

PROJET



## FORMATIONS DES ÉCOUTANTES DES CENTRES D'APPEL DU RÉSEAU NATIONAL BALSAM

### EXPRESSIONS DE LA VIOLENCE FAMILIALE ET SOCIALE

### -ORGANISATION TRADITIONNELLE-



Formation CIDDEF, les 25-26-27 février 2011  
Animée par : Mme Chevalier Eveline et Melle Khelif Selma

**Introduction :** Un tour de présentation est proposé afin d'inviter d'emblé chacun à s'impliquer dans ces trois journées de travail sur les «expressions de la violence». Pour cela, il est demandé à chaque participant de se présenter brièvement (professionnellement et personnelle-ment), et de raconter un court vécu de «violence». Ce travail se fait d'abord par un partage, en binôme, afin de tisser du lien entre les participants. Ensuite, chacun se présente au grand groupe. Déjà nous constatons que ce qui est de l'ordre de la violence, symbolique ou réelle, dépend du «vécu» de chacun et du sentiment qui y est liée (colère, tristesse, malaise...).





## Premier Jour :

### Activité 1 :

1/ un travail en binôme est encore proposé : Répondre à la question suivante «quel est votre souvenir le plus lointain et le plus significatif qui vous a permis de vous identifier sexuellement, de prendre conscience du fait que vous étiez une fille, un garçon ?»

Ensuite chacun aura à présenter ce que l'autre lui a dit.

Cette activité a pour objectif de revenir rapidement sur ce qui est socialement admis ou non, à partir d'un certain âge, pour une fille, pour un garçon, et qui peut être transmis de manière violente ou pas, par le comportement, le regard, l'interdit, l'injonction. Cela par la séparation des 2 mondes, celui des filles et celui des garçons. En fin de compte, dès le plus jeune âge des filles et des garçons vivent des discriminations quant au rôle que la société leur prête et/ou leur prévoit (jouer à l'intérieur pour la fille, jouer dehors pour le garçon, des jeux pour filles et des jeux pour les garçons...).

Cette activité nous permet de présenter que très tôt les filles et les garçons vivent des discriminations en lien avec le rôle que la société leur assigne.

### Activité 2 :

Quatre photos sont projetées à tour de rôle, mettant au travail les participants en petits groupes, afin qu'ils répondent à la question: «que se passe-t-il ?»

Les photos représentent des femmes assises, de dos... et un portrait d'une femme blessée, une photo d'un couple âgé face à face, et des filles à la plage.

Chaque groupe devra choisir un rapporteur pour présenter l'histoire du groupe.

Ces différentes photos ont été choisies de telle manière à pou-

voir réaliser la différence entre des faits et des suppositions alimentées par des préjugés. Cette prise de conscience des jugements que chacun porte sur l'autre permet une autre prise de conscience : ce que je pense n'est pas une vérité.

En questionnant les participants sur leurs sentiments en regardant certaines photos douloureuses, il paraît clair que des sentiments de colère, d'injustice, de tristesse accompagnent des hypothèses négatives, des préjugés négatifs, alors que des sentiments de soulagement, de bonheur de vivre accompagnent les hypothèses positives.

En effet, les groupes ne voient pas tous la même chose, car chacun a recouru à ses expériences, à son vécu, douloureux et heureux, à ses préjugés... afin d'émettre des hypothèses sur une situation.

Ces préjugés et jugements (souvent inconscients) alimentent la violence et/ou la pérennisent. Chacun de nous est responsable de cela. Et nos préjugés nous accompagnent quand nous recevons une personne en détresse, et si nous n'en prenons pas conscience, ils risquent d'influencer nos comportements et même de fausser la relation d'aide.

Il paraît important de ne pas oublier la possibilité qu'a, chacun de nous, de construire des hypothèses positives, et inviter ainsi au tissage de relation de confiance.

L'intérêt de prendre conscience des jugements et préjugés que chacun de nous porte paraît en effet important afin de suspendre les jugements le temps de l'accueil, de l'accompagnement et du travail avec un usager en demande de soutien. Cela reste quand même un travail de tous les jours, non limité à l'exercice d'une profession.

Pour finir la 1ère journée, nous partageons un proverbe popula-

re qui veut dire «L'homme n'a pas de défaut» ou encore «un homme n'est pas porteur de honte»...

ينعابش ما الراجل

Pour demander aux participants de revenir le lendemain avec un dicton populaire, un conte, un écrit religieux... qui souligne cette différenciation Femme/Homme et qui comporte ce risque de transmission d'une violence symbolique, d'une méfiance...

Et nous terminons par un tour pour que chacun puisse partager un élément qu'il a retenu de cette première journée.

## Jour 2 :

Nous commençons par demander à chaque participant s'il souhaite revenir sur une chose qui l'a préoccupé de la première journée de travail + comment chacun se sent ? Comment a-t-on dormi ?

Et puis, nous passons à ce partage de dictons, de contes... qui participent à la différenciation femme/homme, voir à la discrimination entre les deux sexes. Les proverbes et les contes influencent les conduites sociales plus qu'on ne le voudrait, et c'est pour cela qu'il devient important de ne pas en rire et de prendre cela très au sérieux, pour la somme de violence que cela encourage.

Et afin de faire le lien justement entre le regard que chacun peut porter sur une situation et le vécu de chacun, son éducation, les traditions et rituels de la société dans laquelle il évolue, nous proposons de parcourir, grâce aux extraits (certains cités ci-dessous) d'ouvrages autour de la femme au Maghreb, l'organisation traditionnelle maghrébine :

«La séparation entre les deux sexes autour de laquelle s'organise toute la vie sociale traditionnelle, cette séparation se manifeste clairement à travers la répartition fixe et définitive des rôles, il en

découle deux mondes parallèles séparés, sans se rejoindre ou si peu, ce sont le monde des hommes et le monde des femmes». Abdelwahab Bouhdiba dans «Culture et société»

Et toujours dans le même ouvrage «...il y a deux sociétés qui cohabitent ensemble avec leurs traditions, leurs habitudes, leurs langues, leurs pratiques, ce sont le monde des hommes et le monde des femmes qui existent l'un à côté de l'autre sans qu'ils ne se fondent en un seul» par Farouk Ben Atia

«La séparation entre les deux mondes n'est pas catégorique, elle n'est pas facile à accepter non plus»

«Il existe des interactions entre les deux sexes, la femme intervient avec efficacité dans le monde des hommes même si cela n'apparaît pas du premier coup, cette implication apparaît dans son rôle de mère de «mâles» et son rôle de belle mère» de Camille Lacoste Du jardin, dans «Des mères contre les femmes»...

L'objectif est d'aller explorer ce qui permet, dans notre société, la transmission implicite de violences et de discriminations. Nous découvrons ensemble que dans des rituels que chacun peut transmettre et encourager, il peut y avoir des violences, l'encouragement de relations de méfiance entre les hommes et les femmes.

Mais aussi pour prendre conscience de ce fardeau qui est portée par la fille comme garante de l'honneur de la famille ou cause du déshonneur de celle-ci. Et ce sont des mères qui transmettent ces discriminations à leurs filles, à leurs garçons.

Nous prenons conscience du rôle important de chacune et de chacun dans ce que nous souhaitons transmettre aux générations futures...

Les participants renforcent cette discussion en amenant des exemples de leur vécu.

### Activité :

L'arbre des valeurs : Chaque groupe dessine un arbre sur une grande feuille comprenant les éléments suivants :

Les feuilles sont les pratiques propres à une société et qui reflètent des valeurs et des normes par rapport aux rôles des hommes et des femmes, aux rapports entre eux perpétués par les institutions et le système social dans son ensemble.

Le tronc et les branches sont les institutions qui perpétuent ces valeurs et croyances (l'école, la famille, l'entreprise, la mosquée...).

Les racines sont les valeurs, normes, croyances, concernant les rapports de genre ou les rôles hommes – femmes qui sous-tendent les pratiques.

Chaque groupe choisit des exemples d'inégalité entre les hommes et les femmes à mettre sur le feuillage de l'arbre dessiné, et complète ensuite le portrait de l'arbre en y identifiant les éléments associés aux racines et au tronc.

Différents exemples sont partagés, ainsi, dans le grand groupe, pour illustrer les rapports femmes – homme, dans la société (cellule familiale, travail, école, mosquée, la rue...) et pour prendre conscience de la manière avec laquelle ces rapports peuvent être imprégnés de violence symbolique qui persiste malgré leur vécu difficile et souvent douloureux par les femmes et les hommes.

