : **Gestion des ressources humaine**, édition Dunod, Paris, 2014, P134
[2] PERETTI (Jean.M) **:** Op.cit**,** P172
[3] PERETTI J.M **: Ressources humaines**, édition Vuibert, Paris, 2013, P284

I.2.2.1.3 : Licenciement :

Le licenciement peut être motivé par deux causes : soit une punition pour faute ou cas d'indiscipline. Soit pour des causes économiques. Les causes de licenciement doivent être sérieuses et justifiées.

Peretti a mentionné qu' « *Un licenciement économique doit avoir un motif non lié à la personne du salarié, résultant d'une suppression de poste ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusé par le salarié, consécutives à des difficultés économiques, à des mutations technologiques. Ces licenciements peuvent également résulter de certaines cessations définitives d'activité ou encore être liées à la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité* »[1]

I.2.2.1.4 : la rupture conventionnelle :

Dans ce cas, l'employeur et le collaborateur se mettent d'accord lors de la signature d'un CDI sur les conditions de la rupture du contrat de travail. Elle est exclusive du licenciement ou de la démission, c'est-à-dire qu'elle ne peut pas être exigée par l'une des parties.

I.2.2.1.5 : La retraite :

Le collaborateur peut quitter l'entreprise et prendre sa retraite sous certaines conditions : l'âge, les années travaillées…

Le départ à la retraite cause pour l'entreprise quelques inconvénients : la perte de connaissances et d'expérience, la recherche d'un remplacement, modification dans la pyramide des âges…

I.2.2.2 : La mobilité interne[2] :

La mobilité interne peut être définie comme suit : *« Changement de poste de travail à l'intérieure de l'entreprise ou du groupe »*[3]

C'est une source de l'entreprise de recrutement en interne ce qui lui permet de minimiser les couts de recrutement et d'assurer la qualité de la main d'ouvre recrutée.

---

[1] Ibid., P.288
[2] CADIN et autres : **La GRH,** édition DUNOD, Paris, P455
[3] PERETTI (Jean.M) : Op.cit, P172

I.2.2.2.1 : La mobilité horizontale (fonctionnelle ou professionnelle) :

La mobilité horizontale désigne le changement d'une fonction ou d'un métier sans évolution de niveau hiérarchique. Ce changement exige d'autres compétences différentes au premier poste.

I.2.2.2.2 : la mobilité verticale :

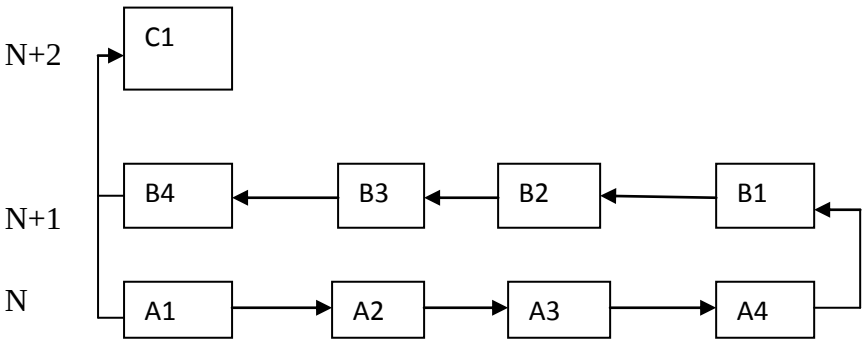
C'est le changement d'emploi avec un changement de niveau de la hiérarchie. On distingue deux types de mobilité verticale : ascendante et descendante.

I.2.2.2.2.1 : La mobilité verticale ascendante :

C'est une évolution et une progression d'un individu dans la hiérarchie des organisations. Elle se manifeste au sein d'une même fonction ou d'un même métier. La mobilité verticale implique un accroissement de responsabilité exercée, passé à une classification supérieure et une augmentation de la rémunération.

Afin d'avoir une mobilité verticale, le collaborateur doit avant tout passer par la mobilité horizontale. La figure suivante explique la relation entre la mobilité verticale et la mobilité horizontale :

Figure n°3 : Relation entre mobilité verticale et mobilité horizontale :



Source : Jean Marie PERETTI : Gestion des ressources humaines, édition Vuibert, Paris, 2013, P87

Afin de passer du niveau N au niveau N+1 il faut avoir toutes les connaissances et les compétences de toutes les fonctions de N c'est-à-dire pour passer à B1 il faut passer de A1, A2, A3 puis A4 pour arriver à B1. La même chose pour le niveau N+2 : pour passer à C1, le

collaborateur doit d'abord passer de B1, B2, B3et B4. Le passage de A1 à A2 représente la mobilité horizontale, et de A4 à B1 c'est la mobilité verticale.

I.2.2.2.2.2 : La mobilité verticale descendante :

C'est un changement vers un emploi dont le niveau hiérarchique est inférieur. Cette régression implique la perte de certaines responsabilités, affecte le statut d'employé et son salaire et généralement, elle représente une sanction à cause d'une faute professionnelle[1]

La faute professionnelle n'est pas la seule cause de la rétrogradation. SEKIOU .L et Blondin .L ont cité d'autres dans leur livre : gestion du personnel[2].

- ✓ L'élimination du poste dû à une restructuration ou une situation de crise économique.
- ✓ La diminution des capacités intellectuelles, mentales et physiques d'un collaborateur.
- ✓ Les conditions de travail, les maladies professionnelles et les accidents de travail.

I.2.2.2.3 : la mobilité d'environnement :

«1. Caractéristique, éventuellement temporaire, de celui qui accepte de changer de lieu de résidence. 2. Changement de lieu de travail »[3]

Elle est connue aussi par la mobilité géographique, elle consiste à occuper un poste dans le même type d'activité, avec la même qualification et le même grade hiérarchique mais avec un changement de lieu d'exercice de l'activité (nouveau service, nouvel établissement, nouvelle région, nouveau pays).

I.2.3 : Les raisons de la mobilité [4]

I.2.3.1 : Pour l'entreprise

La mobilité constitue pour l'entreprise une réaction et une solution dans sa gestion face aux différents défis. Elle sert à :

- ✓ Dans la gestion des emplois : l'adaptation des effectifs aux besoins internes de chaque entité et éviter les licenciements.

[1] MESRI. A : La mobilité du personnel au sein de l'entreprise, mémoire de fin d'étude, post graduation spécialisée en gestion des ressources humaines, ISGP, Alger, SAE, P9
[2] Ibid., P10
[3] PERETTI J.M : Op.cit, P172
[4] NICOLAS (Eline) :Op.cit, P153

- ✓ Dans la gestion des compétences : la mobilité permet l'obtention de la polyvalence et avoir la bonne personne à la bonne place ;
- ✓ Et enfin un outil de management : la mobilité motive et crée des challenges pour les ressources humaines et privilégie la collaboration et l'unité.

I.2.3.2 : Pour les collaborateurs :

La mobilité pour les collaborateurs peut être d'ordre défensif ou d'ordre proactif :

I.2.3.2.1 : La logique défensive :

C'est la mobilité subie. A cause de l'environnement instable, le collaborateur doit préserver son emploi donc il cherche le développement des compétences afin d'avoir une polyvalence qui lui permettra de défendre sa place au sein de l'entreprise.

I.2.3.2.2 : la logique proactive :

C'est la mobilité choisie. Le collaborateur cherche à avoir d'autres emplois et de préférence plus supérieurs. C'est une sorte de challenge et une volonté d'apprendre.

I.2.4 : les outils de la mobilité [1] :

I.2.4.1 : Méthode traditionnelle : l'organigramme de remplacement :

Cette méthode consiste à concevoir plusieurs scénarios de changement en prenant en compte l'organigramme hiérarchique quand un poste vient de se libérer. Cette méthode rapide et simple.

I.2.4.2 : L'approche compétence : la détermination d'une passerelle :

Il s'agit de comparer les différentes fonctions en termes de compétences nécessaires à leur exécution et de dire si oui ou non de passer de la fonction A (dite de départ) à la fonction B (dite de destination).

Tout d'abord il faut repérer à partir des fiches fonctions de départ et de destination les compétences identiques. Il y a des cas où les entreprises acceptent un pourcentage faible de compétences communes en compensant ça par la formation.

[1] NICOLAS (Eline) : Op.cit, P155

La figure suivant peut expliquer cette méthode :

Figure°4 : étude des passerelles entre fonctions

Fiche fonction 1	Fiche fonction 2	Fiche fonction 3
Compétences :	Compétences :	Compétences :
A	A	A
B	B	B
C	C	O
D	D	P
E	E	Q
F	L	R
G	M	S
H	N	T

"Etude des passerelles entre fonctions"

Source : NICOLAS Eline : gestion des ressources humaines, édition DUNOD, Paris, 2014, P156

Dans ce cas, les compétences communes sont plus nombreuses entre la fonction 1 et la fonction 2 qu'entre la fonction 1 et 3. Donc les collaborateurs de la fonction 2 peuvent charger de la fonction au poste 1 par contre à ceux de la troisième fonction.

Mais il est nécessaire aussi d'étudier les dossiers des individus afin de confirmer que l'individu est apte au poste et aux attentes.

I.2.4.3 : Les bourses d'emploi et les espaces mobilité :

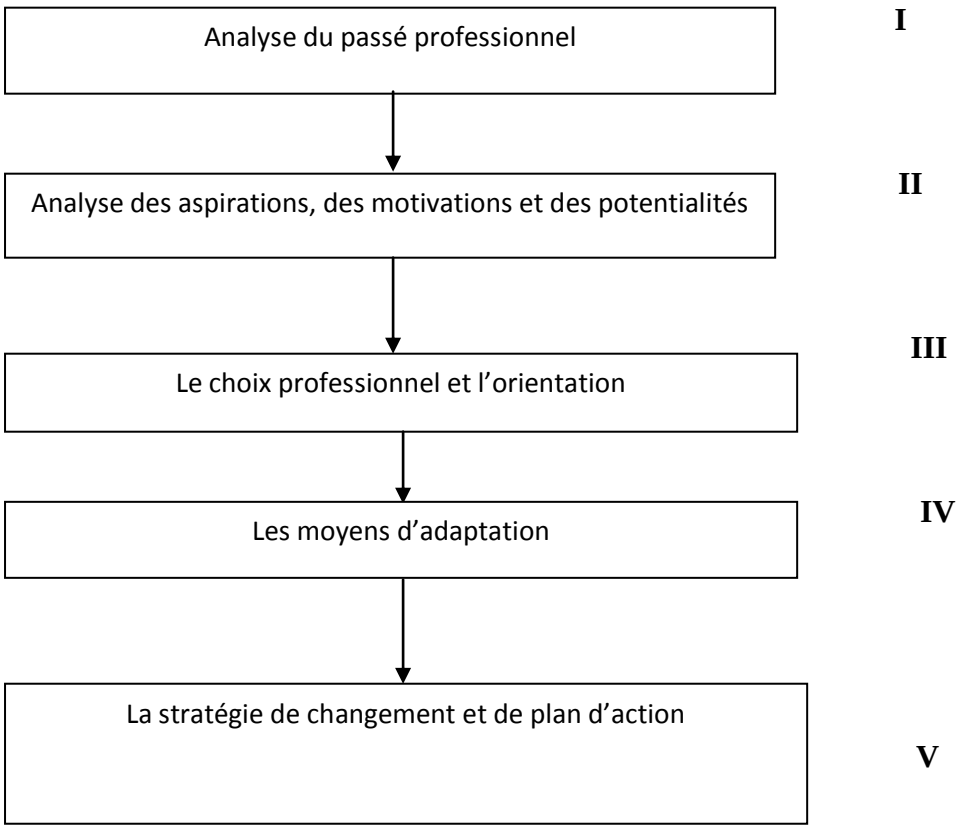
Les bourses d'emploi et les espaces mobilité servent à annoncer et informer les collaborateurs sur les offres d'emploi de l'entreprise à travers l'intranet ou les bornes accessible à tous. Ils contiennent aussi des informations sur les modalités de candidature, lient avec les autres outils RH (formation, évaluation…), ils permettent aussi l'accompagnement des collaborateurs dans la construction des projets de mobilité : dossiers de candidature, préparation aux entretiens, demande de formation…

L'avantage de la bourse d'emploi et l'espace mobilité est que le gestionnaire peut avoir accès à la main invisible c'est-à-dire, ça se peut qu'un collaborateur ait les compétences nécessaires pour le poste et que le manager ignore. Donc grâce à la bourse, le client interne soit informé et peut faire une demande de mobilité.

I.2.5 : le processus de la mobilité :

La figure qui suit montre les étapes du processus de la mobilité selon Jean Marie PERETTI :

Figure n°5: le processus de la mobilité



Source : PERETTI J.M : ressources humaines, édition Vuibert, Paris, 2011, P279.

I.2.6 : Les freins de la mobilité[1] :

Même si la mobilité est l'un des moyens que l'entreprise utilise pour s'adapter à ses besoins mais sa mise en œuvre engendre plusieurs impacts :

[1] CADIN et autres : Op.cit, P471

I.2.6.1 : L'impact sur l'entreprise :

- ✓ La mobilité influence la stabilité du climat social de l'entreprise, on trouve toujours une résistance au changement. Dans des cas, si la mobilité est subie, ça peut causer une démotivation, absentéisme ou une démission ;
- ✓ La complexité de la gestion de la mobilité : car la fonction mobilité influence d'autres activités : repérage des passerelles, recrutement, sélection, intégrer, une nécessité de la gestion de compétence afin de définir les besoins en formation et l'élaboration du plan de formation, la gestion de personnelle (mise à jour du SIRH, nouvelle affectation…) ;
- ✓ La mobilité entraine une modification de la ligne hiérarchique et même une réorganisation ;

I.2.6.2 : L'impact sur client interne :

Le développement de la gestion des ressources humaines ouvre plus les espaces d'autonomie et de liberté pour le client interne au même temps une responsabilité de la gestion de ses propres compétences et sa carrière à travers les différents outils mis à sa disposition. Cette responsabilité n'est pas perçue et assumée de la même manière par l'ensemble des collaborateurs, ce dernier préfère garder la stabilité à travers le maintien du même poste.

Conclusion :

La mobilité permet à l'entreprise d'être plus flexible dans un environnement économique et social qui est de plus en plus instable afin de s'adapter aux nouveaux contextes, et elle enrichit les expériences professionnelles de ses clients internes. Donc, il est très important pour l'entreprise de bien gérer la mobilité professionnelle de ses clients internes surtout parce qu'elle génère très souvent l'anxiété. Elle permet aussi d'optimiser la performance, diminuer les coûts (liés au recrutement…), la gestion des talents, le développement des carrières…donc elle est liée à plusieurs aspects de management des ressources humaines et qui peut influencer la stratégie globale de l'entreprise.

Et la réussite de la mobilité nécessite un équilibre entre les enjeux et les objectifs de l'entreprise d'une part et les attentes du personnel de l'autre part car cela a des conséquences sur sa vie quotidienne autant que sur ses perspectives de carrière.

Chapitre II : La mobilité des femmes

Introduction :

L'égalité professionnelle entre genre n'est pas une conception récente, elle était depuis toujours un objectif que plusieurs acteurs (les femmes, les pouvoirs publiques, association des droits de l'Homme…) cherchent à l'attendre. Dans tous les domaines, les démarches de l'égalité cherchent à arriver à l'équivalence des chances et opportunités entre les hommes et les femmes. Dans le monde professionnel, les inégalités peuvent apparaitre en plusieurs formes.

Dans ce chapitre, nous allons essayer d'aborder ce phénomène dans le cadre de la mobilité professionnelle. Le travail est réparti en deux sections. Dans la première, nous abordons l'égalité professionnelle entre homme et femme où nous allons tenter d'approfondir ce sujet, en abordant le travail de la femme et son évolution. Alors que dans la deuxième section, nous allons entamer la mobilité professionnelle, particulièrement la mobilité géographique des femmes en parallèle avec l'égalité professionnelle, en général et en Algérie.

II.1 : L'égalité professionnelle entre genre :

II.1.1 : Définition :

II.1.1.1 : Définition de l'égalité :

Selon le dictionnaire Larousse, l'égalité est : «- *La qualité de ce qui égal ; équivalence.*

_ *Absence de toute discrimination entre les être humain, sur le plan de leur droit. »*[1]

II.1.1.2 : Définition de l'égalité professionnelle femmes/hommes :

« *Dans l'entreprise, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en terme d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en terme d'égalité salariale. »*[2]

L'égalité professionnelle consiste sur l'égalité des chances et de traitement entre homme et femme dans les différents domaines :

- ✓ Embauche ;
- ✓ Formation ;
- ✓ Promotion professionnelle ;
- ✓ Qualification ;
- ✓ Classification ;
- ✓ Condition de travail ;
- ✓ Rémunération ;
- ✓ Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

II.1.2 : L'historique du travail des femmes[3] :

II.1.2.1: La place de la femme depuis l'antiquité :

Depuis toujours, la place de la femme dans la société est limitée qu'au rôle de femme au foyer, ses activités tournent autour les travaux domestiques : la préparation des repas, confection des vêtements, l'éducation des enfants etc. Toute autre chose a été contrôlé par

[1] Le petit Larousse, dictionnaire encyclopédique illustré, édition 2016, P417
[2] http://www.gers.gouv.fr, *consulté le 09/04/2016 à 09 :00*
[3] PHILIPPE (Sarah) : *le plafond de verre : les freins à la mobilité ascendante des femmes en entreprise*, 1ère année Master management stratégique des organisations Parcours Gestion des Ressources Humaines, Université de Reims Champagne-Ardenne, 2013, P6

l'homme, soit le père, le mari ou le frère etc. Pendant cette période, cette division était tout à fait normale, et même la femme n'avait pas des contestations à propos son rôle.

II.1.2.2 : La révolution industrielle (XIXe siècle) :

L'organisation économique sexuée commence à évoluer à cette époque, le lieu de travail dans l'environnement familial a changé vers les usines, donc un nouveau système économique apparaît, qui va introduire le début de l'ère du salariat. Mais la place de la femme est encore très limitée, la société accepte et intègre que les travaux considérés comme typiquement féminins (brodeuse, couture…)

Dans les années 1850-1860, émerge une division des tâches et de fonctions : on accorde pour les femmes les tâches nécessitant de la minutie, de la patience et de la délicatesse ; et pour les hommes celles nécessitant de la force et la vitesse. Cette division a placé les femmes dans le bas de la hiérarchie. En tant que législation, elle a joué le rôle de protecteur. Elle a limité les possibilités d'emploi des femmes dans le secteur industriel, afin de les protéger de la pénibilité du travail à l'usine.

II.1.2.3 : La première guerre mondiale :

La progression de la femme dans le monde professionnel ; a été remarquée dans cette période au XXème siècle. A cette époque de 1914 à 1918, les femmes commencent à remplacer les hommes, furent amenées à travailler dans les usines. Durant cette période, la majorité des femmes étaient appelées « munitionnettes ».

Donc, la première guerre mondiale a été le bouleversement dans la division sexuée au travail, et les femmes ont pu gagner l'autonomie et l'indépendance vis-à-vis des hommes, mais ça reste toujours insuffisant, lorsque le Sénat a refusé en 1922 le droit de vote aux femmes.

II.1.2.4 : La seconde guerre mondiale :

A la seconde guerre mondiale, les femmes à nouveau ont été obligées de remplacer les hommes partis en guerre, occupantes des postes importantes dans l'organisation clandestine, les services de renseignements et d'infiltration. Et le 21 Avril 1944, le droit de vote est accordé à la femme, ainsi elle a devenu une citoyenne à part entière.

II.1.2.5 : les trente-glorieuse :

Les trente-glorieuses ce sont les années de 1945 à 1973, où l'économie française a connu une croissance, ce qui a entrainé une hausse de la productivité et donc un besoin de main d'œuvre supplémentaire, donnant la chance à la majorité des femmes, de rentrer dans le marché de travail. En plus, à l'émergence du secteur tertiaire (les services : l'administration, commerce, secteur bancaire etc.), et c'est un secteur où les femmes sont plus présentées que les hommes.

II.1.3 : les droits des femmes au travail :

II.1.3.1 : la CEDEF[1] :

La Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination, à l'Egard des Femmes (CEDEF), a été nommée par l'Assemblée générale des Nation Unies le 18 Décembre 1979. En 1989, dix ans après sa création, une centaine de pays qui se sont engagés à respecter ses dispositions. La convention sert à examiner la situation des femmes et promouvoir leurs droits et à mettre en évidence tous les domaines, dont lesquels les femmes se voient dénier l'égalité avec les hommes.

Le contenu de la convention suit les principes fondamentaux des Nations Unies. Cette dernière divulgue son attitude envers les droits de l'Homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité de droit des hommes et des femmes. En plus au rôle de la déclaration internationale des droits des femmes, la CEDEF annonce des programmes d'action, afin que les pays participants garantissent l'exercice de ces droits.

Les droits de la femme au travail, sont mentionnés dans l'article 11 de la troisième partie de la convention.

1. Les Etats parties s'engagent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination, à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme les mêmes droits, et en particulier :

a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;
b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des critères de sélection en matière d'emploi ;

[1] http://www.un.org/womenwatch, consulté le 09/04/2016 à 21 :26.

c) Le droit au libre choix de profession et d'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel, et la formation permanents ;
d) Le droit à l'égalité de rémunération, u compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ;
e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse au pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ;
f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de production.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes, en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :

a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondés sur le statut ;
b) D'instituer l'octroi de congé de maternité payé ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie de maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux ;
c) D'encager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaire, pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier, en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ;
d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes, dont il est prouvé que le travail est nocif.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article, seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.)

II.1.4 : les acteurs de l'égalité professionnelle[1] :

La lutte contre la discrimination par genre, afin d'atteindre l'égalité professionnelle a était effectuer grâce à la contribution de plusieurs paramètres : l'évolution juridique, volonté et volontarisme politiques, la mobilisation des acteurs sociaux et les stratégies d'action pour réaliser l'égalité.

Plusieurs acteurs participent à la lutte contre la discrimination par genre : l'Etat, les entreprises, les syndicats, les nouveaux acteurs de la société civile.

II.1.4.1 : l'Etat et la politique d'égalité professionnelle :

A partir des années 1950, une expression a émergé et évolué : « féminisme d'Etat ». Cette dernière indique l'évolution des politiques étatiques qui s'engagent dans la promotion de la femme, de ses droits et à l'égalité professionnelle, par la mise en place des différentes structures. Ce sont les politiques publiques de l'emploi envers les femmes, qui influencent leurs accès à l'emploi. Mais, il reste l'application de droit de l'égalité; un enjeu primordial de la politique d'égalité professionnelle.