Afin de renforcer ce travail sur la transmission et la pérennisation de comportements violents, un échange -débat se met en place autour d'exemples vécus.

Pour finir cette 2ème journée, chacun des participants partage ce qu'il retient de ces journées de travail.

Il est demandé à chacun de penser à une situation professionnelle, d'accueil et/ou d'accompagnement d'une femme en détresse, afin d'en présenter certaines en grand groupe, avec l'objectif de travailler sur les préjugés de chacun vis-à-vis de la personne reçue et des conséquences (risques et avantages) de cela sur la relation aidant – aidé.

### Jour 3 :

Pour commencer la journée, nous commençons par nous donner le temps de dire comment on se sent et s'il y a un commentaire à partager par rapport aux 2 journées de travail passées.

Des situations sont partagées : la situation d'une jeune femme enceinte qui se présente, à la recherche d'une solution par rapport à sa grossesse non désirée, et qui fait suite à une relation extra conjugale.

Grace à cette situation, nous demandons à chacun de se laisser aller à dire ce qu'il peut penser de cette jeune femme, de partager les préjugés qui viennent à l'esprit de chacun... ensuite, comment peut-on être utile et «construire» une relation de confiance, une possible solution, avec une personne, si nous ne sommes pas conscients de nos préjugés à son égard ? Nous avons pu constater aussi qu'il devient important aussi de pouvoir dire clairement ses propres limites, sans porter de jugement sur cette personne en détresse (en mettant de côté les jugements). Par exemple, cette jeune femme venait demander une orientation afin d'avorter. Les préjugés des participants par rapport à la question de l'avortement se transforment assez vite en «limite» à reconnaître aujourd'hui, à revoir demain...



Il est tout à fait possible de dire à la personne en détresse sa propre limite, sans la juger, en soulignant que sa douleur et sa détresse est bien entendu, et qu'il est possible d'en parler... Sans lui proposer, comme UNIQUE solution de «se marier» par ce que cela correspond mieux au schéma éducationnel de l'écoutant.

Cette situation est jouée (jeu de rôle) afin que chacun des présents prenne conscience de la difficulté et de ce qui l'alimente... «je ne suis plus capable d'écouter la douleur de l'autre, si je ne me rends pas compte de l'effet qu'a sur moi ce qui m'est rapporté... je me précipite à imposer des solutions qui sont les meilleures, voir les seules, à mes yeux, sans prendre en considération la situation affective, sociale et personnelle de la personne en détresse...».

Pour finir, nous abordons brièvement la question des limites de chaque écoutant, les limites en terme de temps, de capacité d'écoute durant des heures, et aussi en terme de vécu. Ce dernier dit bien que chacun des écoutant connaît des situations qui lui sont particulièrement douloureuses et qu'il a des difficultés à entendre...

Il a le choix d'être le plus honnête possible en signifiant ses limites (il n'est pas sur humain ! il ne peut TOUT !), et/ou le choix de se faire accompagner afin de comprendre sa difficulté et d'en faire un outil de travail...

Nous nous rendons bien compte de l'importance de ce qui se transmet, dans la société, dans la famille. Il n'est pas forcément question de nier cela et de ne plus évoquer ces éléments. Il est question plutôt de prendre conscience de leur dangerosité et de favoriser la réflexion et le partage autour de ces éléments symboliques afin de favoriser une transmission de possibilité de relations de confiance.

Dans tous les cas, il apparaît important d'échanger autant que possible, afin de ne pas s'enfermer avec nos préjugés.

**Bibliographie - Ouvrage :**

- Achaïbou M. et Medhar S.: Etude sur la typologie de la violence à travers la société algérienne - Essai de théorisation -. Revue des deux rives, collection vie sociale N° 01/2004 - Ed. LRPSO (Bouzaréah Université d'Alger)  
 - Bouhdiba A. : Culture et société - Publication de l'université de Tunis

- (Tunis 1978)  
 - Boutefnouchet M. : La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes - Ed SNED - (Alger 1982)  
 - Sous la direction de Dermenjian G., Guilhaumou J. et Lapied M. : La puissance maternelle en méditerranée : Mythes et représentations. Actes Sud «études méditerranéennes» - Ed Barzakh - (France Novembre 2008)  
 - El Khayat Bennai G. : Le monde arabe au féminin- l'Harmattan - (Paris 1985).  
 - Fannon F. : Sociologie d'une révolution - Petite collection - Maspéro (Paris 1982).  
 - Khodja S. : Les algériennes du quotidien - Entreprise nationale du livre - (Alger 1985).  
 - Lacoste Dujardin C. : Des mères contre les femmes - Ed Bouchene - (Alger 1990)  
 - Lacoste Dujardin C. : La vaillance des femmes - Ed Barzakh - (Alger juin 2010)  
 - Sous la direction de Mohsen-Finann K. : L'image de la femme au Maghreb. Actes Sud «études méditerranéennes» - Ed Barzakh - (France Novembre 2008)  
 - Ramzi Abadir S. : La femme arabe au Maghreb et au Machrek - Ed ENAL - (Alger 1986).  
 - Toulbi N. : Le sacré ambigu - Ed ENAL - (Alger 1984).  
 - Toulbi R. : Les attitudes et les représentations du mariage chez la jeune fille algérienne - ENAL- (Alger 1984).  
 - Zerguine R. : L'éducation traditionnelle ; facteur de l'inadaptation professionnelle des femmes cadres - DEA - Institut de Psychologie - (Alger juin 1986) ■



## DÉFINITION, PERCEPTION ET CLASSIFICATION DE LA VIOLENCE

Formation CIDDEF/Ecoutantes, les 27/28/29 mars 2011 - Animée par : Dr. Zahia Cherfi

ÉVÉNEMENT

### Journée du 27/3/11

#### **Matinée : Présentation des participants :**

Les participants au nombre de 15, sont invités à se présenter. La présentation est libre mais devra contenir trois informations :

Préciser la formation initiale

Les formations antérieures dans le domaine qui nous concerne.

L'ancienneté à l'exercice de l'écoute dans le domaine de la violence.

On note que la totalité des participants ont une formation de niveau universitaire et qu'aucun n'a de formation dans le domaine à traiter (arrivée dans le groupe, en J 2, d'une écoutante déjà formée par le CIDDEF).

Les participants sont en totalité des femmes. L'arrivée d'un jeune homme en J 2, dans le groupe a été très bien accueillie pour la nécessaire contribution masculine qu'il a apportée.

Choix du type d'animation.

La moyenne d'âge des participants (26/28 ans) et le peu d'ancienneté dans la pratique de l'écoute, a porté mon choix sur l'animation participative. Les participants auront à construire eux-mêmes les concepts.

C'est ainsi qu'ils ont travaillé :

- A la définition des violences
- A leur classification
- A leur perception : axe permanent et transversal aux 3 jours de formation.

Présentation des objectifs de la formation, de la méthode de travail, ainsi que des consignes pour travailler ensemble, prendre la parole et écouter les autres.

**Exercice-1 :** Le but est de clarifier et cerner le concept de violence (Brain storming). Il s'agit de mieux appréhender les violences, les percevoir, les cerner.

Des fiches de couleurs sont fixées au mur. Dans chaque fiche une lettre du mot violence est écrite et le mot est écrit verticalement.

**Question-1 :** quels mots attachés ou en lien avec la violence évoque pour vous chaque lettre ?

Travailler les lettres du mot une par une.



V.....victime, véto, vexer, vol, viol, vulnérabiliser, vanité, verrouiller, virginité, venger, verbaliser, vie, virus, .....

I.....Insulte, incapable Insolent, insulte, insupportable, interdit, indifférent, insécurité, intégrité, isoler, immoler, incompréhension.....

O.....opprimé, ordure, obscurantisme, obstacle ordre, ôter, obliger, occulter, ourdir, outrage, offenser, oublier, ...

L.....léser, litige, légitime, laisser aller, liquider, lutte, lassitude, lâcheté, licencier, lamenter, loi, limoger, lamenter...

E.....égoïste, écœurer, «engueuler», étrangler, éteindre, éviter, émotions, exclu, endurer, échauffourée, enrager, étioiler, .....

N.....négliger, nuire, nier nocif, néfaste, nerveux, neutraliser, narguer négatif, NON, noir, nul, nouer, néant, normal, nourrir.....

C.....condamner, croyance, camouflé, combattre, calamité, chantage, carnage, cicatrice, choix, conflit, cassé, chômage, CHUT, calculer, censure .....

E...suite du «e» précédent

S.....souiller, séquestrer, sauvage, s'accrocher, Satan, sentiment, seul, secret, supporter, sacrifier, stress, saigner, sermonner, stigmatiser, soumission, sadique, sordide, sous estimer, société, silence, sévère, suicide.....

L'exercice a permis de «briser la glace» et apporter de la convivialité. On note la profusion des mots et le niveau de maîtrise de la langue.

Chaque mot a été relié à la violence.

Le cours a évolué sur la violence que l'on perçoit, la violence qui est décrite, la violence verbalisée, le déni, la violence à cerner.....

Les participants ont découvert, qu'en dehors de la violence physique, d'autres violences «invisibles» existent. Des illustrations sont apportées.

Certains mots ont permis de décrire le processus de la violence, dans la construction du rapport dominant/dominé, manipulation/pardon, de la culpabilité, de la progression du processus et de l'escalade de la violence.

Chaque mot a été un alibi de discussions qui ont couvert de nombreux aspects des violences, des dynamiques qui les animent, toujours rattachés aux liens ; droits / femmes et violences, Violences / femmes et société.

**Après midi J1**

Fin du traitement de la question-1 à 15h30.

Question-2 (suite de l'exercice-1)

Le but est l'appropriation de connaissances académiques et Appropriation des concepts et de situations au réel. Pour chacune des lettres, quels sont les 4 mots, qui vous semblent les plus significatifs ou qui marquent le plus la violence ?

Chaque participant a mis une barre pour chacune des 4 réponses, par lettre, sur le tableau commun.

**Journée du 28/3/11 : Matinée J2 :**

**Suite de l'exercice**

Des scores ont été établis, les scores ont été classés par ordre décroissant (sont retenus, les 4 premiers scores les plus élevés, par lettre).

Une discussion s'en est suivie avec des recadrages permanents.

Les résultats de la lecture des mots sélectionnés par les scores et des discussions ont mis en évidence le peu d'expérience des participants, et permettent de vérifier que les mots sont hérités de lectures ou d'images, ou se rapportent à leur perception et ressenti.

La discussion nous mène sur le concept de la neutralité (pas de jugement, pas de morale, pas de discrimination...), le ressenti ; le perçu.

Par exemple, l'insulte est au même score que l'inceste, pourquoi l'insulte occupe une telle place ? Discussion autour des cultures, histoire individuelle, la société...) idem pour l'inceste ?

Une illustration portant sur un cas d'inceste a été rapportée par l'animatrice, et a frappé les participants. Ils ont découvert ce que peut cacher un mot comme inceste, glané d'une lecture ou d'un fait divers dans la presse. L'exercice a permis de réduire ces écarts.

L'égal score de l'insulte et l'inceste a permis d'évoquer les violences légitimes/illégitimes, tolérables/intolérables, replacées dans le contexte de la société, de nos éducations, des cultures, de leur évolution.

Le groupe a aussi tenté de resituer les violences considérées comme normales.

De nombreux exemples développés par les participants puis analysés ensemble ont levé les ambiguïtés sur les violences considérées normale et/ou tolérée.



## Après midi J2

### Suite et fin de l'exercice

#### Projection de photos de violence faites à des femmes.

Ces projections ont choquées ont eu l'effet d'une découverte sur les participants, alors que la violence est dans l'image au quotidien. Ils ont perçu avec acuité la détresse que la violence peut porter.

Ils ont redécouvert que la violence existe sous les formes les plus variées de par leur nature, de par le vécu, l'itinéraire et la réaction différenciée des individus et par leurs impacts et retombées.

## Journée du 29/3/11 -

### Matinée J3

**Exercice-2:** Définition de la violence : Travaux de groupe : 03

**Question :** A partir des mots de votre choix, pris sur le tableau que vous avez réalisé, et vous servant de mots clés utilisés lors des discussions, proposez une définition de la violence.

#### Restitution des travaux de groupe : 03 rapports

- Discussions; Clarifications sur la portée de toutes violences physiques,
- Psychologiques, morales, économiques....
- Présentation d'un exposé de définitions de violences.

## Discussions - Après midi J3

**Exercice 3 : But,** classer les violences : Travaux de groupe : 03.

**Question :** Après avoir clarifié le concept de violences, proposez une classification des violences et justifiez cette classification.

Les groupes ont restitué leurs travaux : 03 classifications sont présentées.

Les classifications proposées regroupent assez bien les catégories de violences, mais elles ont été classées par ordre de gravité, par 2 groupes sur trois. La gravité ayant porté sur les violences physiques. La discussion a donc repris des éléments de recadrage, notamment sur les notions de gravité.

Présentation de diapositives portant sur quelques exemples de violences.

Chaque type a été largement discuté et illustré.

Cette projection a permis de retracer le processus de construction de la formation et la progression dans l'approche de la connaissance des violences.

#### Observations :

- L'ambiance était très conviviale.
- Bon groupe très intéressant.
- Les participants ont bien collaboré et leur apport a été très riche.
- La technique appliquée a permis la participation égalitaire de chacun.

- il y avait un vif intérêt pour le sujet.

- Une bonne connaissance de la langue a été relevée.

- Il a été noté que le lien des violences aux droits doit souvent être répété, car il échappe souvent.

- La connaissance des droits a été demandée.

- La communication et l'écoute est demandée et reste nécessaire.

Disponibilité appréciée de Amina Saker du CIDDEF.

**Une particularité :** trois participantes sont plus âgées par rapport à la moyenne du groupe, elles ont une expérience professionnelle intéressante, et deux d'entre-elles ont manifesté une attention particulière pour des besoins de formation différenciés en particulier le centre d'écoute de l'UGTA. Peut être devrons nous essayer de voir les possibilités de l'aider à formaliser clairement sa demande. Une formation en Italie avec le BIT peut l'aider et par conséquent avoir un impact positif sur l'ensemble de la cellule d'écoute. «Professionnaliser» cette cellule peut lui éviter le glissement vers d'autres tâches que celles qui sont les siennes et cela serait dommage■



# QUE PREVOIT LA LOI EN CAS DE VIOLENCE

Formation Ciddef écoutantes, les 19 20 21 Avril 2011

Animée par Maître Nadia Ait-Zai



## Journée du 19 Avril 2011

**Matinée : Présentation des participants qui sont au nombre de 15, les participantes ont été invitées à se présenter, à savoir :**

**Deux assistantes sociales, Nadia** de la Sonatrach, fait de l'accompagnement, s'occupe de la violence à l'intérieur des familles des travailleurs et la seconde de l'UGTA fait de l'écoute au numéro 021653653.

**Madame Belghazi** de l'association maman et fils fait de l'écoute en recevant les personnes, aide les couples en conflit conjugal, s'occupe des abandons d'enfant et des abandons de famille. Elle est entourée d'une équipe pluridisciplinaire. Des visites à domicile sont effectuées par les membres de l'équipe. L'ouverture d'un centre d'écoute est en préparation.

**Malika**, est écoutante au centre el kahina de Rachda, licenciée en sociologie, prépare un doctorat sur le rôle des centres d'écoute.

**Ziouani djaouida**, licenciée en sociologie culturelle a été contractuelle dans un Collège de 2001 à 2006. Depuis deux mois elle travaille au centre el kahina.

**Kahina**, orthophoniste de l'AC-MAM est une écoutante attentive, elle sait que son travail l'aidera dans sa vie privée également.

**Nora**, psychologue à la LPSJ de Tizi Ouzou; la ligue touche tout le territoire de la wilaya de Tizi-Ouzou.

Avec le centre LEWHI, Elle propose un large éventail de prestations cela va de la prise en charge psychologique à la prise en charge juridique aux 39 associations du réseau qu'elle a constitué. La ligue a mis en place des cellules de proximités pour une prise en charge psychologique et juridique. Les femmes sont sensibilisées à l'avance par le biais du comité de village.

Une assistante téléphonique est assurée et la mise à la disposition des usagers d'un numéro d'appel le 026204111 pour l'écoute, et le 4234 administration.

**Fairouz Mokhtari** écoutante de l'AFAD Annaba association qui s'occupe des mères célibataires de leur hébergement. L'association travaille également avec les réfugiés du Polisario.