II.1.4.2 : Les entreprises et la mise en œuvre de l'égalité professionnelle :

Les entreprises sont considérées comme l'acteur central de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, car c'est le lieu où peut apparaitre les discriminations. Ils sont appelés à élaborer des politiques et des stratégies contre les inégalités avec les actions correctives. Le rôle des entreprises à la réalisation d'égalité professionnelle, apparaît dans la participation à des conventions locales et internationales des droits de femmes.

La mobilisation des entreprises sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle a augmenté grâce aux pressions législatives à l'application de la RSE. Cette dernière influence profondément l'image de l'entreprise vis-à-vis ses clients.

II.1.4.2.1 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle au seine de l'entreprise :

GUILLOT-SOULEZ Chloé dans son livre « la gestion des ressources humaines » a mentionné quelques principes à suivre afin qu'une entreprise assure l'égalité professionnelle[1] :

[1] LAUFER (Jacqueline) **: L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, édition La Découverte, Paris, P41.

- ✓ Interdiction des discriminations en matière d'embauche ;
- ✓ Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- ✓ Obligation vis-à-vis des représentants du personnel d'un rapport écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise avec sa négociation ;
- ✓ Donner les différentes informations aux salariés et aux candidats à l'embauche, et la mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

II.1.4.2.2 : Le rapport de situation[2] :

Le rapport de situation est un document qui sert à comparer les conditions générales d'emploi, et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Le chef d'entreprise doit établir, chaque année, ce rapport et le présenter au conseil d'administration. Son objectif est d'évaluer, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

II.1.4.3 : Les syndicats :

Le rôle du syndicat a évolué en plusieurs étapes, quant à la place reconnue aux femmes dans le monde professionnelle. Mais certains auteurs soulignent que les organisations syndicales semblent loin de la réalité, et que plusieurs problèmes les interrompent. La première difficulté consiste à l'analyse de la situation et de détecter la situation d'inégalité. La deuxième concerne le contenu des négociations, qui sont souvent sans volet égalité professionnelle. Et aussi une troisième difficulté concerne le niveau d'implication des différents acteurs dans la définition et l'adoption de démarches d'égalité professionnelle.

La place de l'égalité professionnelle dans les réclamations n'apparait pas trop, car il existe une culture syndicale masculine dans certaines branches professionnelles.

---

[11] GUILLOT-SOULEZ (Chloé) **: La gestion des ressources humaines**, édition Gualino, Paris, 2015, P63
[2] Ibid., P. 64

II.1.4.4 : Les nouveaux acteurs de l'égalité professionnelle :

Les nouveaux acteurs ce sont les intermédiaires de l'emploi, les associations spécialisées dans l'emploi des femmes, les défenseurs des droits, les associations de femmes…

Leurs rôles consistent sur la lutte contre les violences et les harcèlements sexuels au travail, défendre les droits, la recherche d'emploi, rendre visibles les femmes autrefois discrètes…

II.1.5 : Les phénomènes indiquant l'inégalité professionnelle :

II.1.5.1 : Le plafond de verre :

Morrison a défini le plafond de verre comme étant « *Les barrières invisibles qui empêchent les femmes d'accéder à certains postes de management, non pas parce qu'elles ont un déficit d'aptitudes que nécessitent ces postes, mais uniquement du fait qu'elles sont des femmes* ».[1]

Ainsi, le plafond de verre désigne les freins invisibles à la promotion de la femme dans les structures hiérarchique. C'est un obstacle dans l'évolution de leurs carrières au sein des entreprises. C'est le phénomène majeur qui reflète l'inégalité professionnelle.

II.1.5.2 : Ecart de salaire[2] :

Les écarts en rémunération entre homme et femme indiquent les discriminations et les inégalités existant sur le marché de travail. Plusieurs raisons expliquent ces écarts. Le facteur majeur est le temps partiel, beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. Cet écart vient aussi à cause du fait que les hommes bénéficient d'avantages d'heures supplémentaires mieux rémunérées, mais aussi de divers primes (astreintes, pénibilités, risque, performance…). Quand les femmes ont droit à ces primes, leur montant est inférieur à celles des hommes. Et parce que les femmes occupent moins souvent les postes à responsabilité les mieux payés.

[1] PHILIPPE (Sarah) :*Op.cit*, P36
[2] http://www.sciencehumainnes.com, mise à jours le 15/06/2011, consulté le 12/04/2016 à 9 :28

II.1.5.3 : l'insertion des femmes sur le marché de travail[1] :

Durant les quarante dernières années, la place des femmes a évolué et connu une augmentation sans précédente. L'activité féminine a débuté au milieu des années 1960, a conduit une féminisation des professions et du salariat. L'installation des femmes sur le marché de travail et dans les études supérieures ("révolution silencieuse" selon les termes de Dominique Méda) peut sembler que les hommes et les femmes occupent une place équivalente sur le marché du travail, ce qui est loin de la réalité. Il existe des obstacles écartant la femme du marché de travail (les stéréotypes, les conditions d'emploi…

II.1.5.4 : harcèlement sexuelle et moral :

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés du harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer de santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*.»[2]

Selon un sondage fait en mars 2014 par IFOP (Institut français d'Opinion Publique), 20% des femmes ont subi des harcèlements sexuelles sur leur lieu de travail et elles se taisent à cause de la peur de perdre leurs emplois, sauf une minorité osent parler et défendre leurs droits et dignités pour faire condamner les harceleurs[3].

II.1.6 : l'égalité professionnelle dans la fonction publique :

L'égalité professionnelle entre homme et femme est une priorité et l'une des valeurs et mission principale de la fonction publique, elle joue un rôle d'un exemplaire de façon à favoriser la cohésion sociale.

II.1.6.1 : Les mesures favorisant l'égalité professionnelle :

La fonction publique cherche toujours à faire preuve de sa lutte contre l'inégalité professionnelle.

---

[1] http://www.cairen.info/revue-idées-économique-et-sociales, consulté le 12/04/2016 à 10 :10

[2] Equipe rédactionnelle de RF social : discriminations dans l'entreprise, édition Groupe Revue Fiduciaire, 2006, P88

[3] http://www.humanite.fr/harcelement-sexuel-au-travail, mise à jour le 19 Juin 2014, consulté le 12/04/2016 à 11 :02.

II.1.6.1.1 : Un taux de féminisation important[1] :

La fonction publique est présentée souvent dans la lutte contre les inégalités professionnelles par réservation d'emploi spécial aux femmes; en qualité et en quantité. Dans la fonction publique, les femmes sont associées aux métiers de l'éducation de la santé et les métiers sociaux par contre aux emplois techniques, sont marqués par une forte présence masculine.

II.1.6.1.2 : Les politiques de représentation des femmes :

Les politiques de la fonction publique insèrent l'obligation de la représentation des femmes dans les différentes structures importantes : dans le comité de sélection, dans le conseil d'administration…

II .1.6.1.3 :L'obligation d'élaboration de rapport de situation :

Un rapport de situation, à chaque niveau, peut être demandé obligatoirement, afin de savoir et assurer l'égalité professionnelle entre genre à la fonction publique, en élaborant ensuite des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité.

II.1.7 : L'égalité professionnelle en Algérie[2] :

Le 5 mars de l'année 2015, les députés algériens ont voté une loi criminalisant les violences contre les femmes, ainsi l'Algérie devient le deuxième pays du Maghreb, après la Tunisie, à criminaliser les violences contre les femmes. Le texte envisage des peines de prison de 1 an à 20 ans pour quiconque porte des coups à une femme, et aussi des peines de six mois à deux ans de prison à cause d'exercice des contraintes d'avoir ses biens et ses ressources financières.

Cependant, Soumia Salhi, ancienne présidente de l'Association Algérienne d'Emancipation des Femmes (AEF), a souligné que même si ce vote est considéré comme une avancé mais « il reste beaucoup à faire »

Selon une enquête menée en 2011 par Arab Barometer, un organisme de recherche constitué d'universitaires américaines et de chercheurs arabes sur un échantillon de 1200 personnes, et publié par le journal ***El-Watan*** :

---

[1] Françoise Guégot : l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique, 2011,
[2] Document de CIDDEF (Centre d'Information et de Documentation sur les Droits de l'Enfant et de la Femme : discrimination à l'égard des femmes en Algérie, 2012.

- ✓ 31% des Algériens s'opposent au travail des femmes ;
- ✓ 55% refusent qu'une femme devienne présidente de la république ou premier ministre ;
- ✓ 38% ne veulent pas de femme magistrat.

II.1.7.1 : L'évolution de travail de la femme en Algérie :

II.1.7.1.1 : Avant les années 1990[1] :

A l'indépendance, la question des inégalités socio-économiques apparaît dans les préoccupations liées au développement des différents domaines : santé, éducation…

C'est dans cette étape, que les besoins des femmes sont abordés en termes d'intégration au développement. Cependant, jusque-là la question de la reconnaissance du rôle économique des femmes est invisible.

II.1.7.1.2 : De 1990 à 2000[2] :

La population active féminine a augmenté au taux annuel moyen de 10%. Cette évolution s'exprime selon les analystes par différents facteurs, dont le primordial est la généralisation de l'enseignement obligatoire qui a permis l'accès d'un nombre très important de filles à l'école. D'autres cause consistent sur l'augmentation des besoins économiques et aussi la réduite du pouvoir d'achat des salariés à cause de la dévaluation de la monnaie nationale (le Dinar) d'une part, la libéralisation des prix d'autre part, ce qui mène à la pauvreté. Donc, celaa poussé les femmes à se diriger vers le marché de travail en quête d'un emploi rémunéré.

II.1.7.1.3 : Après les années 2000 [3]:

En 1966 dans le monde de travail, on trouve une femme sur trente, par contre aux années 2000, une femme sur 6, ces années sont aussi caractérisées par la lutte afin de respecter la femme travailleuse. La femme algérienne a peut envahir tous les domaines sans exceptions et concourir son collaborateur homme.

---

[1] BOUFNK Fatma : travail et genre en Algérie, 2000
[2] BOUTALEB Kouider : l'activité féminine en Algérie : réalités et perspectives, Avril 2003
[3] http://www.michelcollon.info/Les-Algeriennes-50-ans-apres.html, publier le 30/10/2013, consulté le 17/04/2016 à 08 :53.

Et la législation algérienne a très évolué, et a donné les différents droits pour les femmes, afin d'assurer leurs dignités, l'égalité professionnelle et assurer aussi le développement social et économique.

II.1.8 : Les lois algériennes favorisant les droits de femmes[1] :

Les droits de femme en Algérie ont amélioré depuis l'indépendance. Et la femme a participé, sous les formes les plus diverses, aux différents secteurs de la vie (sociale, économique, politique…) ce qui entraine des avancées importantes dans leur place dans la société.

L'Algérie a joint au 22 mai 1969 la convention internationale de travail n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adopté le 25 juin 1958 par la conférence générale de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) :

- ✓ **Article 29** : les citoyens sont égaux devant la loi, sans prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.
- ✓ **Article 31** : les institutions ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et devoirs de tous les citoyens et citoyennes, en supprimant les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine et empêchent la participation effective de tout, à la vie politique, économique, sociale et culturelle.
- ✓ **Article 31**bis : l'Etat ouvre à la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues. Les modalités d'application de cet article sont fixées par une loi organique.
- ✓ **Articles 51** : l'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'Etat, est garanti à tous les citoyens, sans autres conditions que celles fixées par la loi.
- ✓ **Article 55** : tous les citoyens ont droit au travail, le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, est garanti par la loi, le droit au repos est garanti : la loi en détermine les modalités d'exercice.

[1] BENAMEUR Brahim : le rôle des institutions de formation dans la promotion des principes d'égalité au travail et de justice sociale, juillet 2012.

Les textes d'application :

- ✓ **La loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail** : l'égalité des chances en matière d'emploi sans aucune discrimination

  Les travailleurs quel que soit la nature de leurs relations de travail bénéficient des mêmes droits et obligations, y compris les travailleurs étrangers régulièrement recrutés
- ✓ **Article 38 du SGG Algérie** : le fonctionnaire a droit à la formation, au perfectionnement et à la promotion durant sa carrière.

II.2 : La mobilité géographique des femmes :

II.2.1 : La mobilité géographique :

« *Celle-ci correspond à ce qui est le plis couramment appelé mutation. Le même type d'activité, dans la même qualification, avec le même grade hiérarchique, est exercé dans un autre lieu de travail, dans une autre équipe, avec un autre responsable hiérarchique.* »[1]

Il s'agit d'un changement de lieu et d'équipe de travail. Si le nouveau lieu de travail se place dans la même zone géographique, le changement s'impose au salarié. Cependant, si le secteur géographique est différent, l'employeur doit demander l'accord du salarié car il s'agit d'une modification du contrat de travail.

La mobilité géographique a des différentes formes : mobilité nationale et internationale

II.2.1.1 : La mobilité géographique nationale :

Le changement de lieu de travail s'effectue au niveau de même pays. Il s'agit d'un simple changement des conditions de travail par rapport à la mobilité géographique internationale.

II.2.1.2 : la mobilité géographique internationale :

« Envoi d'un salarié à l'étranger sous la forme d'une mise à disposition, d'un détachement, d'une expatriation ou d'une mission »[2]

[1] DONZEL Daniel : La gestion des ressources humaine dans les collectivités territoriales, édition Gualino, Pris, 2013
[2] PERETTI (Jean..M) : Op.ci, P172.

II.2.1.2.1: L'expatriation :

L'expatriation est une mission temporaire. C'est le fait d'envoyer un personnel à un autre pays, afin d'occuper un poste de responsabilité dans une filiale, ce qui exige des critères précises et stricts pour la sélection de l'expatrie[1] :

- ✓ Souplesse et capacité d'adaptation aux changements culturels ;
- ✓ Capacité de leadership ;
- ✓ L'âge, l'expérience et la formation ;
- ✓ Un emploi à l'international ;
- ✓ La santé physique et psychologique ;
- ✓ Capacité linguistiques ;
- ✓ Autonomie, confiance en soi et résistance au stress.

II.2.1.2.1.1 : Les avantages de l'expatriation[2] :

- ✓ Le transfert des compétences, de savoir-faire et de techniques ;
- ✓ Le contrôle des opérations à l'étranger et la mise en place d'une gouvernance groupe ;
- ✓ La diffusion de valeurs communes ;
- ✓ L'intégration du passage à l'international comme itinéraire de carrière.

II.2.1.2.2: Le détachement :

Le détachement est temporaire. C'est le fait de mettre un personnel à la disposition d'une autre entreprise dans un autre pays pour une durée déterminé. C'est l'entreprise d'origine du personnel qui continue à payer son salaire et ses cotisations sociales au régime de la sécurité sociale.

On trouve aussi que **l'article n°133** du statut général des travailleurs a parlé sur la notion du détachement : « *le détachement est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps et/ou de son administration d'origine, continue à bénéficier dans son corps au sein de l'institution ou l'administration publique dont il relève, de ses droits à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite. Le détachement est révocable.* »

[1] MICHEL Barabel et OLIVIER Meier : Gestion international des ressources humaines, édition DUNOD, 2014, P69
[2] Ibid. p.50

II.2.1.2.3 : La mission :

« Responsabilité confiée à un individu ou un groupe en vue d'atteindre des objectifs précise. La définition de la mission s'accompagne de l'énoncé des moyens qui lui sont affectés, des marges de manœuvre autorisées et des limites à l'initiative, des délais accordés pour l'accomplissement de la mission et des modalités du contrôle de l'avancement. »[1]

La mission, donc, est une activité ou ensemble d'activité délégué à une personne ou un groupe en vue d'attendre un objectif spécifique, qui ne peut pas être confié à n'importe travailleur.

II.2.1.3 : La clause de la mobilité :

« *La clause de la mobilité est une clause par laquelle le salarié accepte à l'avance de changer le lieu de travail. »*[2]

La clause de la mobilité dans la plupart du temps apparaît dans le contrat de travail, cependant, elle peut être inscrite dans la convention collective. Et si la clause se trouve dans la convention collective, la disposition doit être suffisamment claire et le salarié doit être informé de son existence au moment de son engagement.

La clause de la mobilité doit être mise en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise. La mutation du salarié doit être justifiée par un motif objectif, une raison liée à la bonne gestion de l'entreprise. Le salarié qui a un contrat de travail contenant une clause de mobilité, est obligé d'accepter les mutations géographiques qui lui sont proposées, dans les limites fixées dans le contrat. S'il refuse, l'employeur peut entamer une procédure de licenciement pour faute.

II.2.2 : La gestion de mobilité des femmes :

« *Les modèles de gestion de carrière des femmes prennent en compte le lien entre la carrière et la vie familiale qui a des répercussions sur leur vie professionnelle. Du fait de ces interactions, le développement de carrière des femmes comprend des stades plus nombreux que celui des hommes. L'expression « conflits de rôle » fait référence aux difficultés des femmes à trouver un équilibre entre leur rôle de mère et de femme et leur rôle de salariée dans l'entreprise*. »[3]

[1] PERRITI, (Jean. M) : Op.cit, p171
[2] http://pointdroit.com/la-clause-de-mobilite-clause-facultative-du-contrat-de-travail/, consulté le 22/04/2016 à 08 :57
[3] GUILLOT-SOULEZ, (Chloé) : Op.cit, P61

Donc la carrière des femmes est plus compliquée à gérer que celle des hommes. Elles sont dans l'obligation de trouver le juste milieu entre leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales.

II.2.2.1 : Les freins de la mobilité des femmes :

II.2.2.1.1 : Définition :

Frein : « *ce qui arrête, retient* »[1]

Freins de la mobilité des femmes correspond à des éléments matériels ou psychologiques qui gêne ou empêche la mobilité des femmes.

II.2.2.1.2 : Les principaux freins de la mobilité des femmes[2] :

II.2.2.1.2.1 : les stéréotypes de genre :

« Idée, opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir. ».[3]

« *Caractérisation symbolique et schématique d'un groupe qui s'appuie sur des attentes et des jugements de routine* »[4]

Les stéréotypes de genre ont causé une généralisation systématiquement des rôles et places des hommes et femmes dans la société. La femme est depuis toujours vue comme épouse, mère et non comme travailleuse. Donc l'identité de la femme se limite à certains rôles, comportements et caractéristiques. Dans les entreprises, les hommes pensent que les femmes n'ont pas les caractéristiques nécessaires pour occuper un tel poste qui demande de la confiance en soi, d'agressivité et de compétitivité, etc. Certains recruteurs sont influencés par ces stéréotypes, et oublient les compétences à cause de la peur de l'incapacité de la femme à être disponible vis à vis ses responsabilités, envers ses enfants et son foyer.

---

[1] Le petit Larousse, dictionnaire encyclopédique illustré, édition 2016, P520
[2] http://nokiaress.free.fr/pdv/causes.htm, *consulté le 24/04/2016 à 07 :30*
[3] http://www.cnrtl.fr/definition/stériotype, consulté le 24/04/2016 à 07:28.
[4] Ibid., P1100

II.2.2.1.2.2 : Le frein de la maternité :

La maternité ne va pas en faveur des femmes, peut être une cause de discrimination et des discontinuités dans leurs carrières. En général, les employeurs sont réticents à l'idée d'engager une femme qui va être une mère. La maternité pour les employeurs est synonyme de congé de maternité, de l'absentéisme, une moindre disponibilité, difficulté d'organisation, etc. Donc les employeurs vont se méfier des femmes qui sont en âge d'avoir des enfants. Les entreprise en général, constatent la maternité d'une manière négative et comme étant un frein à la productivité.

II.2.2.1.2.3 : La limite des réseaux sociaux chez les femmes :

Les réseaux sociaux professionnels sont « *un ensemble de personnes-ressources reliées au milieu de travail, qui permet d'avoir accès à des opportunités de carrière ainsi qu'à du soutien personnel ». (Ibarra, 1995)*[1]. Ils sont chez les femmes plus limités que ceux des hommes, car d'une part elles rencontrent plus d'obstacles que les hommes pour y accéder, et d'autres parts, elles y attribuent moins d'importances. Les réseaux sociaux professionnels peuvent être formels ou informels, internes ou externes à l'entreprise. Ils sont avantageux pour l'évolution de la carrière professionnelle.

Cela peut s'argumenter par le fait que les femmes manquent de temps en raison de leurs responsabilités familiales et aussi elles ont surtout tendance à s'orienter vers leurs familles ou leurs amis plutôt qu'à leurs collègues cadres pour se renseigner.

II.2.2.1.2.4: Les attitudes sexistes au travail :

Les attitudes sexistes au travail sont un ensemble de comportements, manières et actes fondés sur la discrimination sexuelle, qui se traduisent par des mots ou des gestes qui excluent, écartent ou infériorisent les femmes. Le sexisme donc, correspond à des évaluations et des considérations négatives des hommes à l'égard des femmes.

II.2.2.1.2.5 : Les normes organisationnelles masculines :

Certaines organisations et entreprises ont un grand nombre de normes et de règles, historiquement fondé sur des modèles masculins, ce qui favorisent la domination masculine matérielle et symbolique. De telles normes, si les femmes ne répondent pas aux critères considérant par certaines organisations, elles vont être marginalisées. Par conséquence, les

[1] PHILIPS (Sarah) : Op.ci, P44

femmes ne sont pas libres, car elles doivent d'adapter à ces normes masculines et faire preuve d'une grande disponibilité temporelle et géographique.

II.2.2.1.2.6 : La préférence de la similarité hommes/hommes :

Au sein des entreprises, il existe une tendance selon laquelle les individus favorisent fréquenté des gens du même genre qu'eux, ce phénomène est connu en anglais par le terme 'homosociality'. Donc les hommes préfèrent travailler qu'entre eux, ce qui amène à privilégier des normes avantageux le pouvoir des hommes dans les organisations. Ce qui rend la lutte contre ce phénomène difficile, le fait qu'il ne s'agit pas d'une discrimination concrète ; mais des normes sociales, des croyances et des valeurs véhiculées de façon implicite.

II.2.2.1.3 : Les freins communs de la mobilité entre les hommes et les femmes :

II.2.2.1.3.1 : La conciliation entre vie privée/vie professionnelle[1] :

La famille et le travail sont considérés comme deux activités aux exigences concurrentielles et consommatrices de temps. La difficulté de la conciliation entre les deux sphères apparait comme un conflit inter-rôle où les exigences des rôles du travail et de la famille peuvent être mutuellement opposées. Le fonctionnement de la société dépend des stéréotypes, d'une manière que la sphère privée a longtemps été jugée comme celle des femmes, alors que l'activité publique et professionnelle est réservée aux hommes.

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle n'est pas perçue du même angle par les hommes et les femmes. Le problème des hommes repose sur le regret de ne pas pouvoir passer plus de temps avec leurs enfants, alors que les femmes s'excédent à essayer de jouer le simultanément les deux rôles (celui de mère et de salariée). Le majeur obstacle de la conciliation est la répartition inéquitable des tâches domestiques, ces inégalités au sein de foyer ont des conséquences dans la vie professionnelle des femmes.

[1] AURELIE (L), FRONCOISE (G), DIANE-GABREILLE (T) : La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec: une analyse en termes de genre, octobre 2011.

II.2.2.1.4.2 : Freins de la mobilité géographique[1] :

- ✓ **Le transport :**

Les freins principaux de la mobilité géographique sont les difficultés de transport. Les coûts de déplacement peuvent être élevés et représentent une part importante du revenu. En plus à l'absence des moyens de transports pour certains. Une partie des travailleurs n'ont pas de voiture et estiment le déplacement difficile ou assez difficile pour se rendre au travail. Les coûts et les moyens de transports ne constituent pas les seuls freins de la mobilité géographique, mais aussi nous trouvons les difficultés d'usage des transports, le manque d'informations sur les aides disponibles.

- ✓ **La vie familiale :**

Le changement effectué à cause d'une mobilité géographique peut affecter aussi la vie familiale : celle du conjoint et des enfants. La cellule familiale doit être unie et vit les événements simultanément. Dans plusieurs cas la mobilité géographique nécessite un déménagement, le choix d'un nouveau appartement ou maison, nouveau collège et camarades, nouveau rythme, nouvelles activités…

L'employé doit faire face à ses nouvelles conditions de travail, tout en recherchant de nouvelles structures pour l'ensemble de ses membres de famille, afin de s'adapter aux repères professionnels récents. Donc le couple doit bien gérer tous ses changements, les angoisses et les peurs pour eux et pour les enfants à l'aide d'un dialogue.

- ✓ **Problèmes psychologiques :**

Les problèmes psychologiques peuvent apparaître sous plusieurs formes. Le stress et la résistance au changement, sont les majeurs freins qu'un salarié peut rencontrer lors de son changement de lieu de travail. La peur de l'inconnu est l'un des facteurs qui engendre la résistance. Les habitudes et les règles de travail exercées au quotidien constituent une sorte de protection et un sentiment de sécurité. L'employé ressent que sa sécurité est menacée face à n'importe quel changement de lieu de travail. Le refus d'adaptation à la nouvelle situation est à cause de la mauvaise compréhension du changement, de ses objectifs et sa nécessité.

On trouve aussi comme obstacle le stress, qui est un élément normal dans notre vie, il permet d'attendre les objectifs, relever les challenges et faire ce que l'on attend de nous, ce

[1] http://www.stresspsychotherapie.fr/mobilite-geographique/, consulté le 01/05/2016 à 18 :31.

qui rend le travail intéressant. Cependant, il a un impact négatif sur la santé des employés et celle de l'entreprise. Il se manifeste par des réactions diverses et variées, selon les cas et les individus, ce qui le rend plus difficile à détecter. Le stress diminue la performance et se présente sous forme de pression, impatience, exigence, tendance à faire plusieurs choses à la fois…

Conclusion :

La mobilité géographique engendre pas mal de souci, non seulement pour l'employé mais aussi pour sa famille. Ces soucis sont partagés entre les hommes et les femmes, cependant ils sont plus observé et compliqués chez ces dernières.

Dans le monde professionnel, le travail de la femme était toujours vu négativement à cause de plusieurs facteurs qui freinent leur carrière. Donc elles sont en lutte continue afin de prouver leur place sociale et professionnelle. Divers acteurs ont participé à cette lutte, en essayant de bénéficier d'un monde où règne l'égalité entre genre dans tous les domaines : sociale, professionnelle, politique…

Chapitre III : L’analyse de travail de la femme chez SAIDAL

Introduction :

Le gouvernement algérienne depuis toujours ; défend les droits de la femme dans tous les domaines et en particulier dans le monde professionnel, en essayant de garantir un environnement favorable, éliminé de toute sorte de discrimination. Cependant, il existe des obstacles qui freinent le travail des femmes, en exception lors de sa confrontation à une mobilité professionnelle géographique.

Dans ce dernier chapitre, nous allons réaliser une enquêtede terrain au sein de l'entreprise algérienne SAIDAL afin d'approfondir ce sujet, en examinant le degré de présence d'une égalité professionnelle. Tout d'abord, nous allons commencer par une présentation du groupe SAIDAL, ses filiales, missions et objectifs. Ensuite, nous allons montrer les étapes amenant à réaliser ce travail, en présentant les outils de collecte d'informations, l'échantillon, l'élaboration du questionnaire…Enfin, nous arriverons à l'analyse et la présentation des résultats.

III.1 : Présentation générale de groupe SAIDAL :

III.1.1 L'historique du groupe SAIDAL[1] :

En 1963, est née l'entreprise Pharmacie Centrale Algérienne (PCA) sur la base des anciens magasins généraux des services de la santé. Elle allait connaître un lent développement jusqu'à ce que lui soit confié, en 1969, le monopole de l'importation, de production et de la distribution de produits pharmaceutiques à usage humain et vétérinaire, ainsi que les équipements médicaux et autres accessoires médicochirurgicaux sous la tutelle du ministère de la santé publique.

En 1971 : la réalisation de l'unité de production *d'El Harrach* et rachat en deux étapes (1971 puis 1975) les unités de Biotic et Pharmal par la PCA.

La Pharmacie Centrale Algérienne (PCA) fut érigée en Entreprise Nationale de Production Pharmaceutique (ENPP) par décret 82/161, promulgué en Avril 1982.

En 1982 : création de SAIDAL suite à la restructuration de la Pharmacie Centrale Algérienne.

L'intégration officielle du complexe antibiotique de *Média* en 1988, qui appartenait à la SNIC (Société National des Industries Chimiques).

En 1989, suite à la mise en œuvre des réformes économiques, SAIDAL devient une Entreprise Publique Economique (EPE) dotée de l'autonomie de gestion et fut choisie parmi les premières entreprises nationales pour devenir une société par actions.

Des changements ont été apportés au statut de l'entreprise en 1993, lui permettant de participer à toutes les opérations industrielles ou commerciales comme la création de nouvelles filiales.

La restructuration de l'entreprise SAIDAL en 1997 et la transformation en groupe industriel le 2 février 1998, auxquelles sont rattachées trois filiales (Pharmal, Biotique et Antibiotical).

En 1998 : SAIDAL a fait ses actions vers des opérations de recherches fondamentales dans le domaine de la médecine humaine et vétérinaire.

SAIDAL adopte une nouvelle organisation en 2014 par la fusion, par voie d'absorption, des filiales Antibiotical, Pharmal et Biotic détenues à 100%

[1] https://www.saidalgroup.dz/notre-groupe/historique, consulté le 20/04/2016 à 7 :00.

La réalisation en 2015 à Alger une nouvelle structure de soutien : le centre de Bioéquivalence.

III.1.2 : Dénomination sociale et juridique :

SAIDAL est une entreprise par action (SPA) avec un capital de 2,5 milliards de dinars algériens. 80% du capitale du groupe sont détenus par l'Etat et les 20% restants ont été cédés en 1999 à des investisseurs institutionnels et à des personnes physiques.

Dénomination : groupe SAIDAL.

Localisation : route de wilaya n°11, Dar El-Beida, Alger.

Format juridique : SPA.

Régime : EPE.

III.1.3 : Les missions et objectifs du groupe SAIDAL[1] :

En tant que premier producteur de médicaments génériques en Algérie, les missions principales de SAIDAL ce sont :

- ✓ De contribuer à la protection de la santé des citoyens et à l'amélioration de la qualité des soins par la mise à disposition des patients, d'une gamme riche et diversifiée de produit de qualité,
- ✓ De protéger le droit des citoyens d'accès aux traitements par l'adoption d'une politique tarifaire favorisant de larges couches de la société,
- ✓ Sa position d'entreprise publique lui confère également la mission d'accompagner la politique de santé publique dans le développement de l'industrie pharmaceutique par le choix d'investissements orientés vers la satisfaction des besoins de la population.

Le Groupe SAIDAL a pour objectif stratégique de consolider sa position de leader dans la production de médicaments génériques et de contribuer, ce faisant, à la concrétisation de la politique nationale du médicament mise en œuvre par les pouvoirs publics. La qualité d'entreprise publique confère à SAIDAL une double vocation:

- ✓ Assurer son autonomie financière et sa pérennité en sauvegardant ses équilibres financiers, en veillant à améliorer en permanence la compétitivité de ses produits, à réaliser ses objectifs de croissance et à développer ses ressources humaines ;

[1]Document interne de l'entreprise.

- ✓ Réaliser les objectifs qui lui sont assignés par l'Etat, en sa qualité d'actionnaire principal.

Au premier rang de ces lignes d'action, figure un plan global et intégré de développement qui accompagne l'expansion du Groupe avec un programme d'actions centré sur la valorisation des ressources humaines, l'amélioration de l'organisation et du système d'information, la promotion de la culture d'entreprise et la mise en œuvre d'une politique efficace de communication:

- ✓ Promouvoir des règles éthiques tendant à la régulation et à l'assainissement du marché du médicament,
- ✓ Contribuer à la réduction des importations,
- ✓ S'ouvrir sur les marchés extérieurs,
- ✓ Accroître le degré de satisfaction des consommateurs.

III.1.4 : Organisation du groupe[1] :

III.1.4.1 : Les directions du groupe SAIDAL :

- ✓ **Direction assurance qualité et affaires pharmaceutiques :**

L'activité de recherche et de formation de nouveaux produits (génériques) par le biais de son unité de recherche et de développement (CRD), sous les orientations de sa direction assurance qualité et affaire pharmaceutique. Cette dernière sert à respecter les normes les plus exigeantes en matière de production pharmaceutique.

- ✓ **Direction gestion de portefeuille et stratégie financière :**

Les activités de finance liées aux missions principales en fonction des objectifs fixés, la recherche et l'analyse des opportunités de financement à moyen et long terme s'effectuent par le biais de cette direction.

[1] Document interne de l'entreprise

- ✓ **Direction de développement industriel et partenariat :**

Les activités liées aux aspects de développement industriel, notamment les investissements en projet de partenariat (national et étranger) et le transfert et la cession d'équipement, s'effectuent par le biais de la direction de développement industriel et partenariat.

- ✓ **Direction audit, analyse et synthèse :**

Cette direction a pour objectif le contrôle, la surveillance, l'analyse et la synthèse. L'audit est une activité indépendante et objective qui permet de donner à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apports des conseils pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée.

- ✓ **Unité de transit :**

SAIDAL est dotée d'une unité de transit chargée de faciliter les opérations d'exportation et d'importation, l'effectif de celle-ci est de 53 employés et 10 cadres.

- ✓ **Centre de recherche et de développement :**

Sa mission est de recherche et développement du médicament du générique, source de rentabilité essentielle de SAIDAL, les prestations de contrôle de qualité des produits fabriqué par les filiales et des matières premières utilisées. Et aussi la création, la mise à disposition et la sauvegarde du patrimoine informationnel des recherches pharmaceutiques.

- ✓ **Direction des ressources humaines :**

SAIDAL afin d'assurer son adaptation à ce nouvel environnement en mutation permanente, a arrêté un programme à moyen terme de revalorisation de ses richesses humaines. Ce programme vise deux aspects : D'une part, la formation à court, moyen et long terme des potentiels existant de sorte à élever les niveaux de connaissances intellectuelles des cadres du groupe et de ses filiales. D'autre part, la mise en place d'un système GRH devant permettre une motivation permanente du personnel autour des objectifs du groupe.

- ✓ **Direction de marketing et de l'information médicale :**

Rattachée à la direction générale du groupe SAIDAL, elle a pour mission d'assurer la coordination entre les différentes fonctions de l'entreprise, de promouvoir ses produits et son image, et pour ce faire, cette structure est dotée d'une équipe médio-marketing de haut niveau,

d'un réseau de délègues médicaux couvrant l'ensemble du territoire national, une organisation efficace et performante, lui permettent aujourd'hui de répondre sans délai au menaces du marché nationale et internationale et d'en saisir les opportunités.

III.1.4.2 : Les sites de productions [1]:

SAIDAL comprend 09 usines de production :

- ✓ **Site de production de Dar El-Beida :**

Se trouve à la zone industrielle d'Alger, cette usine produit une large gamme de médicaments sous plusieurs formes galéniques (sirops, solutions, comprimés et pommades).

- ✓ **Site de production de Média :**

Spécialisé dans la production d'antibiotiques pénicilliniques et non pénicilliniques. Il dispose de deux unités de semi- synthèse pour les produits oraux et injectables, d'une entité pour les spécialités pharmaceutiques et de deux bâtiments : l'un consacré aux produits pénicilliniques, l'autre aux non pénicilliniques.

- ✓ **Le site de production de Gué de Constantine :**

Composé de deux parties distinctes : l'une pour la fabrication des formes galéniques (suppositoires, ampoules et comprimés), l'autre dotée d'une technologie très récente spécialisée dans la production des solutés massifs (poches et flacons). Cette usine dispose d'un laboratoire de contrôle de la qualité.

- ✓ **Site de production d'El Harrach**

Dispose de quatre ateliers de production : sirops, solutions, comprimés et pommades.

- ✓ **Site de productionde Cherchell :**

Composé de trois ateliers de production : sirops, formes sèches (comprimés, poudre en sachets, gélules) et concentré d'hémodialyse ;

[1] https://www.saidalgroup.dz, consulté le 21/04/2016 à 19 :37

✓ **Site de production Constantine :**

Situé à Constantine, à l'Est du pays, il dispose de deux ateliers spécialisés dans la production des sirops ;

✓ **Site de production Constantine-unité d'Insuline :**

Spécialisé dans la production d'insuline humaine à trois types d'action : rapide (Rapid), lente (Basal) et intermédiaire (Comb 25) ;

✓ **Site de production Annaba :**

Spécialisé dans la fabrication des formes sèches.

✓ **Site de production Batna :**

Spécialisé dans la production des suppositoires.

III.1.4.3 : Les centres de distribution[1] :

Dotés de moyens logistiques forts appréciables et d'un potentiel humain jeune, dynamique et spécialisé, ces Centres assurent la distribution des produits SAIDAL à travers tout le territoire nationale

✓ **Centre de distribution centre :**

Créé en 1996, c'est le premier centre de distribution du groupe. Il visait la commercialisation et la distribution de tous les produits du Groupe à partir d'un même point de vente. Les résultats encourageants obtenus ont permis de créer deux autres centres de distribution à Batna et à Oran.

✓ **Centre de distribution Est :**

Créé en 1999 à Batna, ce centre assure la commercialisation des produits SAIDAL dans la région de l'Est.

✓ **Centre de distribution Ouest :**

Créé en 2000 afin d'assurer une meilleure' distribution des produites dans la région de l'ouest.

[1] https://www.saidalgroup.dz, consulté le 21/04/2016 à 20 :19

III.1.4.4 : Les filiales du groupe SAIDAL :

- ✓ **Filiale ANTIBIOTICAL :**

Situé à Média, ANTIBIOTICAL est spécialisé dans la production des antibiotiques pénicilliniques.

- ✓ **Filiale PHARMAL :**

La filiale PHARMAL est située à Dar El-Beida, elle dispose de trois usines spécialisées dans la fabrication des spécialités pharmaceutiques.

- ✓ **Filiale BIOTIC :**

La filiale BIOTIC exploite son savoir-faire dans la production des spécialités pharmaceutiques ainsi que ses équipements modernes. Cette filiale offre un long éventail de médicament.

III.2 : Présentation de l'étude :

III.2.1 : La méthodologie de recherche :

Afin de bien traiter un sujet précis, quelque soit son domaine, il faut une organisation pour ce travail. Le travail de recherche passe par deux étapes dépendantes. La première s'agit d'une étude théorique, permettant d'avoir au préalable une base sur le sujet et ça à travers la lecteur des différents documents (ouvrages, articles, travaux universitaires...). Alors que la deuxième étape concerne l'enquête sur le terrain.

L'enquête sur terrain, permet de déterminer les causes qui freinent la mobilité géographique des femmes en faisant une comparaison avec les collaborateurs hommes. L'utilité de ce travail est d'approfondir la réflexion sur l'égalité professionnelle entre genre au sein de l'entreprise Algérienne SAIDAL.

Afin d'accomplir ce travail de recherche, une démarche quantitative de recueil de données et un questionnaire ont été construire. Pour bien expliquer la démarche de la recherche, il est primordial de rappeler sur le contenu de la problématique et des hypothèses.

III.2.1.1 : la problématique :

Malgré toutes les réalisations aperçues en termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ces dernières subirent dans leurs quotidiennes professionnelles trop de difficultés qui empêchent l'accomplissement des tâches de travail. Dès lors, la problématique traitée est comme suite :

« Quels sont les obstacles qui freinent la mobilité professionnelle géographique des femmes au sein des entreprises Algériennes ».

III.2.1.2 : Les hypothèses :

Pour répondre à la problématique mentionnée au-dessus et chercher à approfondir le terme d'égalité professionnelle, il est indispensable d'élaborer des hypothèses relatives au sujet traité.

Durant mes recherches théoriques sur le terme de la mobilité et d'égalité professionnelle, plusieurs questions me sont venues à l'esprit : les femmes bénéficient-elles de la mobilité géographique ? Si oui, est-il facile ? La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est-elle le frein principal de la femme ? Existe-il une égalité professionnelle entre homme et femme ? Les femmes arrivent-elle à s'imposer au monde professionnel malgré les freins ? Etc.

A travers ces différentes questions, nous avons pu construire les hypothèses suivantes :

- ✓ Hypothèse 01 : les freins de la mobilité géographique ne sont pas différents entre les hommes et les femmes ;
- ✓ Hypothèse 02 : la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est le principal frein de la mobilité géographique des femmes.
- ✓ Hypothèse 03 : il n'existe pas une égalité professionnelle homme/femme.

III.2.1.3 : la méthode de recueil de données :

Plusieurs méthodes peuvent être utilisé afin d'effectuer une recherche scientifique. Notre thème nécessite la méthode descriptive à caractère quantitatif.

III.2.1.3.1 : La recherche documentaire :

La recherche documentaire nous sert à enrichir les informations dans la partie théorique. Elle consiste à utiliser les différentes sources en rapportant à notre sujet : les ouvrages, les revues, encyclopédies, dictionnaires, travaux universitaires, textes et documents juridiques, rapports officiels, sites internet).

III.2.1.3.2 : la méthode descriptive :

« *Il s'agit de calculs statistiques qui vont servir avant tout à décrire, à visualiser les caractéristiques particulières d'une collection d'objets sur laquelle on dispose de données chiffrées.* »[1]

Dans ce travail, nous avons besoin de cette méthode afin de pouvoir décrire la situation des femmes dans l'entreprise Algérienne SAIDAL en focalisant sur leurs carrières professionnelles dans le cadre de l'égalité professionnelle. Les données visées sont à caractère quantitatif, c'est-à-dire nous allons mesurer les opinions et les comportements d'un échantillon précis. Ce dernier va nous permettre de décrire les caractéristiques de la population étudiée. Et afin de collecter les données nécessaires, nous allons utiliser un questionnaire qui va nous servir à interroger les individus de l'échantillon choisi.

III.2.1.3.3 : L'échantillon :

L'échantillon s'agit d'un «Ensemble représentatif d'une population mère possédant les mêmes caractéristiques. »[2]

Au sein de l'entreprise publique SAIDAL, nous avons pris comme échantillon une quarantaine de délégués médicaux. Pourtant, le sujet traité dans ce travail concerne la mobilité des femmes. L'échantillon va être destiné aux deux genres, car nous voulons faire une comparaison entre les freins de la mobilité géographique des hommes et celle des femmes pour à la fin nous pouvons détecter le degré de l'égalité professionnelle à l'entreprise algérienne SAIDAL.

---

[1] CHABANI (S), OUACHERINE (H) : guide de méthodologie de la recherche en sciences sociales, édition Taleb Impression, 2013 , P54

[2] Le petit Larousse, dictionnaire encyclopédique illustré, édition 2016, P490

Le choix des délégués médicaux comme échantillon est basé sur la nature de leur travail. Ils sont obligés au cours d'exécution de leurs tâches, de se déplacer, changer le lieu et secteur de travail. Donc, c'est un modèle avantageux afin d'étudier la mobilité géographique.

L'échantillon choisi représente 24,09% de toute la population.

III.2.1.3.3.1 : Le travail des délégués médicaux :

Un délégué médical est un informateur médical. Il est l'intermédiaire du groupe SAIDAL avec les médecins, pharmacies, et les hôpitaux.

Les délégués médicaux sont toujours en déplacement, parcourant la région qui représente leurs secteurs pour présenter les nouveaux médicaments aux différents partenaires médicaux. Sa mission est d'informer et de démontrer l'efficacité du médicament, en décrivant la composition, les contre-indicateurs, les effets secondaire et le mode d'emploi afin d'inciter les médecins à le recommander. Le délégué médical passe une grande partie de sa vie professionnelle dans sa voiture et dans les salles d'attente des médecins.

- ✓ **L'évolution de l'effectif de délégué médicale femme[1] :**

Tableau n°01 : l'évolution de l'effectif globale des femmes

Année	Effectif femme	pourcentage	Effectif homme	pourcentage	globale
2012	69	54,76%	57	45,23%	126
2013	72	49,65%	73	50,34%	145
2014	77	50,32%	76	49,67%	153
2015	79	50,64%	77	49,35%	156
2016	96	57,83%	70	42,16%	166

Source : par nous-mêmes d'après des documents interne de l'entreprise.

En analysant le tableau, on constate que le nombre de délégués médicaux augmente chaque année et que l'effectif des femmes est toujours supérieure que celui des hommes (à part l'année 2013). Ces chiffre est un indice de la capacité des femmes à franchir les différents métiers malgré les difficultés.

[1]Document interne de la direction marketing et vente

III.2.1.3.4 : L'élaboration du questionnaire :

Dès que nous avons choisi l'échantillon, nous avons préparé des différentes questions qui vont nous servir à recueillir les informations en vue de comprendre et expliquer les faits pour confirmer à la fin où bien infirmer nos hypothèses. Selon *CHABANI et OUACHERINE* dans le livre « guide de méthodologie », le questionnaire est une «*Technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées. »*[1]

Le questionnaire est réparti en quatre parties. La première concerne l'identification des individus interrogés, cette étape sert à analyser et comprendre les réponses des autres parties car la réflexion change selon plusieurs critères comme l'âge, l'expérience, la situation familiale… Dans la deuxième partie, les questions visent à identifier le degré de la mobilité géographique vécue par ce poste de délégué, c'est-à-dire savoir s'il s'agit carrément d'un changement de wilaya, ce qui nécessite un déménagent où bien un changement de zone géographique. Dans ces deux cas, on trouve des freins communs et d'autres spécifiques (trouver un nouveau logement est un problème qu'un délégué peut rencontrer, s'il change de wilaya.). Alors que la troisième partie concerne le travail de la femme et les obstacles qu'elle peut rencontrer dans sa vie professionnelle.