**Madame Tarfaia fatiha** sage femme en retraite écoutante à l'AFAD.

**Daouda aicha** de Assala Djelfa, bénévole fait de l'écoute dans les écoles avec 10 jeunes qui ont été formés pour aller à la rencontre des jeunes dans les lycées et centres de formation. Des jeux sont utilisés pour révéler la personnalité des jeunes.

**Zahida** écoutante à SOS femmes en Détresse.

Madame Chetouh de Rachda Constantine a brossé un tableau de l'association et du travail sur la citoyenneté qu'elle entreprend, des quatre guichets dont un mobile ouverts pour recevoir les femmes.

**Hafsa** orthophoniste est écoutante au centre el kahina de Rachda Alger.

Après la présentation Elles ont rappelé ce qui a été fait à la précédente formation.

Construction des concepts, définition des violences, classification des violences et perception de la violence.

### Définition de la violence :

Processus permanent répétitif entre deux personnes, dominant dominé qui affecte la santé physique, morale et psychologique/ C'est également un acte violent qui cause un préjudice, une souffrance, une privation de liberté, qui peut se perpétuer dans l'espace public et ou familial.

### Perception de la violence :

Intolérable, révolte, colère, impuissance, peur, faiblesse, humiliation, dévalorisation, perte de l'estime de soi, atteinte à la dignité, victime.

### Classification des violences :

Violences physiques, psychologiques, sexuelles, économiques, institutionnelles.

### Après midi :

### Que peut faire une victime de violence, quelles démarches peut-elle entreprendre ?

Victime d'un acte violent ou de coups et blessures ( art 269 du code pénal ) la femme devra se faire établir un certificat médical délivré par un médecin légiste, certificat descriptif dans lequel

ÉVÈNEMENT



figurera le taux ou les jours d'incapacité temporaire. Les jours d'incapacité serviront à qualifier l'infraction de contravention de délit ou de crime. Munie du certificat la femme devra se rendre au commissariat, à la gendarmerie ou auprès du procureur pour y déposer plainte. Le certificat médical est un préalable au dépôt de plainte.

Le code pénal est un texte qui classe les infractions en délits crimes et contraventions, il détermine les infractions et leur sanction. C'est un texte dissuasif et protecteur de l'ordre public. Le procureur de la république est le protecteur de l'ordre public et de la sécurité. Quiconque commet une infraction est sanctionnée personnellement.

Le viol est un crime. Le code pénal ne définit pas le viol, c'est la jurisprudence qui a dégagé les conditions de réalisation du viol. Deux conditions ont été dégagées, la pénétration et le non consentement. Lorsqu'il y a doute, le crime de viol est souvent déclassé, déqualifié en délit, c'est-à-dire en agression sexuelle.



ÉVÉNEMENT

Dans d'autres pays la jurisprudence a élargi les conditions du viol.

### **Les violences réprimées par le code pénal/**

Les coups et blessures; le viol, le harcèlement sexuel, l'attentat aux mœurs, l'inceste, l'infanticide, le meurtre, le délaissement sur la voie publique, l'avortement, la menace, le chantage, l'adultère, excitation à la débauche, le racolage.

En cas de licenciement abusif, de mutation, des recours sont possibles. Faire un recours hiérarchique au préalable et s'il n'y a pas de réponse l'inspecteur du travail est saisi. Ce dernier devra convoquer les deux parties, les entendre et établir un P.V. de conciliation ou de non conciliation nécessaire à l'introduction de l'instance.

Les frais de justice sont gratuits et le jugement n'est pas susceptible d'appel.

### **Comment accéder à l'assistance judiciaire ?**

Une commission existe au niveau du tribunal, de la cour et de la cour suprême. Une demande accompagnée d'un dossier est à présenter au niveau d'une des commissions. Après étude de dossier un avocat est désigné d'office pour s'occuper de l'affaire.

Il arrive qu'après le dépôt du dossier un avocat est désigné d'office sans étude de dossier lorsqu'il s'agit de mineurs, de victimes de terrorisme, de garde d'enfants, de deman-



de de pension alimentaire, de conflit de travail, d'handicapés.

### **Journée du 20 Avril**

#### **Matinée : Qu'est ce que la loi ? Est-elle discriminatoire ? Injuste ou juste ?**

La loi est une règle écrite votée par le parlement. L'ensemble des lois forme le droit positif applicable dans une société donnée à un moment donné. Le droit évolue.

#### **Quelle est la loi qui vous semble injuste ?**

C'est le code de la famille qui contient des règles discriminatoires.

Le code contient des règles qui régissent les relations familiales. Le code de la famille est inspiré du droit musulman.

Le code a été analysé dans tous ses aspects, les discriminations et violences générées par ce texte ont été mises en évidence.

Le mariage est prouvé par un acte d'état civil, le contrat de mariage peut être établi par devant notaire. Le mariage à la **Fatiha** ayant rempli les conditions et non inscrit à l'état civil devra être validé par jugement.

La **khotba** demande en mariage a été expliquée afin de ne pas la confondre avec les fiançailles mariage.

Les conditions du mariage ont été expliquées, capacité au mariage (19 ans), dot, le tuteur matrimonial, l'échange de consentement, le certificat pré-nuptial. Il a été relevé que la présence du tuteur réduit la capacité juridique de la femme majeure. D'où également l'impossibilité pour la femme de témoigner, le témoignage de deux femmes équivaut à celui d'un homme.

#### **Les effets du mariage :**

la filiation légitime, l'enfant est affilié à son père par le mariage valide. Les test d'Adn peuvent être faits mais n'auront pas de conséquences directes sur la situation juridique de l'enfant, seul le mariage légitime l'enfant. L'enfant illégitime est affilié à la lignée maternelle.

Le code de la famille a supprimé le devoir d'obéissance de l'épouse et la notion de chef de famille.

Le texte a également introduit une égalité dans les rapports entre époux dans la gestion de la famille et l'éducation des enfants. Le régime matrimonial est la séparation des biens. Il a été introduit un nouveau régime matrimonial celui de la communauté des biens. Contrat dans lequel les époux s'entendent sur le partage des biens acquis en commun.

Le père détient la puissance paternelle sur les enfants durant le mariage, à son décès la mère exerce la tutelle ou en cas de divorce. Durant le mariage la mère supplée le père quand ce dernier s'absente. Mais il est difficile de prouver l'absence du père et mari.

#### **L'après midi**

##### **Le divorce :**

Les inégalités dans le divorce ont été mises en évidence. Il est vrai que le corollaire de la répudiation est le KHOL, divorce par compensation financière, mais il est difficile pour la femme d'obtenir le divorce suivant les cas énumérés par l'article 53 du cf. La femme doit prouver par jugement pénal l'un des cas sur lequel elle se basera pour demander la rupture du lien conjugal.

#### **Les effets du divorce :**

La garde des enfants et la tutelle sur les enfants ont été développés. La violence socio économique réside dans le non paiement de la pension alimentaire, souvent l'ex mari préfère la condamnation au paiement c'est pourquoi un fond de garanti doit pouvoir se substituer à la carence du père devant payer la pension.

### **Journée du 21 Avril**

L'inégalité dans l'héritage a été abordée et détaillée.

Il a été abordé les concepts pouvant changer l'ordre de dévolution notamment lorsqu'il s'agit de filles comme unique héritières. Les Acebs devant entrer dans la succession devraient être exclu au profit des filles par la technique du retour comme cela se fait en Tunisie ou en Syrie. Comme doit-être exclu de la succession le trésor public lorsqu'il n'y a pas de aceb en l'absence d'héritier male.

#### **Comment contourner l'inégalité successorale ?**

La donation, la vente, ou le habous. Trois institutions du droit musulman qui atténuent la rigidité des successions.

Il s'est, durant les trois jours, instauré un échange entre les participants et l'animatrice, des questions ont été posées et les participantes ont souvent été mises dans la position d'écouteres vivant les questions posées auxquelles des réponses ont été données.

Le groupe était avide de connaissances et de réponses aux questions posées. Une évaluation orale a été faite■

## ECOUTE ET ANALYSE DE SITUATIONS TRAVAIL SUR LES DÉFINITIONS ET LE VOCABULAIRE

Quatrième session les 15/16/17 mai 2011,  
Animée par Dr. Zahia Cherfi



### Méthode pédagogique :

La méthode interactive à forte participation des écoutantes pour définir les concepts et le vocabulaire approprié à la thématique de la session, a privilégié une alternance entre exercices, discussions, et apports théoriques. Les apports théoriques sont délibérément placés à la fin de chaque séquence permettant ainsi de consolider et valider les concepts et vocabulaire construits par le groupe. Des exercices sont proposés en travaux de groupe, en brainstorming ou en jeu de rôle durant cette session.