Les questionnaires sont répartis aux délégués médicaux lors d'une réunion qui était organisée comme chaque mois le 04 et le 05 Mai. La réunion a pour objectif de présenter les réalisations de chaque délégué pendant le mois précédant à son superviseur.

III.2.2 : présentation et analyse des résultats :

III.2.2.1 : Première partie : l'identification :

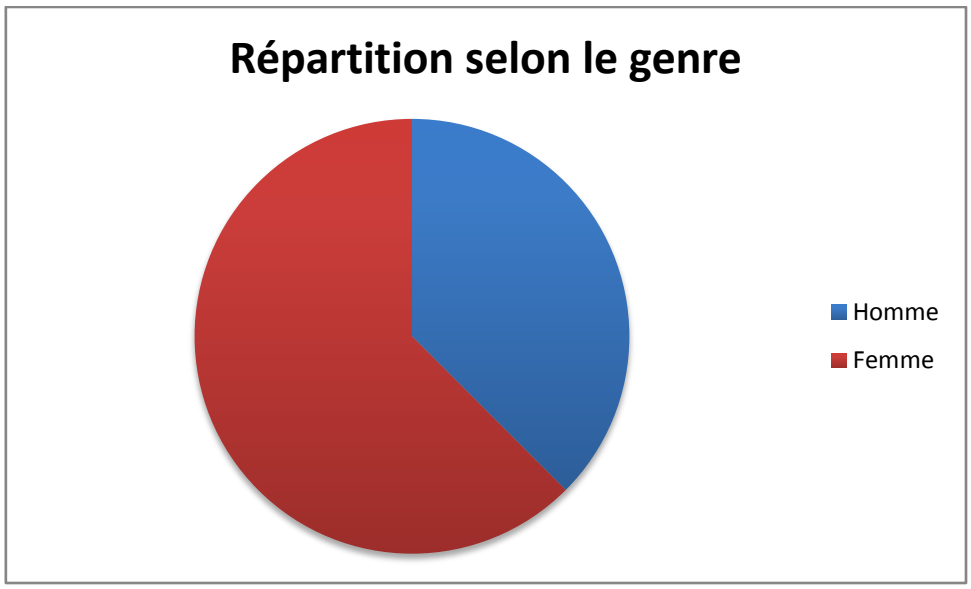
Tableau n°2 : Répartition des participants selon le genre :

Le genre	Fréquences	Pourcentage%
Homme	15	37,5
Femme	25	62,5
Totale	40	100

Source : élaborer par nos soins.

[1] CHABANI (S), OUACHERINE (H) : Op.cit P77

Figure n°6 : Répartition selon le genre :



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

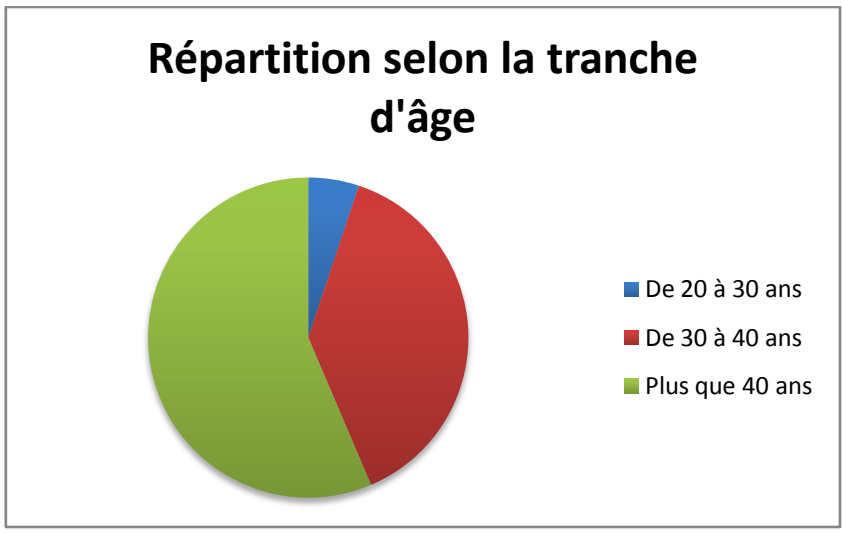
D'après le tableau au-dessus, nous constatons que l'échantillon choisi est composé de plus de femmes avec un pourcentage de 62,5% contre 37,5% d'homme. Ces pourcentages reflètent la réalité car le nombre des femmes est supérieur à celui des hommes dans la population mère comme l'indique le tableau n°1 (57,83% femme et 42,16% homme).

Tableau n°3 : Répartition selon les tranches d'âge :

Modalités	Fréquences	Pourcentage %
De 20 à 30 ans	2	5,12%
De 30 à 40 ans	15	38,46
Plus que 40 ans	22	56,41
Total	39	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°7 : Répartition selon les tranches d'âge :



Source : par nous-mêmes d'après l'Excel.

Commentaire :

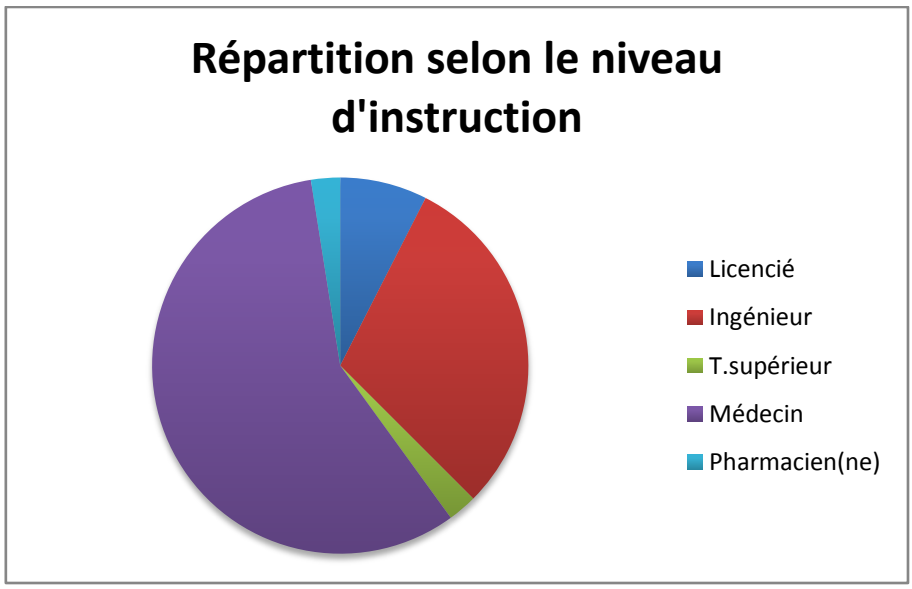
La première observation à retirer de ces résultats est que la plus grande partie des sondés ont plus que 40 ans avec un pourcentage de 56,41%, suivi par la tranche d'âge (30-40 ans) avec 38,46%. Alors que la tranche d'âge de 20 à 30 ans ne représente que 5,12%. Cependant l'une des femmes a préféré de ne pas mentionné sa tranche d'âge.

Tableau n°4 : Répartition selon le niveau d'instruction :

Modalités	Fréquences	Pourcentage %
Licencié	3	7,5
Ingénieur	12	30
T.supérieur	1	2,5
Médecin	23	57,5
Pharmacien(ne)	1	2,5
Total	40	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°8 : Répartition selon le niveau d'instruction.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

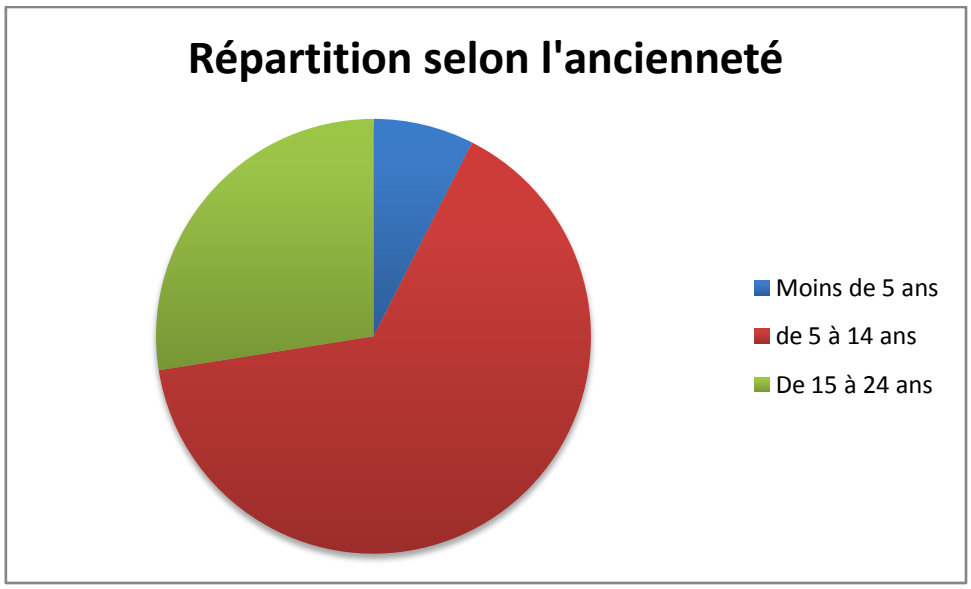
Nous remarquons que la majorité des délégués médicaux se sont des médecins (57,5%) et c'est tout à fait logique, car les deux métiers sont dépendants. 30% se sont des ingénieurs, 7,5% se sont des licenciés tandis que les deux restent parts de 2,5% est affecté à la pharmacie et au technicien supérieur.

Tableau n°5 : Répartition selon l'ancienneté :

Modalités	**Fréquences**	**Pourcentage %**
Moins de 5ans	3	7,5
De 5 à 14 ans	26	65
De 15 à 24 ans	11	27,5
Plus que 25 ans	0	0
Total	40	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure °9 : Répartition selon l'ancienneté



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

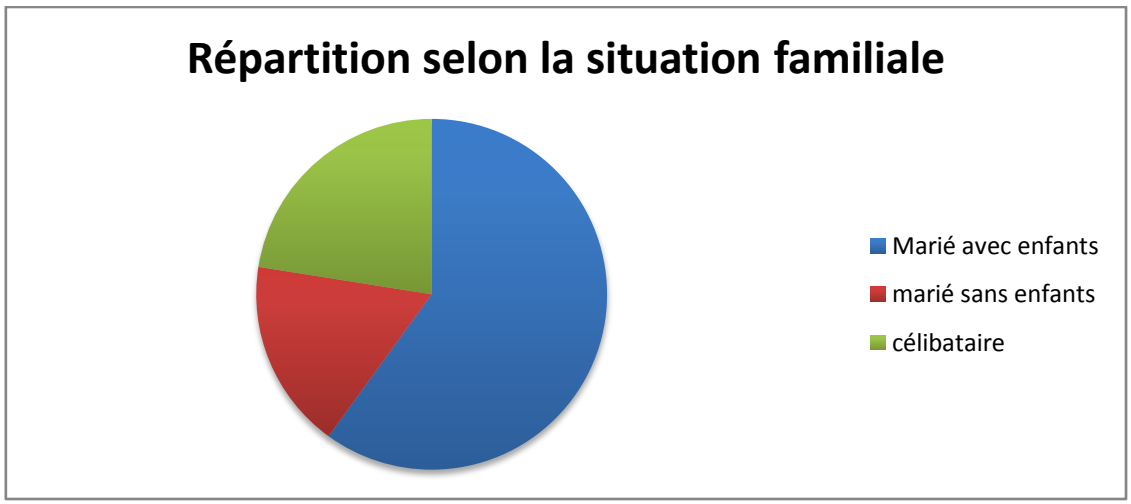
D'après les résultats figurés dans le tableau et le graphe, 65% de l'échantillon fond partie de la tranche d'ancienneté de 5 à 14 ans, 27,5% des sondés ont de 15 à 24 ans, alors que sauf 7,5% d'entre eux ont moins de 5ans. Personne de cet échantillon n'a une expérience de travail de plus de 25 ans.

Tableau n°06 : Répartition selon la situation familial :

Modalités	**Fréquences**	**Pourcentage %**
Marié(e) avec enfants	24	60
Marié(e) sans enfants	7	17,5
Célibataire	9	22,5
Total	40	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°10 : Répartition selon la situation familiale



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Les résultats obtenus montrent que 77,5% des questionnées sont mariées : 60% sont des pères d'enfant tandis que 17,5% n'en ont pas encore. Et reste 22,5% en situation libre. Etre responsable d'une famille influence de plus la vie professionnelle par rapport à un(e) célibataire.

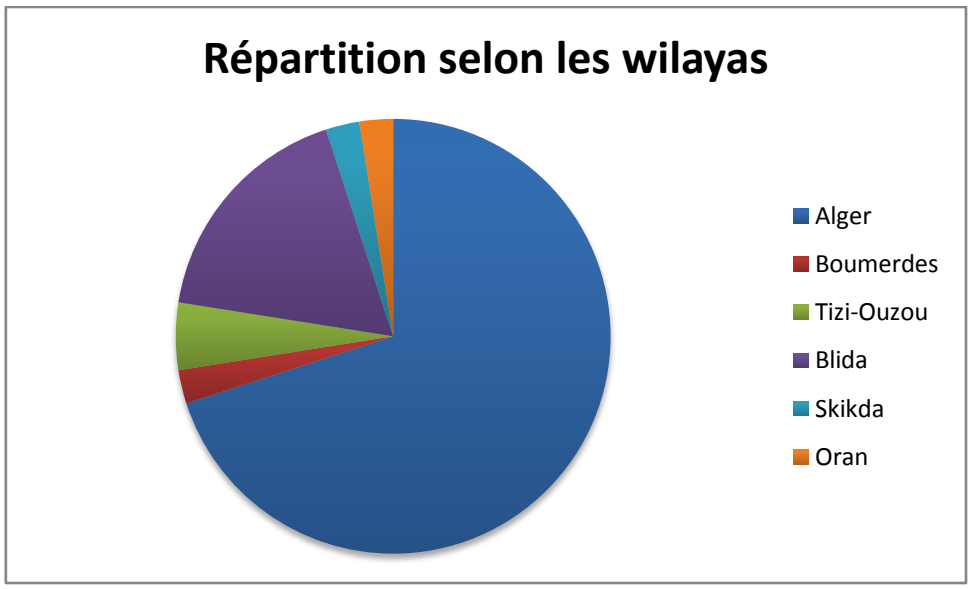
III.2.2.2 : Deuxième partie : étude de la mobilité géographique de l'échantillon:

Tableau n°07 : Répartition selon les wilayas :

Wilaya	**fréquences**	**Pourcentage %**
Alger	28	70
Tizi-Ouzou	2	5
Boumerdes	1	2,5
Oran	1	2,5
Skikda	1	2,5
Blida	7	17,5
Total	40	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°11 : Répartition selon les wilayas.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

L'échantillon se compose de plus des Algérois avec un pourcentage de 70%, comme indique le tableau au-dessus, et 17,5% sont de Blida, suit par 5% des individus sont de Tizi-Ouzou, comme on marque la présence des wilayas de Skikda, Oran et Boumerdes avec un pourcentage de 2,5% pour chacune d'elles.

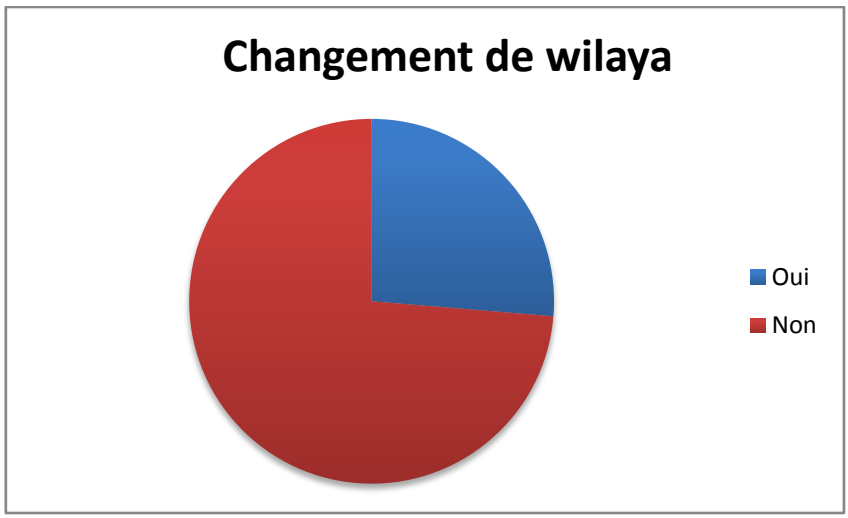
Tableau n° 08 : L'obligation de changement de wilaya à cause de travail :

Question n° 08 : vous étiez obligés déjà de changer de wilaya à cause de votre travail comme délégué médicale ? Et si oui, quelle genre de problèmes avez-vous rencontre ?

Changement de wilaya	**Fréquences**	**Pourcentage %**
Oui	13	34,21
Non	25	65,78
Total	38	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°12 : L'obligation de changement de wilaya.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Nous constatons d'après ce graphe qu'une grande partie de l'échantillon n'ont pas été obligé de changer leur wilaya à cause de leur travail comme délégué médical (65,78%). Un pourcentage de 34,21% ont changé la wilaya alors qu'il y a deux personnes n'ont pas répondu à la question.

Question n° 09 : Quel genre de problème avez-vous rencontré si vous avez changé de wilaya ?

Que 13 personnes étaient obligés de changer de wilaya à cause de leur travail, donc dans cette question nous travaillons avec un sous-échantillon.

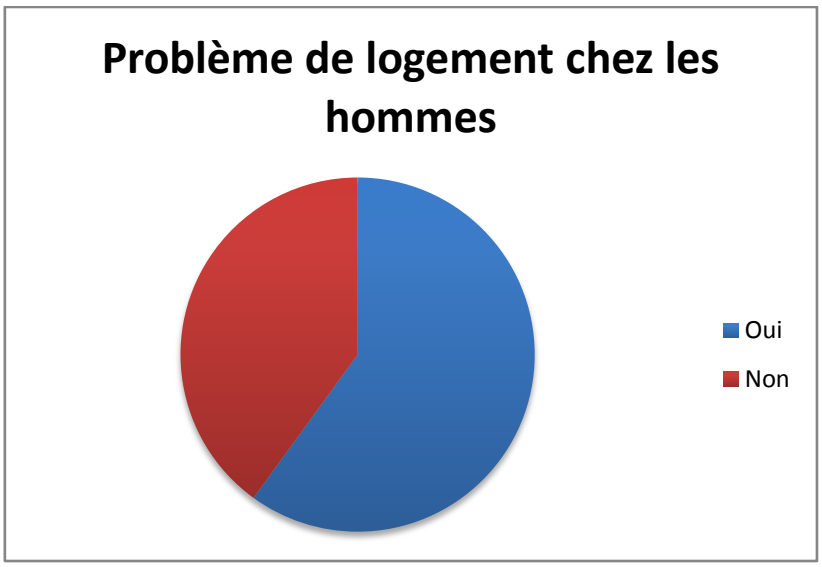
- **Logement :**

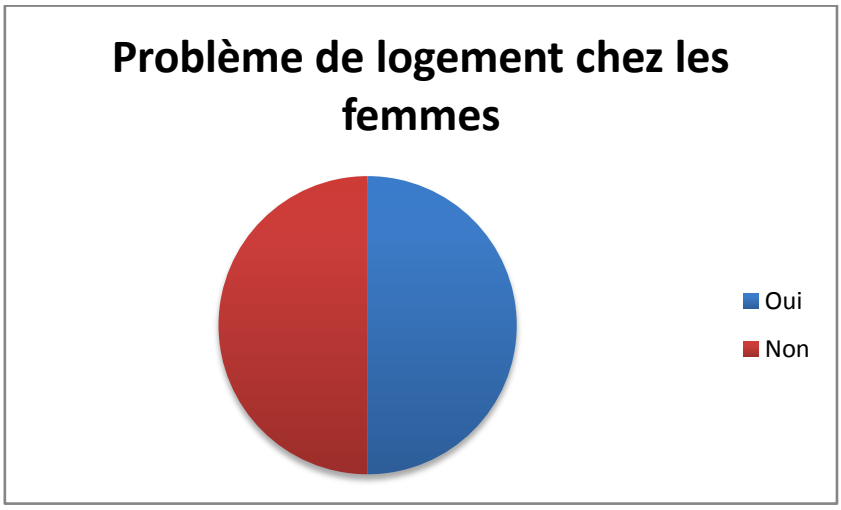
Tableau n°09 : Le problème de logement**.**

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % Total
Oui	3	60	4	50	53,84
Non	2	40	4	50	46,16
Total	5	100	8	100	100

Sources : élaborer par nos soins.

Figure n°13 : Problème de logement





Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

A partir des résultats ci-dessus, 53,84% des questionnés qui ont changé leur wilaya ont un obstacle de logement. 60% des hommes ont répondu par oui à cette question, alors que le pourcentage des femmes est de 50.

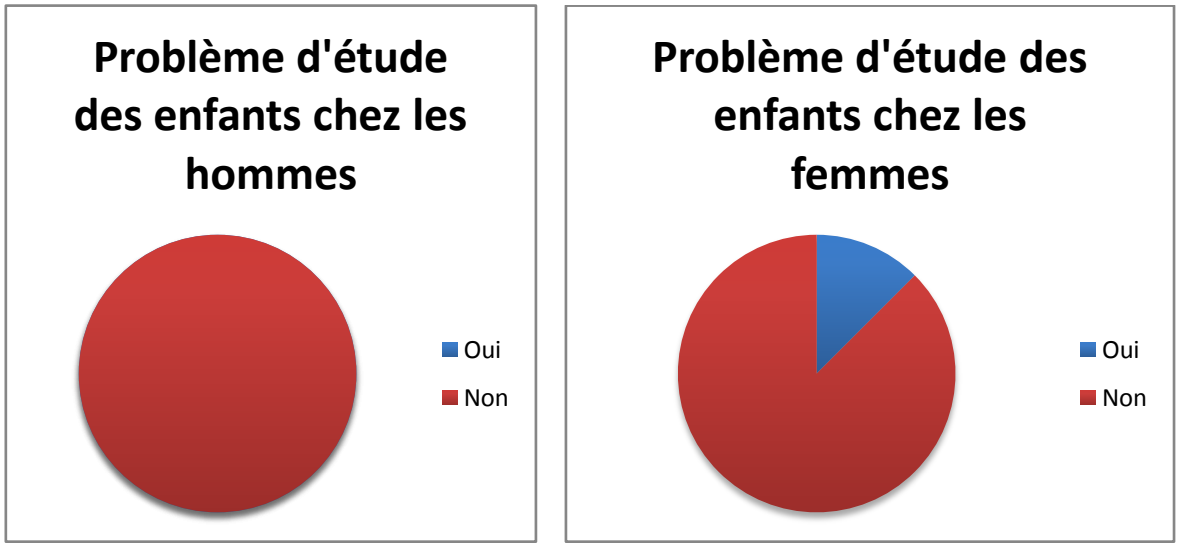
- **Les études des enfants :**

Tableau n°10 : Le problème des études d'enfants

Modalité	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage total
Oui	0	0	1	12,5	7,69
Non	5	100	7	87,5	92,31
Total	5	100	8	100	100

Sources : élaborer par nos soins..

Figure n°14 : Problème d'étude des enfants.



Sources : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Les études des enfants ne représentent pas un important problème pour cet échantillon, seulement 12,5% des femmes ont répondu par oui à cette question, alors que 92,31% des sondés ne les provoquent aucun soucis.

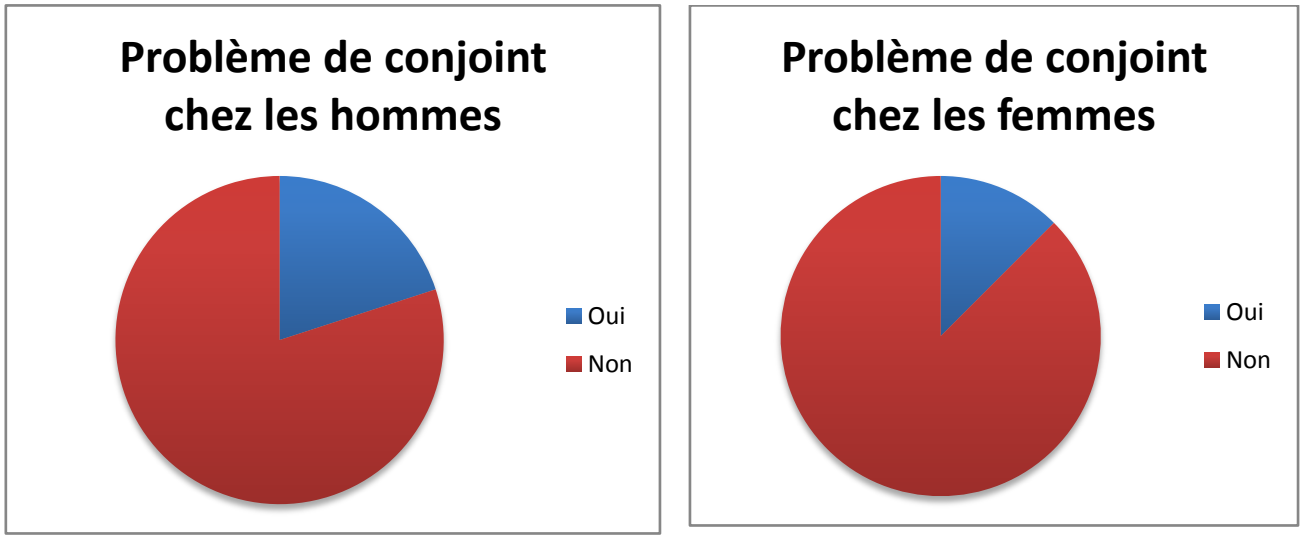
- **Le conjoint :**

Tableau n°11 : Le problème avec le conjoint

Modalité	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage total
Oui	1	20	1	12,5	15,38
Non	4	80	7	87,5	84,62
Total	5	100	8	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°15 : le problème de conjoint



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

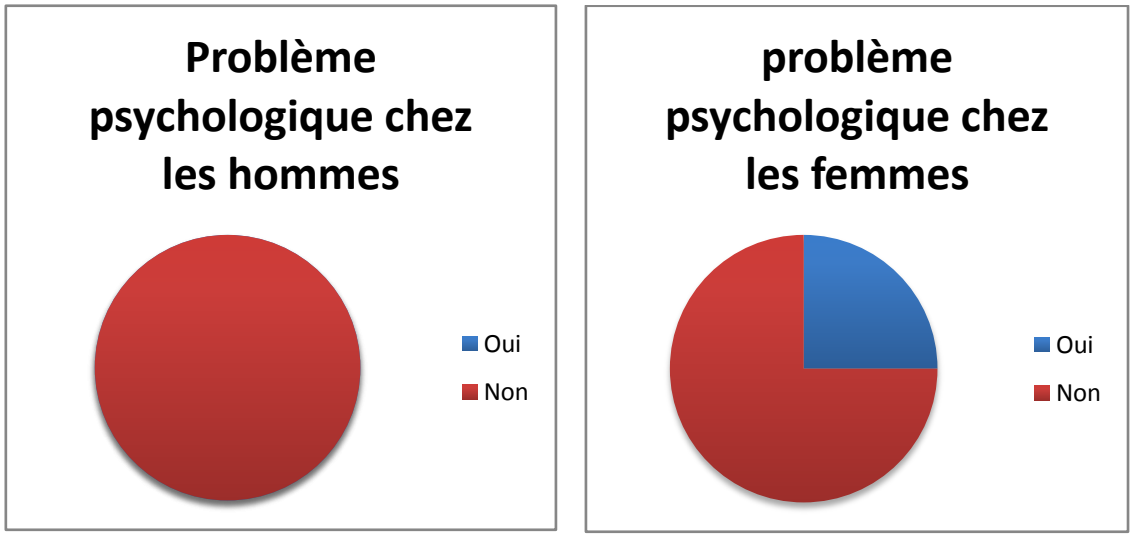
20% des hommes et 12,5% des femmes interrogées ont confronté un empêchement avec leurs conjoints, alors que 84,62% du sous-échantillon n'ont pas problème.

Tableau n°12 : Problème psychologique

Modalité	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Total
Oui	0	0	2	25	15,38
Non	5	100	6	75	84,62
Total	100	100	8	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°16 : Problème psychologique.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

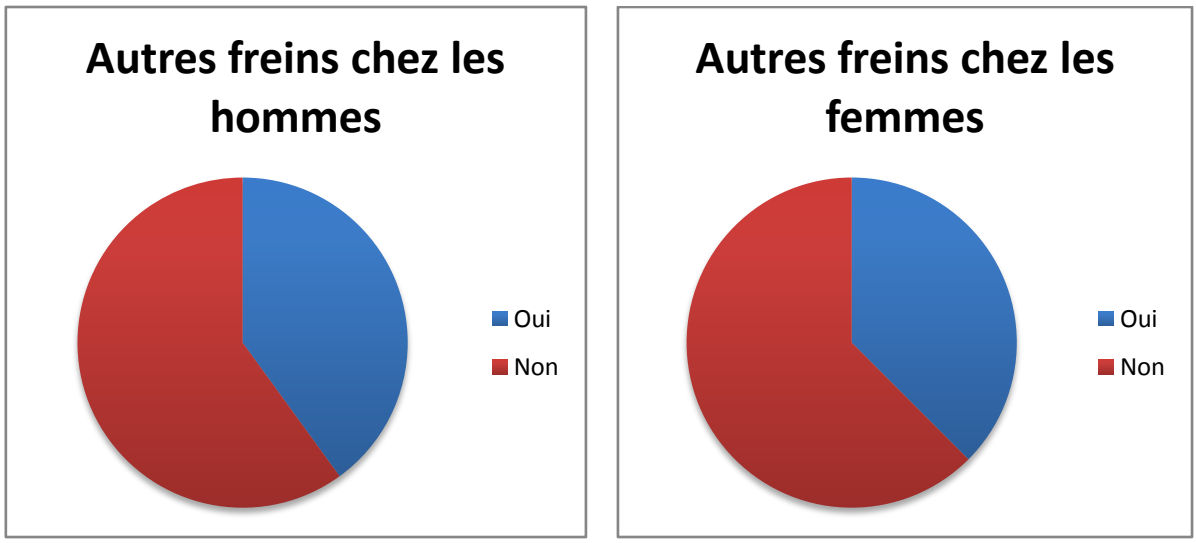
Les résultats marqués dans le tableau montrent que l'ensemble des hommes accepte le changement de wilaya sans stress ou peur, quant aux femmes 25% ont avoué qu'elles ont des empêchements psychologiques.

Tableau n° 13: Autres freins

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Total
Oui	2	40	3	37,5	38,46
Non	3	60	5	62,5	61,54
Total	5	100	8	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°17 : Autre freins



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Nous remarquons que 40% des hommes et 37,5% des femmes ont subi d'autres freins. Ces derniers n'ont été pas mentionné par les sondés.

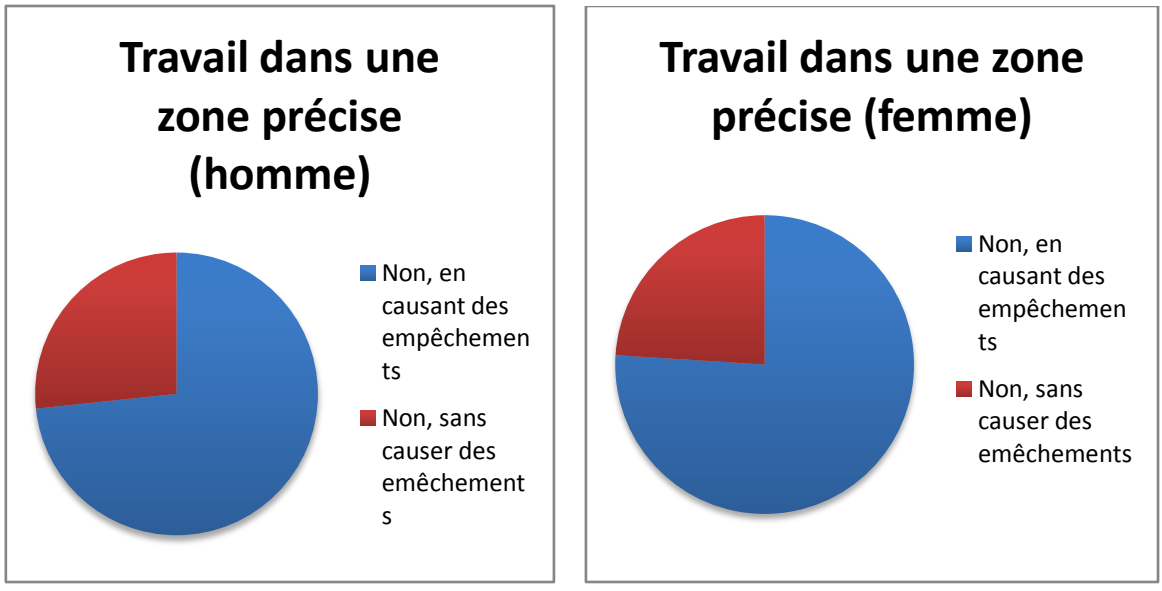
Tableau n°14 : le travail dans une zone géographique précise :

Travaillez-vous dans une zone géographique précise ? Si non, cause-il des empêchements ?

Travail dans une zone précise	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	0	0	0	0	0
Non, en causant des empêchements	11	73,33	19	76	75
Non, sans causer des empêchements	4	26,67	6	24	25
Total	15	100	25	100	100

Sources : élaborer par nos soins.

Figure n°18 : le travail dans une zone géographique précise.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

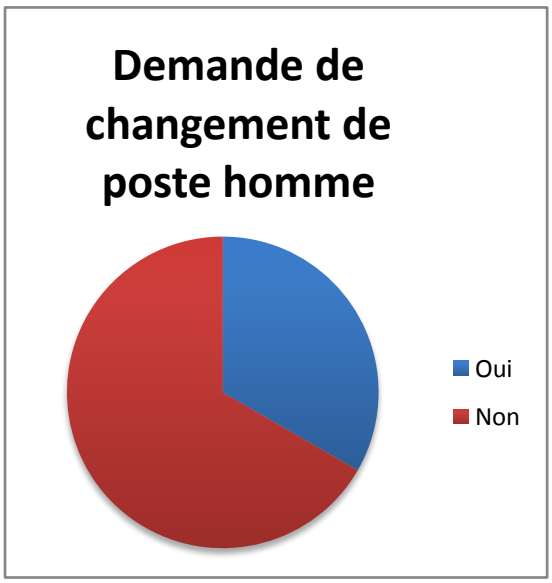
Le tableau inscrit au-dessus, nous a permis de constater que le travail des délégués médicaux ne s'effectue pas dans une même zone géographique. Cependant, ces changements provoquent pour 73,33% des hommes sondés et 76% des femmes des empêchements telle que la perte de temps dans les embouteillages, stationnement…25% des sondés, ces changement n'affectent pas leurs quotidiens.

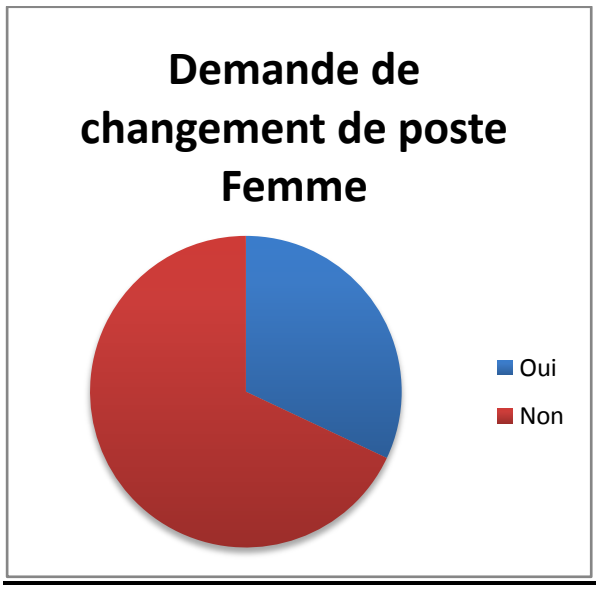
Tableau n°15 : Demande de changement de poste

Demande de changement de poste	Fréquence homme	Pourcentage %	Fréquence femme	Pourcentage %
Oui	5	33,33	8	32
Non	10	66,66	17	68
Total	15	100	25	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°19 : Demande de changement de poste.





Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

D'après ce tableau, nous observons que malgré les difficultés de ce poste 68% des femmes n'ont pas demandé un changement de poste, ce qui veut dire l'existence d'une volonté de résister et de démontrer leurs performances et capacités. 66,66% des hommes interrogés ont répondu pas non à la question, donc malgré que la différence ne soit pas grande, mais il reste que les femmes sont plus aptes à résister aux obstacles.

Question n°11 : quelles sont les raisons de votre demande de changement de poste ?

13 personnes parmi les quarante, qui ont demandé un changement de poste, donc la question suivante ne concerne que ce sous-échantillon de 13 délégués.

Si vous avez demandez un changement de poste, pour quelle raison ?

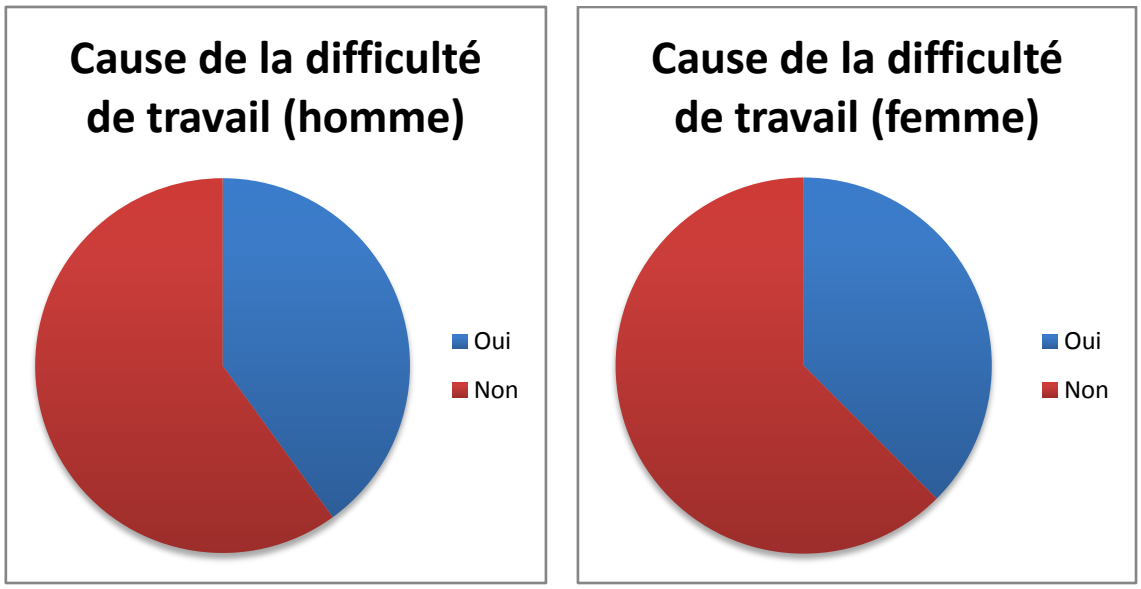
- **Difficulté de travail**

Tableau n°16 : la difficulté de travail

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	2	40	3	37,5	38,46
Non	3	60	5	62,5	61,54
Total	5	100	8	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°20 : La difficulté de travail comme cause.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

La demande de changement de poste est à cause de plusieurs facteurs. 40% des hommes demandent le changement à cause de la difficulté de travail plus 37,5% des femmes pour la même raison. 61,54% des sondés ne considèrent pas ce travail difficile.

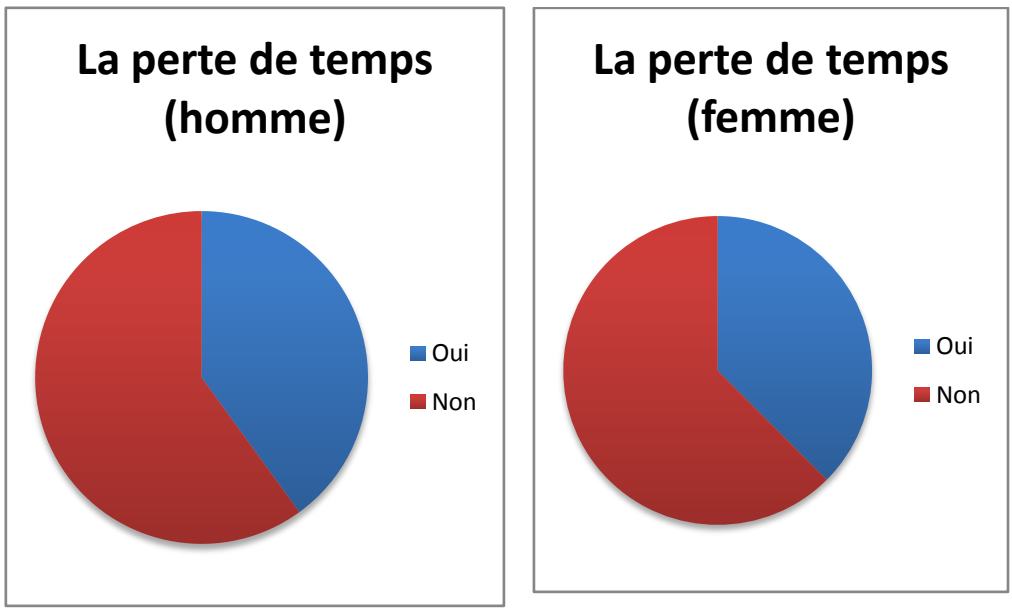
- **Perte de temps**

Tableau n°17 : la perte de temps.

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	2	40	3	37,5	38,46
Non	3	60	5	62,5	61,54
Total	5	100	100	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°21 : la perte de temps



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

38,46% de l'échantillon voient que ce travail cause une grande perte de temps ce qui influence les autres responsabilités. 40% des hommes et 37,5% des femmes ont répondu oui alors que 61,54% des questionnés n'ont pas un problème de temps.

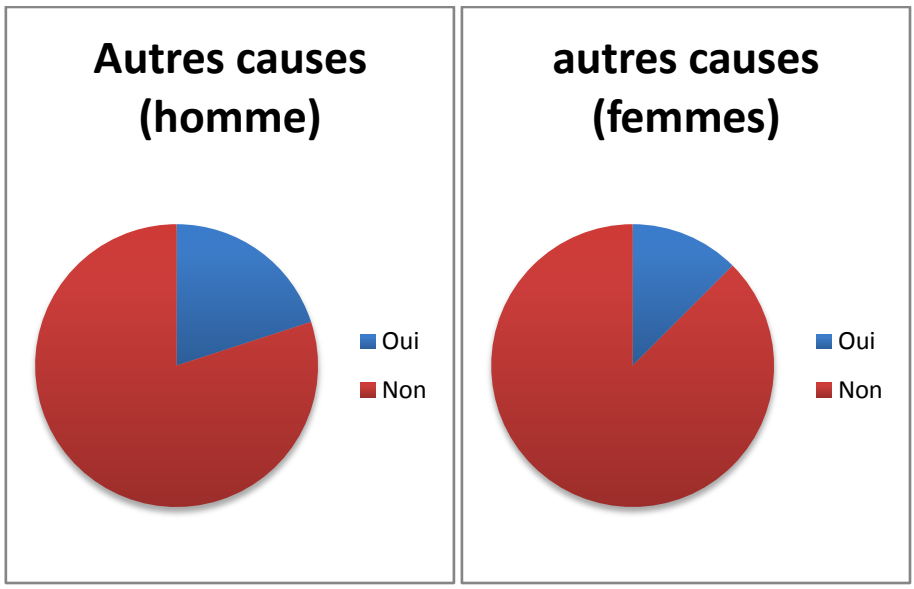
- **Autres causes**

Tableau n°18 : Autres causes.

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	1	20	1	12,5	15,38
Non	4	80	7	87,5	84,62
Total	5	100	8	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°22 : Autres causes de la demande à un changement de poste.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

15,38% des sondés ont demandé le changement de poste pour autres causes qui n'ont pas été déclarés.