**Observation :** Madame N. Bioud, psychologue clinicienne n'a pu se libérer de ses obligations de formation programmées pour la même période. Un arrangement a été tenté entre les deux animatrices. Son expérience aurait apporté une dimension supplémentaire à cette session.

### Journée du 15/5/11

**Buts :** Apporter les «outils» permettant d'améliorer l'efficacité des écoutantes.

### Début des travaux :

Le nombre de participants est de 14 dont 4 sont nouvelles. Un tour de table de présentation des participantes a été nécessaire pour l'intégration des nouvelles arrivantes.

La journée a commencée par l'identification des idées forces qui ont retenues leur attention lors des sessions précédentes

par tous les participants souhaitant prendre la parole de façon très conviviale.

- La nouveauté de l'ensemble des thèmes abordés lors des sessions précédentes, (ils n'ont pas été traité dans leur cursus respectifs)
- L'écart entre leur conception faite de la violence et sa traduction dans les faits puis lors de l'écoute
- La difficulté de l'écoute qui en découle
- Les droits des femmes, les rapports sociaux de genre, la classification des violences ont été évoqués

Après cette séance de «ré immersion» dans la formation, le continuum de la formation a été retracé ainsi que la logique qui a prévalu dans sa construction. Les liens ont été mis en évidence pour restituer cette session

### Exercice introductif :

- Vous avez maintenant quelques semaines ou quelques mois d'écoute et reçu trois sessions de formation, racontez une situation d'écoute qui vous a choquée ou marquée.

Une discussion s'en est suivie entre les participantes avec échanges des expériences et point de vue sur les cas développés, mettant en exergue les difficultés de l'écoute et une expérience insuffisante.

Cela a permis d'entrer dans le thème de la session.

**Exercice-1 :** travaux de groupe : 4 groupes

**Objectif de l'exercice :** clarifier et différencier les messages (travailler l'écoute).

- Violences déclarées, violences perçues, violences verbalisées

Il s'agit, à travers leurs pratiques de l'écoute, de citer les violences déclarées, de les classer et de justifier (argumenter) cette classification et également de citer les violences perçues, de les classer et de justifier (argumenter) cette classification.

Il est demandé de donner les situations qui ont mis l'écouter dans l'inconfort et dire pourquoi

Les rapports de restitutions des travaux de groupes, ont montré des situations très diverses et une difficulté évidente à différencier le «déclaré du perçu».

Ceci a permis de dispenser quelques outils de communication de base et des discussions très denses ont permis d'analyser et travailler les situations.

L'élément majeur recherché étant l'identification précise du problème en s'assurant que la compréhension de celui-ci n'est pas biaisée, donc erronée et au final conduit l'écouter à apporter une aide qui ne correspond pas au problème réel, pour lequel l'appelante se présente ou appelle.

L'exercice n'a été clos qu'une fois que les participantes ont repris d'elles mêmes d'autres



situations et que la distinction a été clairement assimilée et mise en évidence

- Les situations d'inconfort rapportées sont liées à la difficulté de réagir dans des situations nouvelles, inconnues des écoutantes ou celles créant de fortes émotions.

Cet exercice a pris beaucoup de temps en raison de la difficulté qu'ont eu les participantes à s'imprégner de la différence entre écouter (la fonction auditive) et écouter (écoute bienveillante) qui montre qu'on s'intéresse à l'autre.

### Journée du 16/5/11

**Jeux de rôle :** les jeux de rôle mettant en situation une écoutante et une appelante sont au nombre de trois et ont été effectués à des moments précis de la session :

1- Le premier est inaugural. Il permet aux participantes d'analyser les comportements et attitudes des acteurs du jeu de rôle. Il engage tout le groupe et introduit la mise en place progressive des outils utiles à l'écouter.

2- Le second situe la progression durant la formation au fur et à mesure du développement de différents concepts

3- Le dernier évalue l'évolution des réactions des participantes en fin de session et l'appropriation des concepts par celles-ci.

Le premier jeu de rôle a permis aux participants d'analyser les situations, les caractéristiques de l'écoute et les attitudes à adopter en fonction des situations qui se présentent.

A l'issue du premier jeu de rôle des slides portant sur l'écoute active ont été présentés et discutés. Tous les éléments de l'écoute bienveillante ont été précisés et partagés. Les éléments constitutifs de l'écoute bienveillante ont été mis en œuvre lors du second jeu de rôle.

Il faut noter une très bonne participation et un grand intérêt manifesté pour la compréhension de ces outils.

**Second jeu de rôle :** Situation d'écoute mettant en jeu une appelante et une écoutante.

A l'issue du second jeu de rôle, l'accroche, créer une bonne relation, l'application de l'oreille savante permettant de cerner le problème, lever l'urgence, orienter, passer la main et maintenir le lien avec l'appelante, ont été repris à la faveur du jeu de rôle et à la faveur des définitions présentées précédemment lors des apports théoriques (slides).

**Un apport théorique :** « apprendre à écouter » a suivi (présentation de slides) ciblant autant des outils que des attitudes.

S'est ensuite posé très naturellement la question de savoir ce que doit/peut faire une écoutante.

### Journée du 17/5/11

**Reprise des acquis de j1 et j2 par les participantes**

**Exercice-2 : Travaux de groupe : 4 groupes**

Le mandat de l'écouter a fait l'objet d'un exercice ayant pour buts :

- Mieux connaître ses activités et ses tâches,
- Acquérir des qualifications en lien avec les fonctions d'écouter.

**L'exercice porte sur :**

- L'identification des missions pour lesquelles l'institution/organisation a mandaté l'écouter.
- L'identification des situations les plus fréquentes pour lesquelles les appelantes sollicitent de l'aide.
- Connaître les réactions (comportements et attitudes) des écoutantes devant les situations ne relevant pas de leur mandat.

- Parmi celles qui relèvent de leur mandat, lesquelles mettent l'écouter dans l'inconfort.

Les situations sont diverses en fonction des missions des associations mais la fonction d'écoute reste partagée avec cependant les particularités liées au contexte des violences à l'égard des femmes.

Cet exercice a permis aux écoutantes de se situer dans leur organisation, dans la fonction d'écouter, dans leurs responsabilités respectives, leurs obligations et devoirs à travers la fonction d'écoute et envers les appelantes dans différentes situations.

Cet exercice a ainsi permis de resituer l'écoute dans le contexte traité.

A aussi été discuté le contexte des situations d'urgence.

Quelques planches ont été présentées, pour illustrer l'existence de différentes cellules d'écoute dans de multiples institutions et organisations nationales.

Afin de sortir les écoutantes de leur sentiment d'isolement dans une fonction qui n'est pas répertoriée dans les cursus éducatifs et réduire le sentiment décrit de dévalorisation par rapport au métier pour lequel elles étaient présentes, il a été montré que les écoutantes se trouvent à tous les niveaux d'un grand maillage où l'écoute permet d'aider dans des domaines divers.

**Le 2ème cycle de formation :**

### **1ère formation du 22 au 24 juillet**

**2011 :** Outils de communication non violente. Cette formation consistera à voir l'évolution des écoutantes qui ont déjà été formées ainsi que les bases de la communication. Cette formation sera animée par Selma Khelif et Eveline Chevalier ■

## INITIATION A LA COMMUNICATION NON VIOLENTE

FORMATION CIDDEF, LES 23-24-25 JUILLET 2011  
ANIMÉE PAR MELLE SELMA KHELIF, PSYCHOLOGUE

**La formation se déroule sous forme de jeux, d'évaluation et de jeux de rôle : il s'agit de réfléchir ensemble aux outils qui permettent de communiquer de manière constructive et donc de tisser des liens de confiance.**

### 1er jour :

#### - Tour de présentation sous forme d'exercice :

Deux à deux, les participants se présentent en complétant deux phrases (quand j'étais petit, le conflit était... plus en conflit, je me sens...), avant qu'en grand groupe chacun présente son collègue.