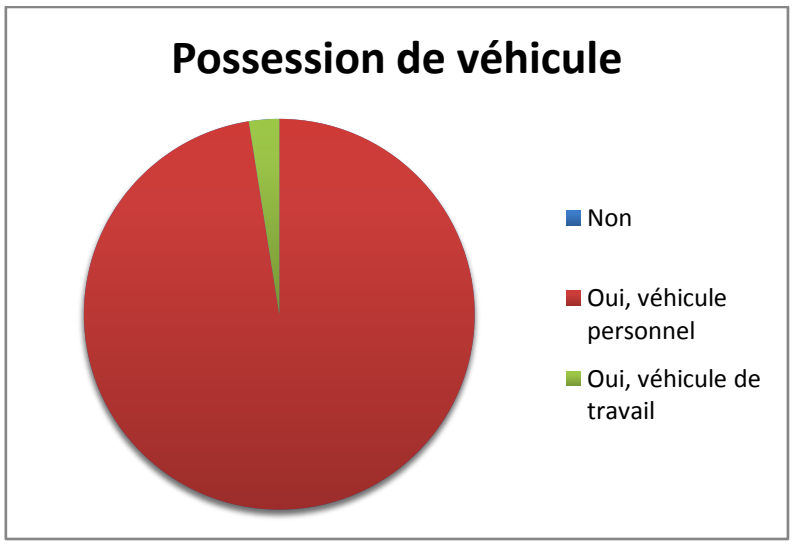
Tableau n°19 : la possession de véhicule

Avez-vous un véhicule ?

Possession de véhicule	fréquences	Pourcentage %
Non	0	0
Oui, véhicule personnel	39	97,5
Oui, véhicule de travail	1	2,5
Total	40	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°23 : Possession de véhicule.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

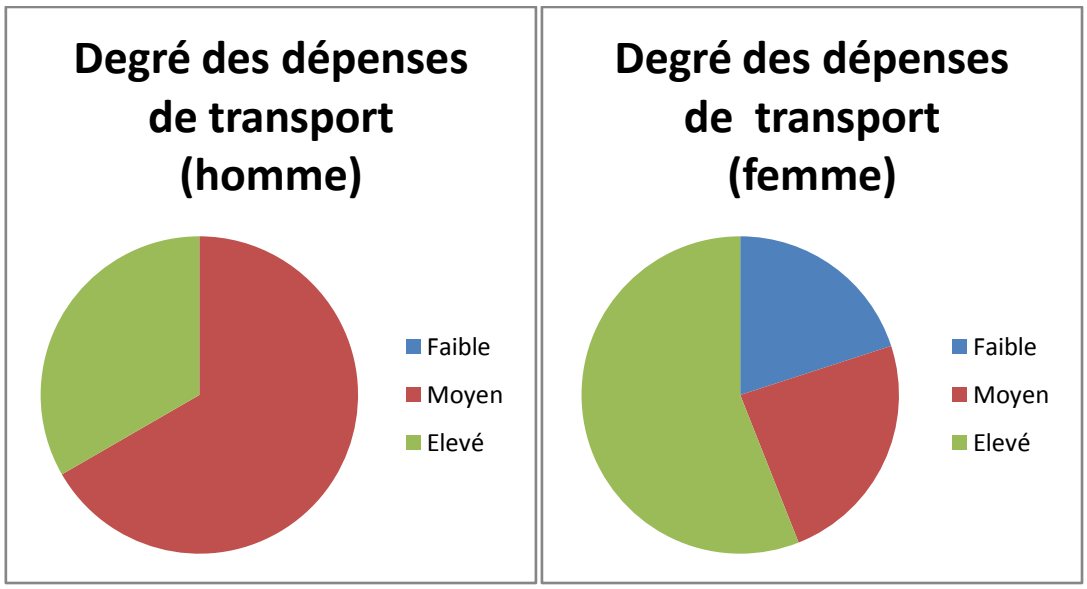
D'après le tableau, les délégués possèdent tous un véhicule, car il est une nécessité afin d'accomplir les missions de leurs travaux. La grande partie des sondés ont un moyen de transport personnel tandis que sauf 2,5% de l'échantillon ont un véhicule de travail.

Tableau n°20 : Le degré des dépenses de transport.

Degré des dépenses	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentages % femme
Faible	0	0	5	20
Moyen	10	66,66	6	24
Elevé	5	33,34	14	56
Totale	15	100	25	100

Sources : élaborer par nos soins.

Figure n°24 : Le degré des dépenses de transport



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Nous remarquons que 56% des femmes constatent que les dépenses sont élevées, alors que sauf 33,34% des hommes le considèrent ainsi, la grande partie des sondés homme (66,66%) ont donné un degré moyen à ces dépenses contre 24% pour les femmes, 20% des femmes les ont jugé faible.

Tableau n°21 : Les motivations de ce poste.

Quelle sont vos motivations pour ce poste ?

Les motivations de poste	**Fréquences**	**Pourcentage %**
La rémunération	13	32,5
Le statut	10	25
Rémunération et statut	4	10
Autres	13	32,5
Total	40	100

Sources : élaborer par nos soins.

Figure n°25 : Les motivations de poste.

Sources : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Malgré les difficultés de travail, nous avons remarqué dans les précédents résultats que le pourcentage des délégués qui ont demandé un changement de poste est faible, ce qui veut dire l'existence de facteurs motivant. 32,5% des sondés considèrent la rémunération comme l'élément essentiel de motivation, 25% admirent leurs statuts, 10% apprécient les deux éléments (rémunération et statut). Alors que 32,5% sont motivés par d'autres facteurs non mentionnés.

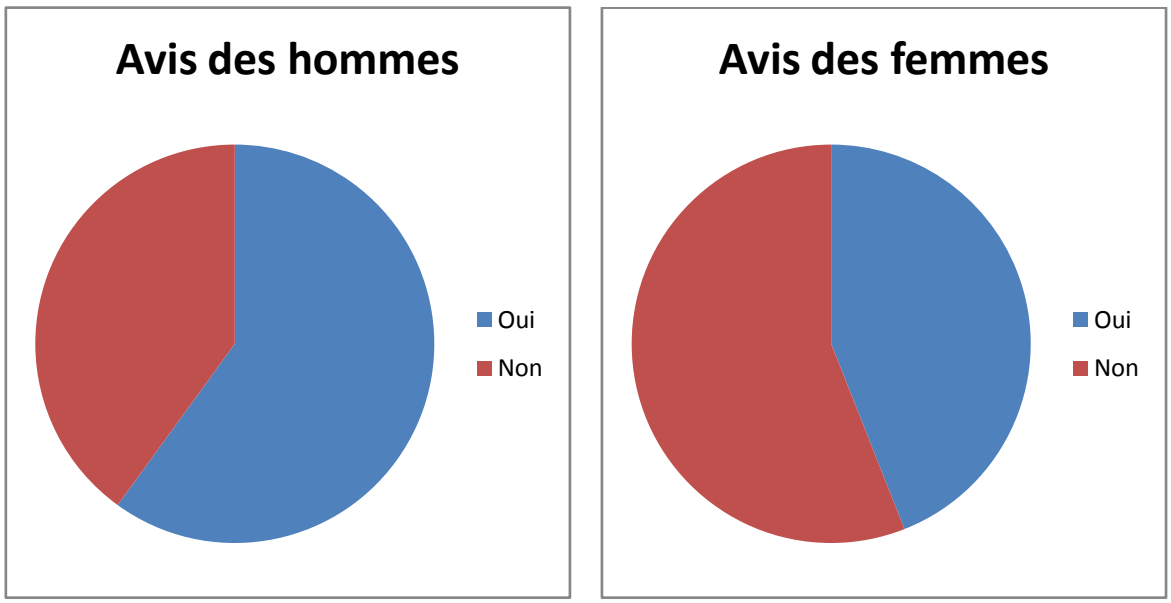
III.2.2.3 : Troisième partie : la mobilité géographique des femmes :

Tableau n°22 : les collaborateurs hommes ont-ils plus de chance que les femmes à exercer la mobilité géographique ?

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquence femme	Pourcentage % femme
Oui	9	60	11	44
Non	6	40	14	56
Total	15	100	25	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°26 : les avis sur la chance des femmes à la mobilité géographique.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

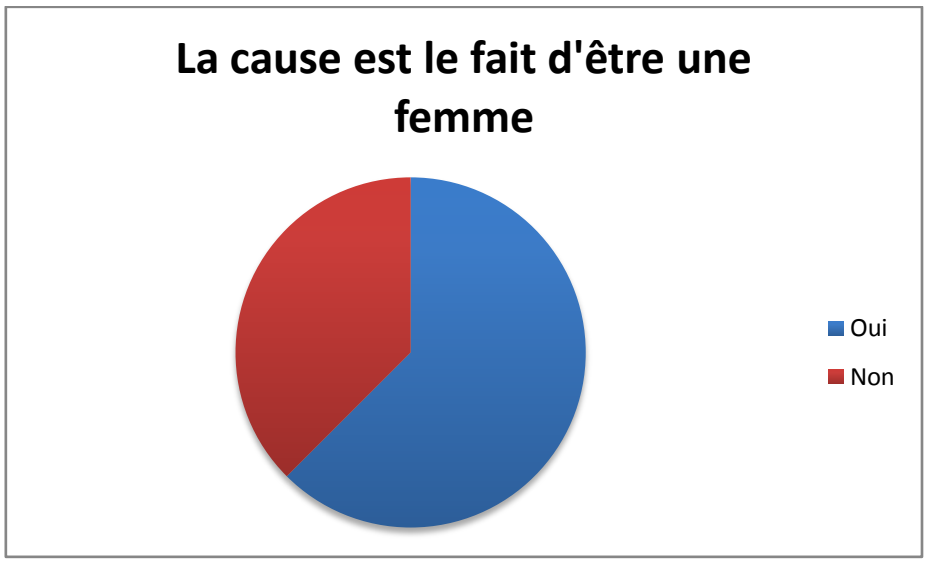
Ces résultats indiquent que 60% des hommes défavorisent la chance de la femme à l'exercice de la mobilité géographique tandis que 56% des femmes considèrent que c'est le contraire.

Tableau n°23 : Est-ce que le fait d'être une femme est la cause de la diminution de la chance d'exercer la mobilité géographique ?

Modalité	Fréquences	Pourcentages %
Oui	15	62,5
Non	9	37,5
Total	24	100

Source : élaborer par nos soins.

Figura n°27 : Est-ce que le fait d'être une femme est la cause de la diminution de la chance d'exercer la mobilité géographique ?



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

62,5% des réponses ont confirmé l'idée que le fait d'être une femme ,est la cause des inégalités des chances entre homme et femme à exercer un travail qui nécessite une mobilité géographique. 37,5% ne voient pas qu'être une femme pose un problème avec la mobilité géographique.

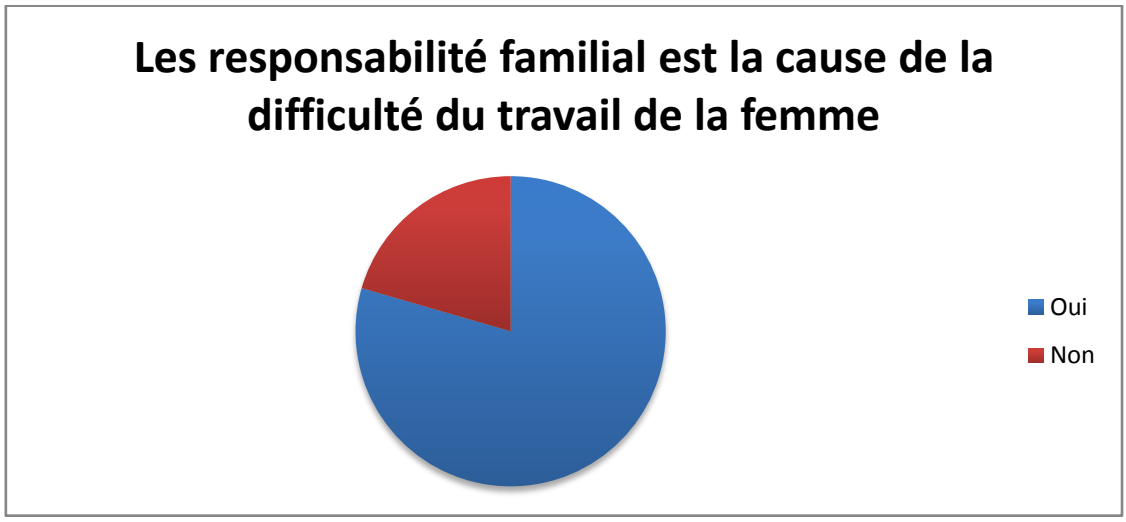
Tableau n°24 : la responsabilité familiale rend le travail de la femme plus difficile.

A votre avis, c'est la responsabilité familiale qui rend le travail de la femme plus difficile par rapport aux hommes ?

Modalités	Fréquences	Pourcentages %
Oui	31	79,48
Non	8	20,51
Total	39	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°28 : La responsabilité familiale rend le travail de la femme plus difficile.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

79,48% des sondés affirment que les responsabilités familiales sont la cause de la difficulté du travail de la femme, 20,51% ont répondu par non alors que l'un des questionnés n'a pas répondu.

Question n°18 : quels sont les obstacles que rencontre la femme déléguée dans sa vie professionnelle ?

Les obstacles de la vie professionnelle des femmes déléguées.

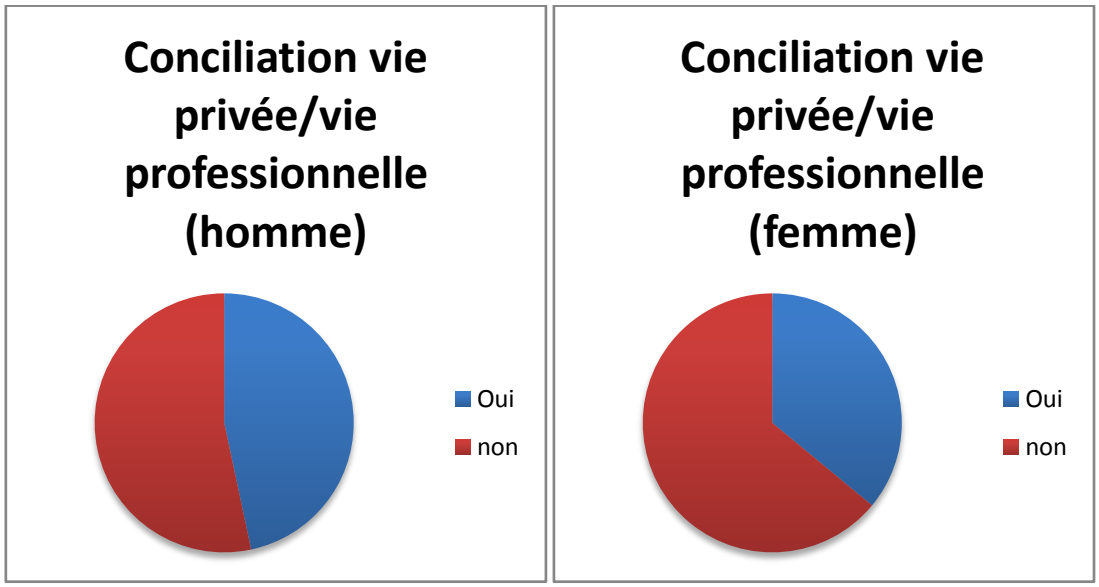
- **Conciliation vie privée/ vie professionnelle.**

Tableau n°25 : Conciliation vie privée/ vie professionnelle

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	7	46,66	9	36	40
Non	8	53,34	16	64	60
Total	15	100	25	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°29 : Conciliation entre vie privée/vie professionnelle.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

D'après le tableau, 46,66% des hommes jugent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est un majeur frein de la femme contre 53,34%. Alors que 36% des femmes le considèrent ainsi.

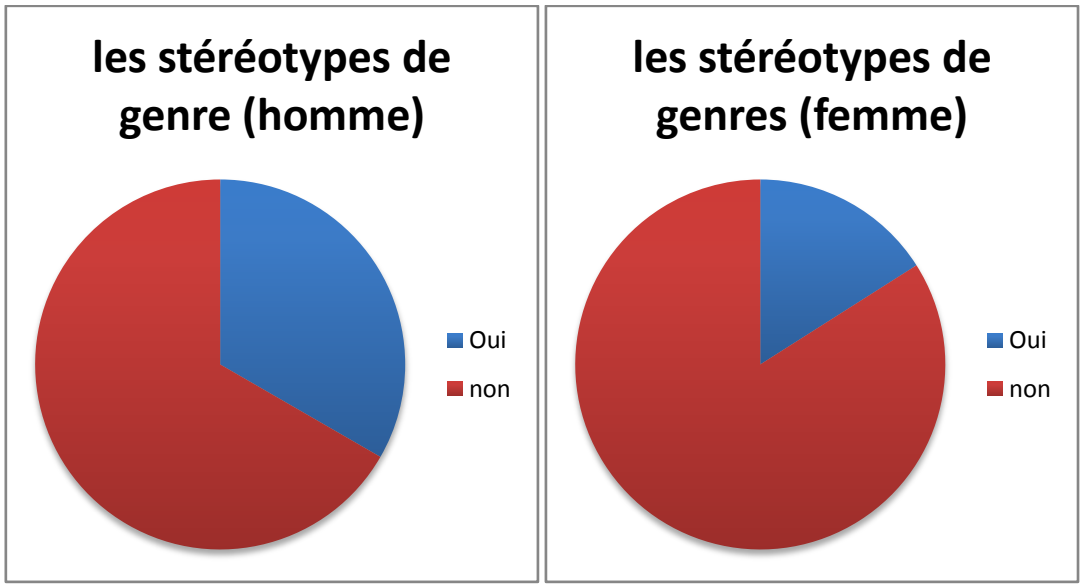
- **Les stéréotypes de genre**

Tableau n°26 : les stéréotypes de genre

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	5	33,33	4	16	22,5
Non	10	66,67	21	84	77,5
Total	15	100	25	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figura n° 30: les stéréotypes de genre.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Nous remarquons que 33,33% des hommes et 16% des femmes considèrent les stéréotypes de genre comme un frein à la vie professionnelle de la femme et en particulier dans la mobilité géographique. 77,5% des sondés infirment ce point.

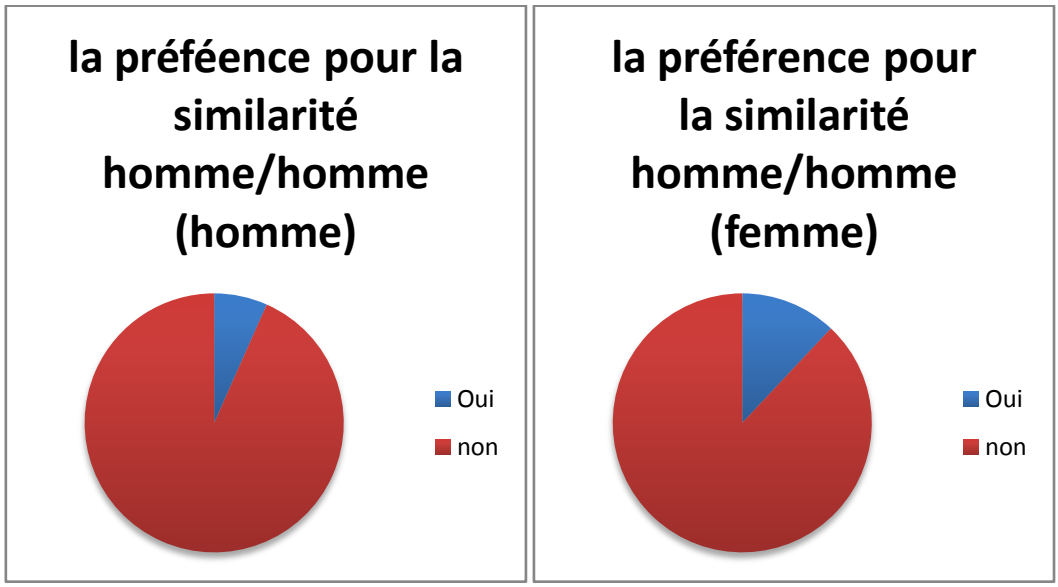
- **La préférence pour la similarité homme/homme**

Tableau n° 27:La préférence pour la similarité homme/homme

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	1	6,66	3	12	10
Non	14	93,34	22	88	90
Total	15	100	25	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°31 : La préférence pour la similarité homme/homme.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Qu'une petite partie des interrogés de 10% ont dépondu par oui à la préférence pour la similarité homme/homme. 93,34% des hommes estiment que la préférence à la similarité ne constitue pas un frein pour la femme, et 88% des femmes confirme ça.

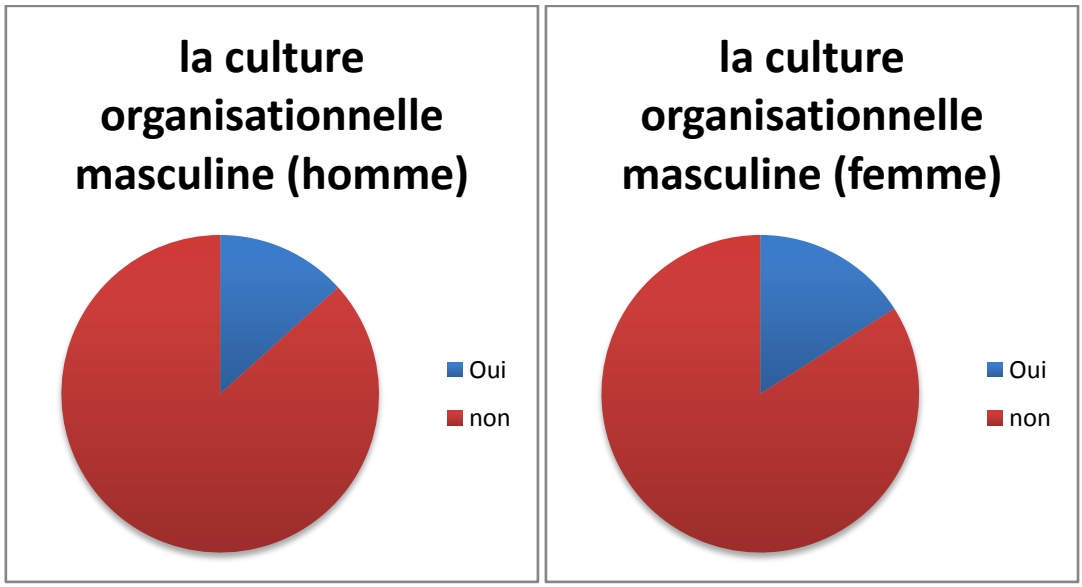
- **La culture organisationnelle masculine**

Tableau n°28 : La culture organisationnelle masculine

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	2	13,33	4	16	15
Non	13	86,67	21	84	85
Total	15	100	25	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°32 : La culture organisationnelle masculine.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Un pourcentage de 13,33 des hommes sondés avoue que l'existence d'une culture masculine au sein de l'entreprise, freine le travail de la femme, et la grande partie d'eux (86,67%) constate le contraire. 84% des femmes aussi ne la considèrent pas comme frein alors que 16% d'elles voient que c'est le contraire.