Ainsi nous entrons directement dans la question de la communication mais aussi celle du conflit. Il a été plus au moins difficile pour certains de présenter autrui dans la mesure où ils ne savaient pas s'ils étaient suffisamment fidèles... les premiers pas vers une communication non violente restent la découverte de l'autre, la connaissance de l'autre. Pour cela un jeu est proposé : «les continents». Il s'agit d'un jeu qui permet, sans s'en apercevoir, de changer de place, de ne plus être assis aux cotés de celle ou celui que je connais, d'avoir donc l'opportunité de découvrir un autre et de se laisser découvrir par cet autre. Les participants trouvent eux-mêmes les

objectifs de l'activité et y trouve du plaisir.

- La formatrice présente la thématique des 3 jours de travail et l'évolution du groupe du

réseau BALSAM, en nombre, en savoir faire et en attention vis-à-vis des autres.

- Le cadre dans le travail de groupe (code de vie) : il est intéressant de constater que nous ne fonctionnons pas tous avec les mêmes principes, avec les mêmes règles. Pour prévenir les conflits et les malentendus, mais aussi pour faire de cet espace de formation un espace constructif, il peut être utile de créer, avec le groupe (en formation, en réunion...), un cadre de vie. Ce dernier sert aussi à rassurer ceux qui craignent de prendre la parole. Pour cela chacun propose des règles qui sont discutées en groupe et notées sur une feuille, avec l'accord du groupe, qui restera dans la salle durant le temps de la formation. Nous soulignons l'intérêt par exemple d'avoir le droit de ne pas participer à une activité, d'avoir le droit

à l'erreur, d'avoir le droit à la différence...

- Définitions du conflit sous forme d'activités : en petits groupes, il est question de dessiner ce qu'est un conflit, et de désigner un porte parole qui rapportera cette définition au grand groupe. Nous constatons que le conflit est souvent défini comme négatif, et il est différent d'un groupe à l'autre, selon les préoccupations, les vécus et expériences de chacun. **Le conflit n'est ni positif, ni négatif, c'est sa résolution qui va le rendre constructif ou destructeur. Le conflit est une occasion de «grandir», de «construire» ou de «détruire». Le conflit est une opposition, un désaccord.**

- Pour poursuivre sur cette thématique, en petits groupe, une photo d'un couple dont la femme est pleine de bleus sur le visage, alors que l'homme se tient proche d'elle et pose sa main sur sa joue, est projetée. Il est demandé aux groupes de «Racontar ce qui se passe» à partir de cette image projetée.





Cette activité permet de nous mettre au travail sur les hypothèses qui invitent à une résolution positive, constructive ou pas du conflit. Aussi nous découvrons l'une des entraves à la communication qui est **l'hypothèse** qu'on prend pour une vérité et qui ne permet pas forcément d'accorder toute son attention aux faits.

Dans le groupe, de nombreuses hypothèses sont des hypothèses d'agression, de coups, de violence, alors qu'il est possible aussi de pen-

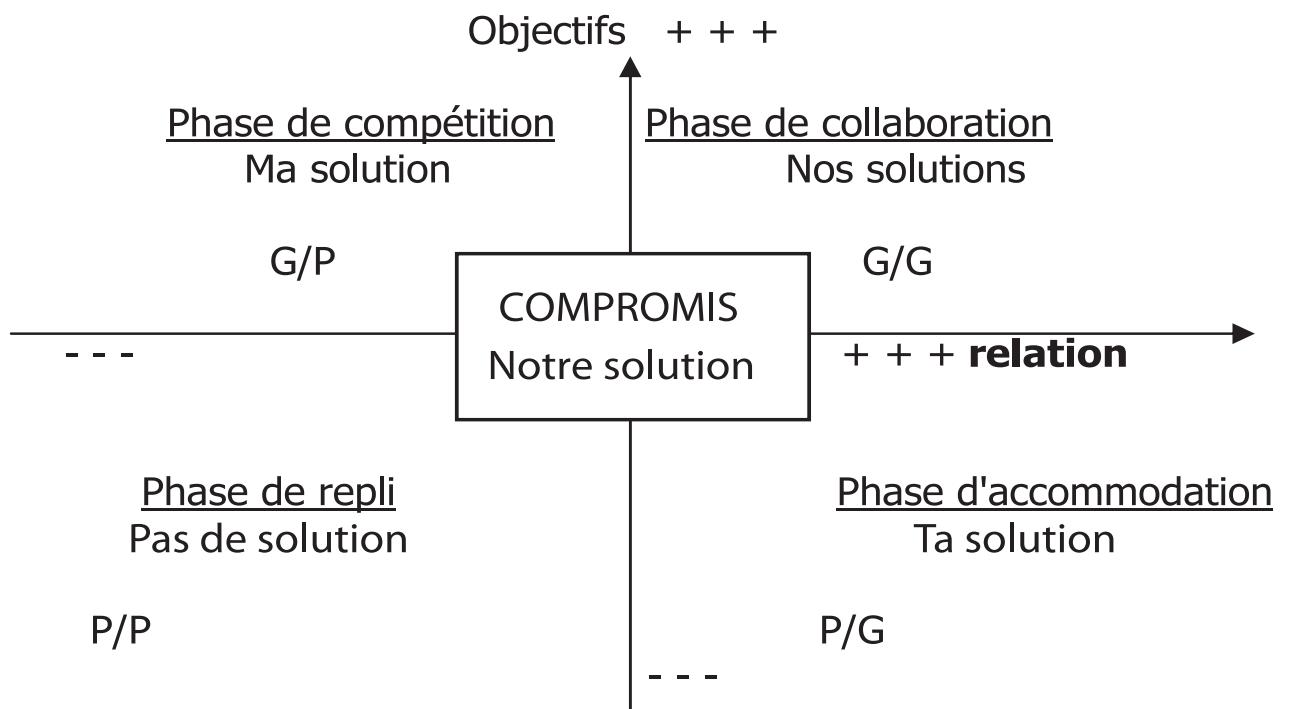
ser à une hypothèse positive (consoler), et celle-ci permet d'aller vers les autres de manière sereine, sans colère, sans risquer d'envenimer le conflit s'il y en a... et peut-être même qu'en prêtant de bonnes intentions à quelqu'un qui n'en a pas, cela pourrait avoir des effets positifs sur sa prise de conscience...

Quand je vais chez l'épicier et qu'il a le visage fermé, j'ai le choix de me dire qu'il se montre violent avec moi parce que je suis une femme... et j'ai aussi le choix de me dire qu'il est

inquiet pour des raisons personnelles, ou encore professionnelles... et pourquoi pas m'inquiéter de lui, si je le souhaite. **Une communication constructive commence par ce que JE peux proposer comme modalité relationnelle, par le regard que je porte sur le fait.**

D'ailleurs, chacun possède différentes modalités relationnelles, différentes réponses dans le conflit, différentes attitudes vis-à-vis de l'autre :

**Voici les 5 attitudes que nous pouvons développer :**



ÉVÈNEMENT

Pour analyser ma réponse à un conflit, mon attitude face à l'autre, en communication avec l'autre, je ne perds pas de vue que cela se fait selon deux axes, à savoir la relation et l'objectif.

Pour repérer l'étape dans laquelle se trouve la personne en conflit, pour évaluer mon comportement en communication avec l'autre, deux questions :

1/ cette personne réalise-t-elle son objectif seulement ? Au détriment de la relation ?

2/ cette personne donne-t-elle plus d'importance à la relation ? Au détriment de l'objectif ?

**Une histoire (un conflit dans un couple) permet d'illustrer le schéma ci-dessus.**

**Il est important de pouvoir définir l'objet du conflit, l'objet de la discussion. Souvent, dans un conflit, emporté par nos émotions, nous le perdons de vue.**

**Il est aussi utile d'évaluer les conséquences de l'attitude que je vais choisir, à court, moyen et long terme, afin d'être plus responsable de mes choix d'attitudes.**

Cette première journée est terminée par un tour des présents. Chacun choisit un mot qui exprime ce qui l'a le plus touché durant cette journée.

**2ème jour :**

Pour commencer cette journée, un tour des présents permet à chacun de dire comment il se sent, s'il a bien dormi et s'il souhaite revenir sur quelque chose de particulier de la

première journée. C'est un moment de rapprochement, de partage, de consolidation du groupe.

Ensuite, un court rappel de ce qui a été partagé la veille, permet de préciser les ingrédients de la communication (message de A vers B, comment le message est transmis et comment il est reçu ?), pour ouvrir le dialogue sur les obstacles à la communication (le jugement, les conseils, la violence...)