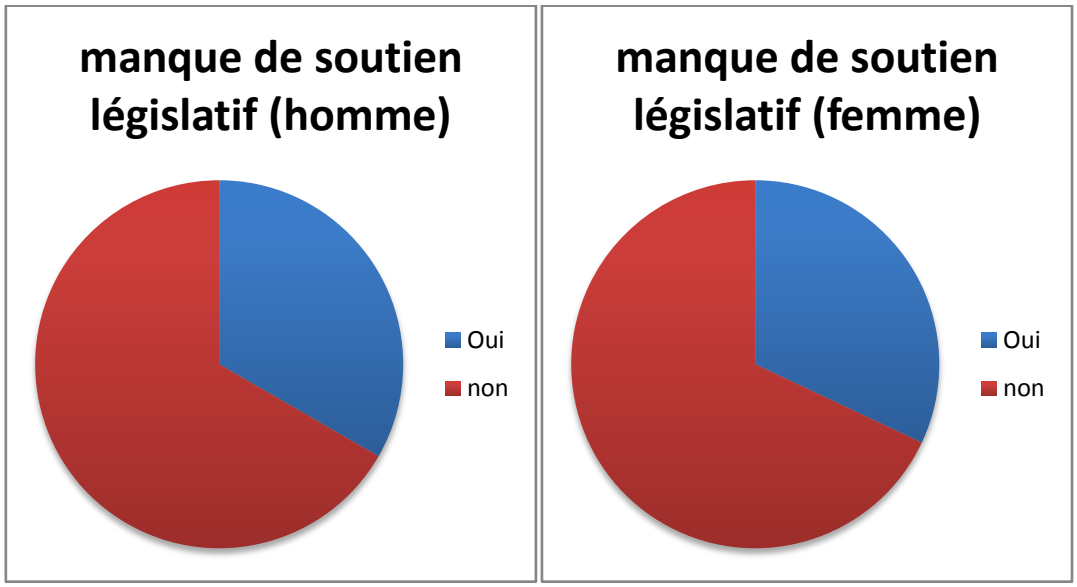
- **Manque de soutien législatif**

Tableau n°29 : Manque de soutien législatif

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	5	33,33	8	32	32,5
Non	10	66,67	17	68	67,5
Total	15	100	25	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°33 : Manque de soutien législatif.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Un pourcentage de 33,33% des hommes et 32% des femmes constatent qu'il existe un manque de soutien législatif de femmes déléguées contre une grande majorité de 67,5% qui a infirmé cette opinion.

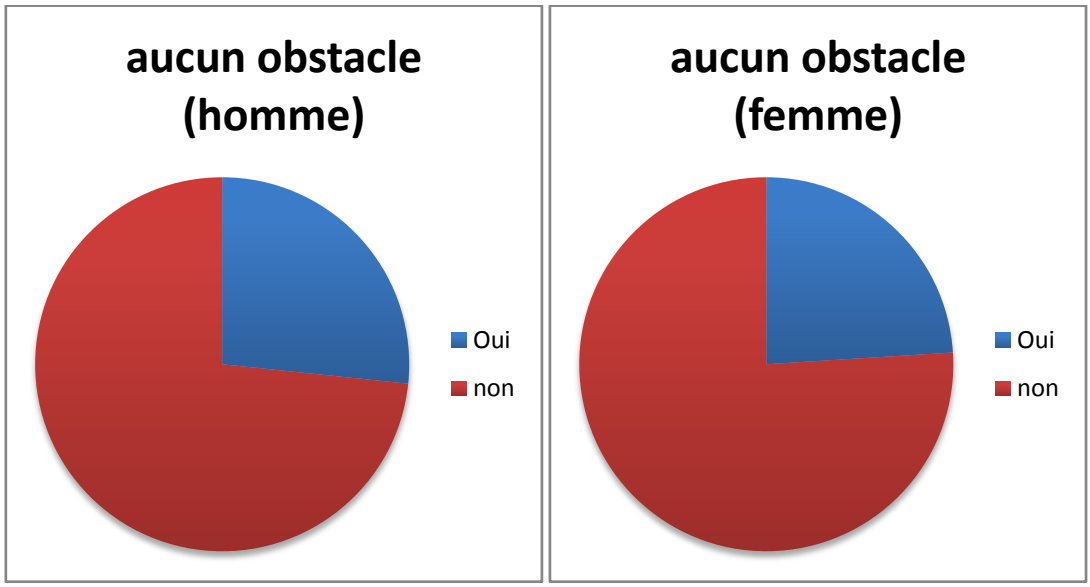
- **Aucun obstacle**

Tableau n°30 : Aucun obstacle

Modalités	Fréquences homme	Pourcentage % homme	Fréquences femme	Pourcentage % femme	Pourcentage % total
Oui	4	26,66	6	24	25
Non	11	73,34	19	76	75
Total	15	100	25	100	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°34 : Aucun obstacle.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

Nous remarquons de ces résultats que 25% des questionnés considèrent que le travail des femmes ne subit aucun obstacle.

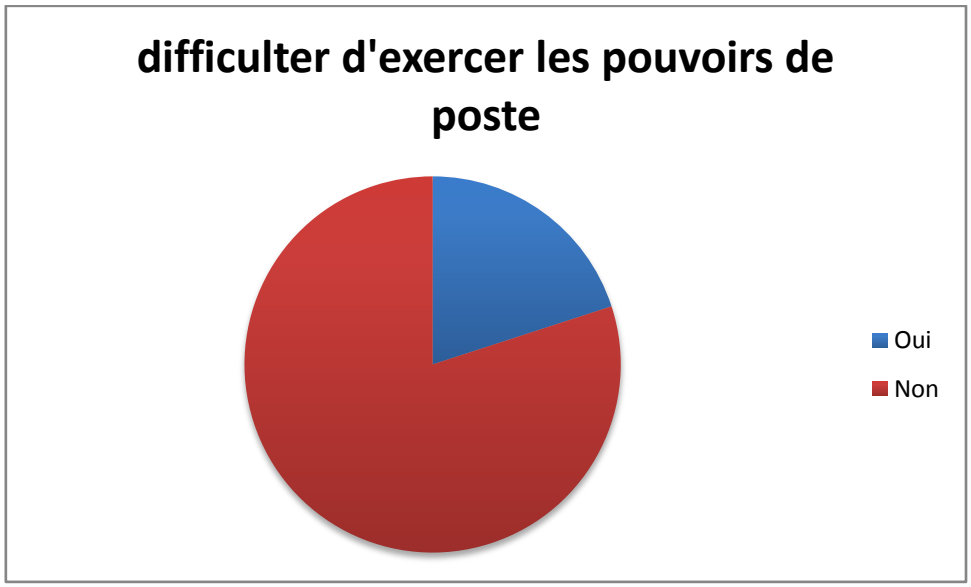
Tableau n°31 : Difficulté d'exercer le pouvoir lié au poste.

Pour les femmes, trouvez-vous des difficultés à l'exercice de vos pouvoirs liés à votre poste ?

Modalités	Fréquences	Pourcentage %
Oui	5	20
Non	20	80
Total	25	100

Source : élaborer par nos soins.

Figure n°35 : Difficulté d'exercer les pouvoirs liés au poste.



Source : élaborer par nos soins.

Commentaire :

80% des interrogés femmes confirment, qu'elles exercent leurs pouvoirs liés au poste librement et qu'elles ne subissent pas des interruptions. Tandis que 20% trouvent des difficultés.

Question n°20 :

Est-ce que vous pouvez nous citer d'autres difficultés que rencontrent la femme au sein des entreprises Algériennes ?

A cette question nous n'avons pas recevoir beaucoup de réponses, que quelques délégués ont mis l'accent sur certains points :

- ✓ Trop de difficultés de déplacement à cause de la circulation.
- ✓ Problème de sécurité.
- ✓ La sous-estimation de leurs performances.
- ✓ Les hommes pensent qu'il y a une indisponibilité de la femme durant toute l'année en raison de période d'accouchement, maladie des enfants…
- ✓ Dans quelques structures, les agents les obligent à attendre jusqu'à 11h30 pour pouvoir passer voir les médecins.

- ✓ Difficulté de déplacement en dehors du territoire national.
- ✓ Manque de temps pour les loisirs (sortie, vacances…).

III.2.2.4 : Analyses synthétique :

A la suite de l'analyse détaillée des questionnaires, nous pouvons synthétiser les résultats de cette enquête comme suit :

- ✓ L'échantillon est composé de 40 personnes, dont 15 hommes et 25 femmes ;
- ✓ 56,41% des sondés ont plus de 40 ans ;
- ✓ 57,5% des questionnés sont des médecins ;
- ✓ 65% des interrogés ont une ancienneté de 5 à 15 ans ;
- ✓ 60% des sondés sont responsables d'une famille et d'enfants ;
- ✓ Il existe pas mal d'obstacles qui freinent la mobilité professionnelle géographique, mais leur nature sont différents selon le sexe :
  - ❖ Le logement constitue le premier obstacle (60%) chez les hommes, suivit par le conjoint, alors que personne ne soufre de problèmes psychologiques, ou rencontrent des problèmes avec la scolarisation de leur enfant.
  - ❖ Les femmes aussi leurs premier soucis est le logement (50%), suivit par les problèmes psychologique (37,5%), et la scolarisation de leurs enfants et le conjoint (12,5% pour chacun)
  - ❖ En ce qui concerne les dépenses de transport, ces dernières sont jugées élevées par une majorité des femmes, elles sont à 56% à le réclamées, alors que la majorité des hommes (66,66%) les estiment à un degré moyen.
  - ❖ Les résultats obtenus révèlent qu'il existe des barrières qui freinent la mobilité des femmes et non pas celle des hommes telle que : la sécurité, la maternité…
  - ❖ La responsabilité familiale rend le travail des femmes plus difficile par rapport aux hommes. (79,48%) femmes interrogées le confirme.
  - ❖ En se basant sur ces données, nous pouvons dire que la conciliation entre le travail et la vie personnelle constitue la première barrière pour les femmes.
  - ❖ 60% des hommes s'accordent à dire que les femmes ont peu de chance à exercer la mobilité professionnelle géographique par rapport à eux, ils expliquent que cela est du principalement au fait d'être une femme (discrimination par genre).

- Malgré les difficultés de travail comme délégué médical et les freins de la mobilité géographique, que 32% des femmes ont demandé un changement de poste cela renseigne sur la volonté de résistance et de continuité, et renforce leur performance.

Conclusion générale

La gestion des ressources humaines a une double mission. Elle doit travailler pour l'intérêt de l'entreprise et au même temps, défend le profit des personnes afin d'assurer un environnement stable, confortable et sans discrimination. Donc il est indispensable de garantir un milieu de travail où règne une égalité professionnelle entre tous les hommes et les femmes. L'égalité professionnelle consiste sur l'égalité des chances et de traitement entre homme et femme dans les différents domaines y comprit dans l'exercice de la mobilité géographique. Cette dernière contient pas mal de difficulté qui rend le métier pénible à remplir quelque soit pour un homme ou pour une femme. Cependant, la femme, dans son quotidien professionnelle, rencontrent de plus ces freins et ces obstacles.

Dans le cadre de ce mémoire, nous allons tenter d'approfondir un aspect de la mobilité qui n'a pas été déjà abordé, intitulé « la mobilité des femmes en Algérie : l'égalité professionnelle entre genre ». Dans ce travail nous avons essayé de détecter les obstacles qui bloquent le travail de la femme et en particulier dans les métiers qui nécessitent une mobilité géographique et de comparer l'exercice de cette dernière avec le collaborateur homme ce qui nous a permet de détecter le degré de l'égalité professionnelle au seine de l'entreprise algérienne SAIDAL. La finalité de ce travail de recherche est de répondre à la problématique suivante « **Quels sont les obstacles qui freinent la mobilité professionnelle géographique des femmes au sein de l'entreprise algérienne SAIDAL ? »**

Lors d'une première phase, nous avons commencé par la revue littérature qui nous a permet de mettre en évidence les différents aspects de thème. En effet, le travail féminin a connu divers étapes d'évolutions, la place accordée aux femmes était qu'au sein de son foyer, s'occupent des tâches domestiques et des enfants mais avec le temps, elles ont pu pénétrer le marché de travail et concourir les hommes dans les différents domaines. Les inégalités entre les hommes et les femmes au travail, se sont donc diminue mais n'ont pas été disparu. Les femmes rencontrent de nombreux obstacles, visible ou non, dans leurs vies professionnelles.

Dans la deuxième phase, nous avons effectué une étude terrain afin de concrétiser notre recherche. Pour ce faire, un questionnaire a été élaboré et distribué sur 40 délégués médicaux. Après l'analyse des questionnaires, plusieurs résultats ont été ressortis et qui nous a permet de confirmer ou infirmer nos hypothèses.

Hypothèse n°01 : les freins de la mobilité géographique ne sont pas différents entre les hommes et les femmes. Cette hypothèse est infirmée car comme nous avons pu le constater, il existe des barrières qui freinent la mobilité géographiques des femmes et qui n'existe pas chez

les hommes comme les tâches domestiques, la maternité, les attitudes sexistes au travail, les stéréotypes de genre… Au même temps, même les freins commun entre les deux genres ne sont pas jugé de la même manière, les femmes ont plus de soucis psychologiques comme le stress et la peur de changement, plus d'empêchement du coté d'enfant et plus de contraintes à concilier la vie privée avec la vie professionnelle.

Hypothèse n°02 : la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est le principal frein de la mobilité géographique des femmes. Concernant cette hypothèse, elle est confirmée car nous avons vu que la majorité des sondé assure que c'est la responsabilité familiale qui rend le travail de la femme difficile. Et la raison qui a eu le grand pourcentage parmi celles qui constituent une barrière de la vie professionnelle des femmes est la conciliation entre la vie privée et le travail.

Hypothèse n°03 : il n'existe pas une égalité professionnelle homme/femme. Cette dernière hypothèse est confirmée. Nous avons constaté d'après les résultats que la chance des femmes à exercer un métier qui nécessite une mobilité géographique est beaucoup inférieure à celle des hommes et même quand elles s'engagent dans telles métiers elles doivent franchir plusieurs difficultés.

Afin de briser les inégalités, assurer aux femmes leurs droits professionnels et réduire les freins, des suggestions peuvent être recommandé :

- Pour concilier la vie privée avec la vie professionnelle : soit accorder plus d'importance au travail pendant la semaine et être tranquille le week-end, soit faire des journées plus courtes mais rester connecter à l'entreprise. Ensuite, il faut fixer les priorités professionnelles et familiales, il est indispensable aussi de fixer des limites claires aves la vie professionnelle afin de préserver son temps libre et évitez au maximum d'emporter du travail à la maison. Sensibiliser les autres membres de la famille à la nécessité de répartir les tâches domestiques
- L'entreprise SAIDAL doit accorder une liberté aux délégués médicaux de gérer leurs temps avec un contrôle de rendement ;
- En ce qui concerne le cadre législatif, la loi doit protéger davantage les femmes dans chaque métier c'est-à-dire détaillé pour chaque poste des spécificités pour les femmes.
- La lutte contre les stéréotypes : en commençant par l'éducation des enfants à la parité homme-femme et à la notion de respect envers l'autre sexe.

Nous avons tenté à partir de cette recherche de répondre à la problématique mais il reste un travail imparfait. Nous avons rencontré lors de cette étude plusieurs difficultés :

- ✓ La préparation de ce mémoire a été faite dans une courte période ;
- ✓ L'insuffisance de revue littéraire au sein de la bibliothèque de l'école et manque de production scientifique qui traite ce thème ;
- ✓ Difficulté d'accès au plus grand nombre de délégués médicaux surtout aux autres wilayas.
- ✓ Une grande distance entre l'école et le lieu de stage ce qui nous a causé une perte davantage de temps.

Ce travail était pour moi une grande occasion pour enrichir mes connaissances et compétences de recherche, d'analyse et de synthèse. Il m'a permet d'apprendre les techniques et la méthodologie que je compte utiliser dans mes prochaines travaux dans le cadre de mes études ou dans la vie professionnelle.

Enfin, nous pouvons dire que ce travail donne l'occasion à autres pistes de recherche à être effectuer et exposé :

- ✓ La lutte contre les inégalités professionnelles de genre ;
- ✓ Comment éliminer les freins de la vie professionnelle des femmes ;
- ✓ Les formes des inégalités professionnelles qu'une femme peut rencontrer dans son travail.

Bibliographie :

1. **Ouvrages :**

- CADIN et autres, La GRH, édition DUNOD, Paris.
- CHABANI (S), OUACHERINE (H) : guide de méthodologie de la recherche en sciences sociales, édition Taleb Impression, 2013.
- CAUDEN, (Joël), Gestion des ressources humaines, édition Berger-Levrauts, paris, 1998.
- DONZEL Daniel : La gestion des ressources humaine dans les collectivités territoriales, édition Gualino, Pris, 2013.
- Equipe rédactionnelle de RF social : discriminations dans l'entreprise, édition Groupe Revue Fiduciaire, 2006.
- GUILLOT-SOULEZ (Chloé), La gestion des ressources humaines, édition Gualino, Paris, 2015.
- LAUFER (Jacqueline), L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, édition La Découverte, Paris.
- MICHEL Barabel et OLIVIER Meier, Gestion international des ressources humaines, édition DUNOD, 2014.
- NICOLAS (Eline), Gestion des ressources humaine, édition Dunod, Paris, 2014.
- PERETTI (J.Marie), Gestion des ressources humaines, édition Librairie Vuibert, Paris, 2013.
- PERETTI J.M, Ressources humaines, édition Vuibert, Paris, 2013.
- SEKIOU (Lakhdar) et autre, *Gestion des ressources humaines*, édition De Boeck Université, Canada, 2001.

2. **Articles :**

- AURELIE (L), FRONCOISE (G), DIANE-GABREILLE (T) : La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec: une analyse en termes de genre, octobre 2011.
- BENAMEUR Brahim : le rôle des institutions de formation dans la promotion des principes d'égalité au travail et de justice sociale, juillet 2012.
- BOUFNK Fatma : travail et genre en Algérie, 2000.

- BOUTALEB Kouider : l'activité féminine en Algérie : réalités et perspectives, Avril 2003.
- Françoise Guégot : l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique, 2011.

3. **Travaux universitaires :**

- MESRI. (A), La mobilité du personnel au sein de l'entreprise, mémoire de fin d'étude, post graduation spécialisée en gestion des ressources humaines, ISGP, Alger.
- PHILIPPE (Sarah), *Le plafond de verre : les freins à la mobilité ascendante des femmes en entreprise,* 1ère année Master management stratégique des organisations Parcours Gestion des Ressources Humaines, Université de Reims Champagne-Ardenne, 2013.

4. **Dictionnaire :**

- Le petit Larousse, dictionnaire encyclopédique illustré, 2016.
- Peretti, (Jean. M), Dictionnaire des ressources humaines, édition Vuibert, Paris, 2011.

5. **Loi et règlement :**

- Loi n° 90-11 du 21 avril 1990.

6. **Autres :**

- Document de CIDDEF (Centre d'Information et de Documentation sur les Droits de l'Enfant et de la Femme : discrimination à l'égard des femmes en Algérie, 2012.
- MORENO (Maxime), Gestion Des Ressources Humaines, cours, Janvier 2008.
- Document interne de l'entreprise.

7. **Web graphie :**

- Http://www.legimobile.fr , consulté le 23/03/2016 à 12 :11.
- http://petite.entreprise.net , consulter le 23/03/2016 à 18 :14.
- http://www.danielus.over-blog.com, consulté le 26/03/2016 à 7 :00.
- http://efigip.org, consulté le 19/03/2016 à 21 :16.
- Http// : www.larousse.fr/dictionnaire/francais/égalité, consulté le 09/04/2016 à 7 :29.
- http://www.gers.gouv.fr , *consulté le 09/04/2016 à 09 :00.*
- ttp://www.un.org/womenwatch, consulté le 09/04/2016 à 21 :26.
- http://www.sciencehumainnes.com, consulté le 12/04/2016 à 9 :28.
- http://www.cairen.info/revue-idées-économique-et-sociales, consulté le 12/04/2016 à 10 :10.

- http://www.humanite.fr/harcelement-sexuel-au-travail, consulté le 12/04/2016 à 11 :02.
- http://www.michelcollon.info/Les-Algeriennes-50-ans-apres.html, consulté le 17/04/2016 à 08 :53.
- http://pointdroit.com/la-clause-de-mobilite-clause-facultative-du-contrat-de-travail/, consulté le 22/04/2016 à 08 :57.
- [1] http://nokiaress.free.fr/pdv/causes.htm, *consulté le 24/04/2016 à 07 :30.*
- [1] http://www.cnrtl.fr/definition/stériotype, consulté le 24/04/2016 à 07:28.
- [1] http://www.stresspsychotherapie.fr/mobilite-geographique/, consulté le 01/05/2016 à 18 :31.
- https://www.saidalgroup.dz/notre-groupe/historique, consulté le 20/04/2016 à 7 :00.

Annexes

Annexe n°01 : Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes

Première partie

Article premier

Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 2

Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe;

b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;

c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;

e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;

f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;

g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Article 3

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

Article 4

1. L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

2. L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

Article 5

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

a) Modifier les schémas et modèles de comportement socio- culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;

b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

Article 6

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

Deuxième partie

Article 7

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

a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;

b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;

c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Article 8

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Article 9

1. Les États parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.

2. Les États parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Troisième partie

Article 10

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;

b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;

c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;

d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;

e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;

f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;

g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;

h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Article 11

1. Les États parties s'engagent à prendre toutes le mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;

b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;

c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;

d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;

e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;

f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :

a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination des les licenciements fondée sur le statut matrimonial;

b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;

c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;

d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Article 12

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les États parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Article 13

Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :

a) Le droit aux prestations familiales;

b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;

c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

Article 14

1. Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :

a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;

b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;

c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;

d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;

e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;

f) De participer à toutes les activités de la communauté;

g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;

h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

Quatrième partie

Article 15

1. Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

2. Les États parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.

3. Les États parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doivent être considérés comme nuls.

4. Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

Article 16

1. Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

a) Le même droit de contracter mariage;

b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;

c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;

d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;

e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;

f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;

g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;

h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Cinquième partie

Article 17

1. Aux fins d'examiner les progrès réalisés dans l'application de la présente Convention, il est constitué un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé le Comité), qui se compose, au moment de l'entrée en vigueur de la Convention, de dix-huit, et après sa ratification ou l'adhésion du trente-cinquième État partie, de vingt-trois experts d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la présente Convention. Ces experts sont élus par les États parties parmi les ressortissants et siègent à titre personnel, compte tenu du principe d'une répartition

géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisation ainsi que des principaux systèmes juridiques.