- Pour permettre au groupe de travailler sur les différentes attitudes en communication, en petits groupes, une personne raconte un conflit vécu et les autres, sans questionner et sans chercher de solutions, tentent d'analyser l'évolution des réponses de A et B.

- Cet exercice permet de faire le lien avec la notion de besoins et son intérêt et implication dans la communication selon la **Théorie de Maslow** :

Quand on tente d'identifier le besoin en jeu derrière notre désir, on se rend souvent compte qu'il existe plusieurs façons de satisfaire ce besoin.

Cette théorie des besoins a été développée par Marshall Rosenberg, suivi par Thomas d'Ansembourg, dans la méthode de la «Communication Non violente». Ils y développent notamment l'idée que pour apaiser un besoin, il ne doit pas nécessairement être satisfait, il suffit de le reconnaître.

Cette approche peut être intéressante dans le cadre d'élèves posant des problèmes comportementaux.

- Nous terminons la journée par un moment d'échange d'exemples sur l'intérêt de repérer ses besoins et ses émotions, afin de ne pas se laisser guider par eux, mais de les maîtriser. Des exemples sont partagés de la vie de tous les jours, de la pratique de chacun.

- Après un jeu «le guide et l'aveugle» qui permet de ressentir la responsabilité de guider l'autre en difficultés et le comportement de chacun dans cette situation, un tour des présents permet de dire un mot pour évaluer cette 2ème journée.

### 3ème jour :

- Après le rituel météo du matin, pour prendre des nouvelles de l'état de chacun, on revient rapidement sur les deux journées passées pour rappeler et résumer ce qui a été fait.

- Les jugements et préjugés (besoins) : une photo est projetée et en petits groupe, la consigne est de remplir un tableau à 3 colonnes :

Ce que je vois	Ce que je pense	Ce que je ressens

Cela permet de travailler sur la différence entre ce que je vois, ce que je pense et ce que je ressens : ce que je vois est plus souvent à mettre dans la case «ce que je pense» et pareil pour mes sentiments... cela nous permet de prendre conscience des préjugés et jugements que chacun peut porter sur l'autre sans même s'en rendre compte, sachant que le groupe a beaucoup évolué en matière de jugements et il sait de mieux en mieux faire la différence entre les faits et les pensées.

Les jugements peuvent provoquer des conflits et/ou les envenimer et n'aident pas leur résolution positive, et donc sont une entrave à la communication. Il n'est pas question pour nous de cesser de porter des jugements (les jugements sont aussi important pour faire des choix), mais d'en prendre conscience et ainsi de maîtriser leur influence. Aussi, cette activité a démontré la difficulté de chacun à parler de ses émotions, de ses sentiments. Il est important de «prendre soin de soi» en reconnaissant son état du moment et ainsi je peux en maîtriser les effets.

- En petits groupes, un jeu de rôle est proposé : un couple vient rencontrer l'un des écoutants, l'une des écoutante. La secrétaire transmet que l'homme a téléphoné, qu'il veut venir avec son épouse qui est blessée, disant que leur enfant pose beaucoup de difficultés, car il ne se contrôle pas quand il est en colère, quand une chose ne lui plaît pas.

Chaque groupe doit penser la situation avant de la jouer, sachant que chacun dans le groupe doit jouer le rôle d'écoutant.

Cet exercice met aussi en difficulté vis-à-vis de la réaction à avoir face à un homme qu'on peut supposer (hypothèse, préjugés) violent... comment aider, soutenir, sans mettre en difficultés ?

- La confiance et la coopération : deux jeux permettent d'évaluer et de construire la confiance dans le groupe.

Cela permet de souligner aussi l'importance de prendre conscience de son choix de comportement et de ses conséquences dans la relation et dans le groupe de travail. L'essentiel est finalement de savoir reconnaître mon objectif personnel et celui du groupe, mais aussi les compétences et les différences dans le groupe, afin de faire du réseau BALSAM, un réseau soutenant !

- Des questions sont posées et une activité est proposée pour que chacun s'exerce à parler de lui-même, de prendre conscience du pouvoir des mots (blesser ou consoler) et enfin de prendre conscience des qualités de chacun et qui font que la confiance est possible dans le groupe et en dehors du groupe.

Nous terminons avec une évaluation et le jeu des cadeaux, sachant que nous utiliserons les compétences de cette rencontre pour travailler sur la notion de réseau, en septembre 2011 ■





**Organisé dans le cadre du projet «Participation des femmes en politique»  
Formations des Militantes des partis politiques**







**Rapport sur le 1er atelier pour les femmes politiques organisé dans le cadre du projet «Participation des femmes en politique»**

## RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET TRAVAIL DE LOBBYING EN FAVEUR DE L'INSTAURATION D'UNE LOI ORGANIQUE SUR LES QUOTAS

**Le 1er atelier a été organisé entre le 11 et le 13 avril 2011. Cet atelier de 03 jours a été animé par 04 personnes: Nadia Ait-Zai, Zoubida Haddab, Mme Sahli Maya, Mr Hennad Mohamed.**

**Lors de ce premier atelier, 10 personnes étaient présentes. Ces participantes sont membres de partis politiques (MSP, RND), de la société civile (associations œuvrant dans le domaine des droits des femmes), membres de syndicats.**

Les autres partis politiques n'ont pas pu prendre part à cet atelier pour des causes d'assemblées générales (FLN, RCD...), d'autres partis ont invoqué les troubles politiques qui se passent actuellement en Algérie et la mobilisation de leurs partisans dans d'autres activités liées aux événements actuels.

La première journée de l'atelier a été animée par Maitre Nadia Ait-Zai.

Le thème développé pour la journée fut le quota, «comment améliorer la participation des femmes en politique».

Les participantes se sont présentées, venues de différents partis à sensibilité différente elles ont partagé ensemble une expérience de fonctionnement de leur parti politique en matière de quota. Le MSP prône la parité, le RND plus de 20%, L'UGTA s'initie à la participation aux activités syndicales.

Il y a une participation active et des participantes tout cours, comment aller vers les associations qui sont les vecteurs clés de la société civile et du rapprochement avec les citoyens ?

Des questions ont été posées aux militantes pour tester leurs

connaissances sur l'actualité politique et sur le nombre de femmes au parlement algérien.

Les réponses démontrèrent que le nombre de femmes au parlement algérien n'était pas connu, 100 ont-elles répondu alors qu'elles ne sont que trente femmes sur 385 membres. 7% de femmes au parlement, 4% au sénat.

Il a été passé en revue le classement de l'union inter parlementaire par pays et par nombre de femmes. Le Rwanda est le premier de la liste suivi de la suède. Les pays africains sont dans les premières places, Afrique du sud, Mozambique. L'Algérie est à la 114ème place.

Pourquoi les pays africains sont-ils aux premières places. Le cas du Rwanda est atypique, pays ayant vécu la guerre, les massacres, les femmes ont investis le champ politique.

ÉVÈNEMENT



Comment donc accéder à plus de représentativité de femmes en politique et comment améliorer le nombre dans les instances élues.

La question de la mesure temporaire fut abordée. Les articles 04 et 07 de la Cedaw qui font obligation aux Etats d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes et de mettre en place des mesures temporaires pour construire l'égalité entre hommes et femmes ont été développés.

La Cedaw a été ratifiée par l'Algérie en 1996, la ratification suppose l'alignement de la législation nationale sur les dispositions de la cedaw. A cet effet donc, le débat sur les mesures temporaires ou quota, ne doit pas être un débat stérile ni être contre le texte international qui le prévoit.

La constitution algérienne qui vient d'être modifiée, prévoit en son nouveau article 31 bis une loi organique instituant le quota. Ce projet de loi est passé au conseil du gouvernement.

**La deuxième journée a été animée par Mme Sahli Maya, Maître de conférences à l'Université de droit d'Alger.**

Cette matinée de formation a porté sur la définition des quotas: aspect théorique.

Suite à la définition du quota, la révision de la constitution et la naissance de l'article 31 bis a été abordée.

Lors de cette matinée, il a été question d'expliquer aux participantes les dispositions de cette loi et l'impact de celle-ci sur les partis et sur la représentation des femmes en politique.

Les participantes, à travers ces concepts théoriques ont bien intégré l'intérêt qu'elles ont à faire pression sur leurs partis politiques et sur les instances de l'état pour faire voter la loi organique.