2. Les membres du Comité sont élus au scrutin secret sur une liste de candidats désignés par les États parties. Chaque État partie peut désigner un candidat choisi parmi ses ressortissants.

3. La première élection a lieu six mois après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Trois mois au moins avant la date de chaque élection, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies adresse une lettre aux États parties pour les inviter à soumettre leurs candidatures dans un délai de deux mois. Le Secrétaire général dresse une liste alphabétique de tous les candidats, en indiquant par quel État ils ont été désignés, liste qu'il communique aux États parties.

4. Les membres du Comité sont élus au cours d'une réunion des États parties convoquée par le Secrétaire général au Siège de l'Organisation des Nations Unies. A cette réunion, où le quorum est constitué par les deux tiers des États parties, sont élus membres du Comité les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des votes des représentants des États parties présents et votants.

5. Les membres du Comité sont élus pour quatre ans. Toutefois, le mandat de neuf des membres élus à la première élection prendra fin au bout de deux ans; le Président du Comité tirera au sort les noms de ces neuf membres immédiatement après la première élection.

6. L'élection des cinq membres additionnels du Comité se fera conformément aux dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 du présent article à la suite de la trente-cinquième ratification ou adhésion. Le mandat de deux des membres additionnels élus à cette occasion prendra fin au bout de deux ans; le nom de ces deux membres sera tiré au sort par le Président du Comité.

7. Pour remplir les vacances fortuites, l'État partie dont l'expert a cessé d'exercer ses fonctions de membre de Comité nommera un autre expert parmi ses ressortissants, sous réserve de l'approbation du Comité.

8. Les membres du Comité reçoivent, avec l'approbation de l'Assemblée générale, des émoluments prélevés sur les ressources de l'Organisation des Nations Unies dans les conditions fixées par l'Assemblée eu égard à l'importance des fonctions du Comité.

9. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies met à la disposition du Comité le personnel et les moyens matériels qui lui sont nécessaires pour s'acquitter efficacement des fonctions qui lui sont confiées en vertu de la présente Convention.

Article 18

1. Les États parties s'engagent à présenter au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, pour examen par le Comité, un rapport sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la présente Convention et sur les progrès réalisés à cet égard :

a) Dans l'année suivant l'entrée en vigueur de la Convention dans l'État intéressé :

b) Puis tous les quatre ans, ainsi qu'à la demande du Comité.

2. Les rapports peuvent indiquer les facteurs et difficultés influant sur la mesure dans laquelle sont remplies les obligations prévues par la présente Convention.

Article 19

1. Le Comité adopte son propre règlement intérieur.

2. Le Comité élit son Bureau pour une période de deux ans.

Article 20

1. Le Comité se réunit normalement pendant une période de deux semaines au plus chaque année pour examiner les rapports présentés conformément à l'article 18 de la présente Convention.

2. Les séances du Comité se tiennent normalement au Siège de l'Organisation des Nations Unies ou en tout autre lieu adéquat déterminé par le Comité.

Article 21

1. Le Comité rend compte chaque année à l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, par l'intermédiaire du Conseil économique et social, de ses activités et peut formuler des suggestions et des recommandations générales fondées sur l'examen des rapports et des

renseignements reçus des États parties. Ces suggestions et recommandations sont incluses dans le rapport du Comité, accompagnées, le cas échéant, des observations des États parties.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmet les rapports du Comité à la Commission de la condition de la femme, pour information.

Article 22

Les institutions spécialisées ont le droit d'être représentées lors de l'examen de la mise en œuvre de toute disposition de la présente Convention qui entre dans le cadre de leurs activités. Le Comité peut inviter les institutions spécialisées à soumettre des rapports sur l'application de la Convention dans les domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités.

Sixième partie

Article 23

Aucune des dispositions de la présente Convention ne portera atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation de l'égalité de l'homme et de la femme pouvant être contenues :

a) Dans la législation d'un État partie; ou

b) Dans toute autre convention, tout autre traité ou accord international en vigueur dans cet État.

Article 24

Les États parties s'engagent à adopter toutes les mesures nécessaires au niveau national pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la présente Convention.

Article 25

1. La présente Convention est ouverte à la signature de tous les États.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies est désigné comme dépositaire de la présente Convention.

3. La présente Convention est sujette à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

4. La présente Convention sera ouverte à l'adhésion de tous les États. L'adhésion s'effectuera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 26

1. Tout État partie peut demander à tout moment la révision de la présente Convention en adressant une communication écrite à cet effet au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

2. L'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies décide des mesures à prendre, le cas échéant, au sujet d'une demande de cette nature.

Article 27

1. La présente Convention entrera en vigueur le trentième jour qui suivra la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion.

2. Pour chacun des États qui ratifieront la présente Convention ou y adhéreront après le dépôt du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion, ladite Convention entrera en vigueur le trentième jour après la date du dépôt par cet État de son instrument de ramification ou d'adhésion.

Article 28

1. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies recevra et communiquera à tous les États le texte des réserves qui auront été faites au moment de la ratification ou de l'adhésion.

2. Aucune réserve incompatible avec l'objet et le but de la présente Convention ne sera autorisée.

3. Les réserves peuvent être retirées à tout moment par voie de notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, lequel informe tous les États parties à la Convention. La notification prendra effet à la date de réception.

Article 29

1. Tout différend entre deux ou plusieurs États parties concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention qui n'est pas réglé par voie de négociation est soumis à l'arbitrage, à la demande de l'un d'entre eux. Si, dans les six mois qui suivent la date de la demande d'arbitrage, les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage, l'une quelconque d'entre elles peut soumettre le différend à la Cour internationale de Justice, en déposant une requête conformément au Statut de la Cour.

2. Tout État partie pourra, au moment où il signera la présente Convention, la ratifiera ou y adhérera, déclarer qu'il ne se considère pas lié par les dispositions du paragraphe 1 du présent article. Les autres États parties ne seront pas liés par lesdites dispositions envers un État partie qui aura formulé une telle réserve.

3. Tout État partie qui aura formulé une réserve conformément aux dispositions du paragraphe 2 du présent article pourra à tout moment lever cette réserve par une notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 30

La présente Convention, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposée auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

En foi de quoi les soussignés, à ce dûment habilités, ont signé la présente Convention.

Annexe n°02

Ecole des Hautes Etudes Commerciales

Mesdames Messieurs,

Dans le cadre de l'élaboration d'un mémoire de fin d'étude, pour l'obtention d'un master en science commerciale, option : Management des Ressources Humaines, au sein de l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales (Ex INC), et dont le thème porte sur « la mobilité des femmes en Algérie : l'égalité professionnelle entre genre »

Vos réponses sont très importantes pour l'élaboration de ce mémoire, je vous pris de bien vouloir répondre à ce questionnaire honnêtement, sachant qui est anonyme que les informations récoltées seront confidentielles et utilisées qu'à des fins purement scientifiques.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

Elaborée par : BOUCHERIT Zina

1. **Vous êtes :**

◯ Un homme ◯ une femme

2. **Votre âge est :**

◯ 20-30 ◯ 30-40 ◯ Plus que 40

3. **Quel est votre niveau d'instruction ?**

◯ Licencié ◯ Ingénieur ◯ T. supérieur ◯ Autres

Si autres précisez

4. **Quel est votre ancienneté ?**

◯ Moins de 5 ans ◯ De 5 à 14 ans

◯ De 15 à 24 ans ◯ Plus de 25 ans

5. **Vous êtes** :

◯ Marié(e) ◯ Célibataire

6. Si vous êtes marié, est ce que vous avez des enfants ?

◯ Oui ◯Non

7. De quelle wilaya vous êtes ?

……

8. Vous étiez obligé déjà de changer de wilaya à cause de votre travail comme délégué médical ?

Oui Non

9. Si oui, quelle genre de problème avez-vous rencontrez ?

◯ Logement

◯ Les études des enfants

◯ Le conjoint

◯ Problèmes psychologique (stress, peur de changement…)

◯ Autres

Si autres précisez

10. Vous travaillez dans une zone géographique précise ?

◯ Oui ◯ Non

Si non, ça cause-il des empêchements ou des problèmes ?

◯ Oui ◯ Non

11. Es ce que vous avez demandé déjà un changement de post ?

◯ Oui ◯ Non

Si c'est oui pour quel raison ?

◯ Difficulté de travail

◯ Perte trop de temps

◯ Autres

12. Est-ce que vous êtes véhiculé ?

◯ Oui ◯ Non

Si oui, il s'agit d'un véhicule :

◯ Personnelle ◯ De travail

13. Quel degré vous apportez à vos dépenses de transport (soit véhiculé ou pas), lors d'accomplissement de vos tâches :

◯ Faible ◯ Moyen ◯ Elevé

14. Quelle sont vos motivations pour ce poste ?

◯ Rémunération ◯ Statut ◯ Autres

Si autres, précisez

15. Est-ce que les collaborateurs homme ont plus de chance que les femmes à exercer une mobilité professionnelle géographique?

◯ Oui ◯ Non

16. Si oui, est ce que c'est à cause du fait d'êtes une femme ?

◯ Oui Non ◯

17. A votre avis ce sont les responsabilités familiales qui rendent le travail des femmes plus difficile par rapport aux collaborateurs homme ?

◯ Oui Non ◯

18. Quels sont les obstacles que rencontrent les femmes dans leurs quotidiens ?

◯ Conciliation vie privé/vie professionnelle
◯ Les stéréotypes de genre
◯ La préférence pour la similarité homme/homme
◯ La culture organisationnelle masculine
◯ Manque de soutien législatif

19. pour les femmes, trouvez-vous des difficultés dans l'exercice de vos pouvoirs liés à votre poste?

◯ Oui ◯ Non

20. Est-ce que vous pouvez nous citer d'autres difficultés que rencontre la femme au sein des entreprises Algérienne dans le cadre de la mobilité professionnelle ?

……

……

……

……

……

Annexe n° 03 : L'organigramme :

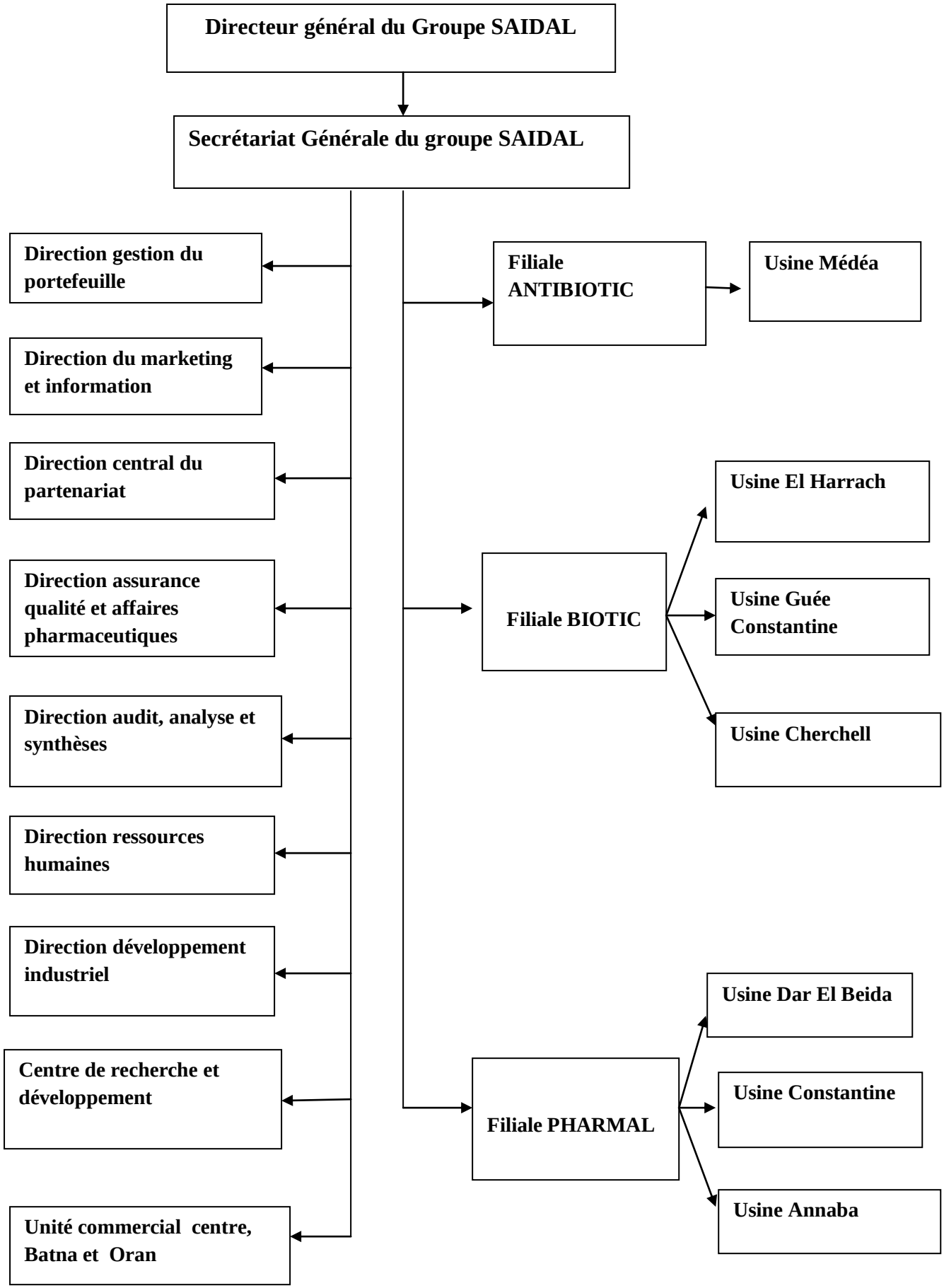


Table des matières :

Dédicaces

Remerciement

Résumé

Liste des figures

Liste des tableaux

Listes des abréviations

Sommaire

Introduction générale……...….01

Chapitre I : La mobilité……...……..05

I.1 : la gestion des ressources humaines……..07

I.1.1 : Définition de la gestion des ressources humaines……07

I.1.2 : Les grands défis de la GRH……..07

I.1.2.1 : Les mutations technologiques et la conduite du changement……07

I.1.2.2 : L'accentuation de la concurrence au niveau mondial……08

I.1.2.3 : Les mutations économiques……...08

I.1.2.4 : Les évolutions démographiques……08

I.1.2.5 : Les mutations sociologiques et la diversité……...08

I.1.2.6 : Les partenaires sociaux……08

I.1.2.7 : Le cadre législatif et réglementaire……...09

I.1.2.8 : L'investissement socialement responsable……..09

I.1.3 : Les objectifs de la gestion des RH……..09

I.1.3.1 : L'attraction de la main d'œuvre……..09

I.1.3.2 : Le maintien de la main d'œuvre……..09

I.1.3.3 : Le développement du capital humain……09

I.1.3.4 : La motivation et la satisfaction…….10

I.1.3.5 : La recherche de l'efficacité……...10

I.1.4 : les activités de base de la GRH……10

I.1.4.1 : Planification des ressources humaines……..10

I.1.4.2 : Analyse des emplois……..11

I.1.4.3 : Evaluation des emplois…….11

I.1.4.4 : Rémunération directe……12

I.1.4.5 : Avantages sociaux……..12

I.1.4.6 : Recrutement……12

I.1.4.7 : La sélection…….13

I.1.4.8 : Evaluation de la performance…….13

I.1.4.9 : Formation……14

I.1.4.10 : La gestion des carrières……15

I.2 : La mobilité……15

I.2.1 : Définition de la mobilité……16

I.2.2 : Les différents types de mobilité……16

I.2.2.1 : La mobilité externe……..17

I.2.2.1.1 : La démission……17

I.2.2.1.2 : La fin d'un CDD……..18

I.2.2.1.3 : Licenciement……18

I.2.2.1.4 : La rupture conventionnelle……..……18

I.2.2.1.5 : La retraite……18

I.2.2.2 : La mobilité interne……..18

I.2.2.2.1 : La mobilité horizontale (fonctionnelle ou professionnelle)…….19

I.2.2.2.2 : La mobilité verticale……...……..19

I.2.2.2.2.1 : La mobilité verticale ascendante……...19

I.2.2.2.2.2 : La mobilité verticale descendante……...……20

I.2.2.2.3 : La mobilité d'environnement……..……21

I.2.3 : Les raisons de la mobilité……...20

I.2.3.1 : Pour l'entreprise……..20

I.2.3.2 : Pour les collaborateurs……21

I.2.3.2.1 : La logique défensive……..21

I.2.3.2.2 : La logique proactive……...21

I.2.4 : Les outils de la mobilité……21

I.2.4.1 : Méthode traditionnelle : l'organigramme de remplacement……..21

I.2.4.2 : L'approche compétences : la détermination d'une passerelle……21

I.2.4.3 : Les bourses d'emploi et les espaces mobilité…….22

I.2.5 : le processus de la mobilité……23

I.2.6: Les freins de la mobilité…….23

I.2.6.1 : L'impact sur l'entreprise……24

I.2.6.1 : L'impact sur client interne…….24

Chapitre II : La mobilité des femmes……..26

II.1 : L'égalité professionnelle entre genre…….28

II.1.1 : Définition……28

II.1.1.1 : Définition de l'égalité……...28

II.1.1.2 : Définition de l'égalité professionnelle femmes/hommes……..28

II.1.2 : L'historique du travail des femmes…….28

II.1.2.1 : La place de la femme depuis l'antiquité……...…….28

II.1.2.2 : La révolution industrielle (XIXe siècle)……29

II.1.2.3 : La première guerre mondiale…….29

II.1.2.4 : La seconde guerre mondiale……..29

II.1.2.5 : les trente-glorieuse…….30

II.1.3 : les droits des femmes au travail……30

II.1.3.1 : la CEDEF……...30

II.1.4 : Les acteurs de l'égalité professionnelle……..32

II.1.4.1 : l'Etat et la politique d'égalité professionnelle……....32

II.1.4.2 : Les entreprises et la mise en œuvre de l'égalité professionnelle…….....32

II.1.4.2.1 : La mise en œuvre de l'égalité professionnelle au seine de l'entreprise……...….32

II.1.4.2.2 : Le rapport de situation……...……33

II.1.4.3 : Les syndicats…….33

II.1.4.4 : Les nouveaux acteurs de l'égalité professionnelle…….34

II.1.5 : Les phénomènes indiquant l'inégalité professionnelle…….34

II.1.5.1 : Le plafond de verre……34

II.1.5.2 : Ecart de salaire……...34

II.1.5.3 : l'insertion des femmes sur le marché de travail…….35

II.1.5.4 : harcèlement sexuelle et moral……35

II.1.6 : l'égalité professionnelle dans la fonction publique……..35

II.1.6.1 : Les mesures favorisant l'égalité professionnelle……..35

II.1.6.1.1 : Un taux de féminisation important……....36

II.1.6.1.2 : Les politiques de représentation des femmes……36

II .1.6.1.3 : L'obligation d'élaboration de rapport de situation……...36

II.1.7 : L'égalité professionnelle en Algérie…….37

II.1.7.1 : L'évolution de travail de la femme en Algérie……..37

II.1.7.1.1 : avant les années 1990…….37

II.1.7.1.2 : De 1990 à 2000……..37

II.1.7.1.3 : après les années 2000…….37

II.1.8 : Les lois algériennes favorisant les droits de femmes……...38

II.2 : La mobilité géographique…….……..38

II.2.1 : La mobilité géographique…….38

II.2.1.1 : La mobilité géographique nationale……...39

II.2.1.2 : la mobilité géographique internationale…….39

II.2.1.2.1: L'expatriation……...40

II.2.1.2.1.1 : les avantages de l'expatriation…….40

II.2.1.2.2: Le détachement…….....40

II.2.1.2.3 : la mission……41

II.2.2 : La clause de la mobilité……41

II.2.2 : La gestion de mobilité des femmes……..41

II.2.2.1 : Les freins de la mobilité des femmes……42

II.2.2.1.1 : Définition……42

II.2.2.1.2 : Les principaux freins de la mobilité des femmes……42

II.2.2.1.2.1 : les stéréotypes de genre……42

II.2.2.1.2.2 : Le frein de la maternité……...43

II.2.2.1.2.3 : La limite des réseaux sociaux chez les femmes……..43

II.2.2.1.2.4: Les attitudes sexistes au travail……43

II.2.2.1.2.5 : Les normes organisationnelles masculines……..43

II.2.2.1.2.6 : La préférence de la similarité hommes/hommes……..44

II.2.2.1.3 : Les freins communs de la mobilité entre les hommes et les femmes…….44

II.2.2.1.3.1 : La conciliation entre vie privée/vie professionnelle……44

II.2.2.1.4.2 : freins de la mobilité géographique……...45

Chapitre III : L'analyse de travail de la femme chez SAIDAL…….....49

III.1 : Présentation générale de groupe SAIDAL……50

III.1.1 L'historique du groupe SAIDAL…….50

III.1.2 : Dénomination sociale et juridique……...51

III.1.3 : Les missions et objectifs du groupe SAIDAL……....51

III.1.4 : Organisation du groupe……...52

III.1.4.1 : Les directions du groupe SAIDAL…….52

III.1.4.2 : Les sites de productions……..54

III.1.4.3 : Les centres de distribution……..55

III.1.4.4 : Les filiales du groupe SAIDAL……..56

III.2 : Présentation de l'étude……..56

III.2.1 : La méthodologie de recherche……56

III.2.1.1 : la problématique……57

III.2.1.2 : Les hypothèses……..57

III.2.1.3 : la méthode de recueil de données…….57

III.2.1.3.1 : La recherche documentaire……58

III.2.1.3.2 : la méthode descriptive……...58

III.2.1.3.3 : L'échantillon…….58

III.2.1.3.3.1 : Le travail des délégués médicaux……..59

III.2.1.3.4 : L'élaboration du questionnaire……..60

III.2.2 : présentation et analyse des résultats……60

III.2.2.1 : Première partie : l'identification……...60

III.2.2.2 : Deuxième partie : étude de la mobilité géographique de l'échantillon…….65

III.2.2.3 : Troisième partie : la mobilité géographique des femmes…….81

III.2.2.4 : Analyses synthétique……92

Conclusion générale……..……..94

Bibliographie

Annexes