Elles ont été sensibilisées aussi sur le travail en groupe et la coalition pour la création d'un groupe de pression pour influencer sur les instances de l'état en vue de faire avancer la question de l'instauration de la loi organique sur les quotas.

Les participantes ont aussi été sensibilisées sur l'importance de l'association des partis politiques et de la société civile pour arriver à un changement positif et à une amélioration de la présence des femmes dans le domaine politique.

L'après midi de cette journée a été animée par Mme Haddab, professeur à l'université des sciences humaines de Bouza-

réah consacrée à une revue de l'histoire de la présence des femmes en politique. Cette revue a débuté par la période coloniale, en passant par l'indépendance, jusqu'à la modification en 2005 de la constitution et de l'introduction de l'article 31bis.

Le troisième jour a été animé par Mr. Hennad Mohamed, professeur de sciences politiques à l'université d'Alger.

Cette journée a été consacrée au débat qui tourne autour de la question des quotas. Débats sur les arguments apportés par les personnes favorables à l'instauration d'un système de quotas et ceux qui y sont défavorables.

La journée a démarré par la contextualisation de la question des quotas et pourquoi la question des quotas est apparue.

Après ce bref historique, les arguments en faveur de l'imposition par les lois du système des quotas ont été énoncés ainsi que ceux qui prônent de laisser le libre choix aux partis de choisir l'application ou non du quota.

Cet exercice a été suivi d'un exposé sur le contenu du projet de loi organique sur les quotas. Cet exposé a été fait à partir d'une revue de presse des articles de la presse nationale Algérienne ■



Première formation du 19 au 21 mai 2011

## LA COMMUNICATION POLITIQUE

Cette formation s'est déroulée sous forme de cours théoriques et de jeux de rôles. Après la présentation des participantes et des règles de la formation, un premier exercice sur l'"Identité et rupture": quels points communs dans les valeurs et quels points de rupture.

Puis dans une deuxième étape, la formatrice a abordé la question des principes de la communication qui ont été développés dans les détails, tels que:

- Les canaux de communication.
- L'échelle de la transformation d'un message.
- Savoir à qui je m'adresse
- Savoir écouter.
- Contexte et objet de l'intervention

- Le troisième thème abordé lors de cette formation est Les stéréotypes de genre en politique: comment les débusquer. La notion de stéréotype a été étudiée. S'en est suivi une présentation des Quelles qualités attribuées aux femmes et aux hommes dans le contexte des partis ?

A la fin de ces présentations théoriques, des jeux de rôles et des exercices ont été proposés aux participantes. Les exercices proposés ont porté sur:

- Selon vous quels stéréotypes ont une incidence sur la place des femmes dans les partis politiques et dans la vie politique en général ?
- Selon vous quels stéréotypes ont une incidence sur les femmes dans votre parti et en politique en général
- Etat des lieux: des stéréotypes

... à la ségrégation des responsabilités.

La notion de stéréotype bien étudiée, des concepts bien compris les stéréotypes ont été présentés:

- La ségrégation verticale (plafond de verre)

Le «plafond de verre» est l'ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir et de décision dans les organisations publiques, dans les entreprises, mais aussi dans les associations, les syndicats et les partis politiques.

Il a pour conséquence la concentration des femmes dans les niveaux subalternes ou intermédiaires des hiérarchies.

### **Stéréotypes:**

**«Les femmes ne sont pas faites pour diriger».**

- **La ségrégation horizontale (parois de verre).**

«Les parois de verre» sont les obstacles visibles ou invisibles qui ne permettent pas aux femmes d'avoir accès aux secteurs d'activités dits «masculins», et aux hommes d'avoir accès aux secteurs d'activités dits aux professions dits «féminins».

**«Les femmes ne sont pas faites pour s'intéresser aux mêmes domaines que les hommes.»**

Par la suite des parcours de femmes célèbres ont été présentés aux participantes. Tel celui de: Olympe de Gouges: 1748-1792 (Pionnière et héroïne). Son histoire a été présentée aux femmes pour qu'elles tirent des enseignements de son parcours et

par quel moyen est elle arrivée à se faire entendre dans une époque où les femmes n'avaient pas droit au chapitre.

1. A partir de cette histoire, il a été demandé aux participantes de lister Les grandes figures de femmes engagées en Algérie

- Qui sont-elles ?
- A quelle époque ?
- Qu'ont-elles fait ?
- Leurs revendications et les issues à court et à long termes de leurs actions ?
- Que nous ont-elles enseigné ?
- Leurs points communs.

Cette formation s'est clôturée par une reprise de certains principes de la communication et par l'apprentissage de certaines techniques de communication: Faciliter la communication dans un débat.

- La reformulation.
- Le questionnement.
- L'argumentation.
- La réponse aux objections.

### **La reformulation**

- Vérifier la compréhension
- Faire une synthèse intermédiaire
- Reprendre la parole en douceur
- «Si je comprends bien, .....»
- «ce que vous nous dites, c'est .....

### **La réponse aux objections:**

- Ecouter jusqu'au bout.
- Quelques secondes de silence.
- Valoriser l'interlocuteur «Vous soulignez un point important ...»
- Reformuler.



- Répondre en présentant des arguments.

Cette formation s'est achevée par une mise en situation des participantes. Ce jeu de rôle a consisté à mettre les femmes dans des situations qu'elles rencontrent dans l'exercice de leurs fonctions politiques:

- Je me présente dans une situation particulière.
  - Lors de l'inauguration d'une école dans un quartier que je connais bien.
  - Je me présente dans une situation particulière.
  - Au près d'un groupe de jeunes gens.
- Je me présente dans une situation particulière:
- Dans une entreprise où ne travaillent que des hommes, dans



- un secteur d'activité que je ne connais pas.
- Lors de l'inauguration d'une crèche dans un village que je ne connais pas.
- Au près d'un groupe d'étudiantes et d'étudiants à l'université.

- Dans une réunion politique qui a lieu dans une région où je me rends pour la première fois.
- Dans une réunion de quartier, un soir, où parmi les intervenant-e-s je suis la seule femme à intervenir■

## Deuxième formation du 02 au 04 juin 2011.

### COMMENT ENGAGER ET MENER UNE CAMPAGNE

Cette formation s'est déroulée Les principaux thèmes abordés lors de cette formation ont été:

- La gestion du temps
- La confiance en soi
- La prise de parole
- Le plan de communication et les outils de communication
- La presse (écrite, visuelle et audio-visuelle)
- Les rencontres de proximité
- Les thèmes à travailler et les dossiers à préparer.
- Les principales étapes d'une campagne électorale
- Le déroulement d'une campagne électorale

Cette formation s'est déroulée sous formes de cours théoriques, jeux de rôles et mises en situation. Elle a eu pour objectif de préparer les militantes des partis politiques présentes à mener des campagnes élec-

torales et à se présentés à des élections.

L'accent a été mis lors de cette formation sur certains outils et certaines techniques qui permettent de mener à bien une élection ou une candidature. Les premiers outils apportés aux militantes présentes ont été: comment mener sa campagne du début à la fin: la confiance en soi. Avoir confiance en soi, savoir s'exprimer, savoir ou non ce que l'on veut est primordial dans le déroulement d'une campagne.

L'autre élément important est l'annonce de sa candidature: à quel moment, comment, ou ?

Une campagne réussie passe aussi par une bonne planification de celle-ci. Le temps est aussi un facteur très important dans une campagne électorale.

Les participantes ont par la suite été initiées aux étapes qui succèdent à l'annonce de la candidature. Le discours. Point très important dans le processus de candidature. Le discours permet à une candidate de rassembler un maximum de gens et de les convaincre à l'élire. Cette formation a été l'occasion pour les participantes d'apprendre comment rédiger un discours, et comment choisir son sujet. Lors de cette formation, un caméraman est venu assister à la formation pour filmer chaque femme lors de son discours. Les films réalisés ont été visionnés par les participantes. Ceci leur a permis de s'auto critiquer et de bénéficier de conseils pratiques de la part de la formatrice et des autres participantes.

À la fin de chaque formation, une évaluation a été faite■

## EVALUATION DE LA PREMIERE SESSION DE FORMATION

### MAI 2011 – LA COMMUNICATION POLITIQUE

#### I. ÉVALUATION ÉCRITE ET ORALE

##### A. Compilation du questionnaire d'appréciation de la formation

- 16 participantes.
- 15 réponses à l'évaluation écrite.

##### 1) Qu'est-ce qui vous a le plus intéressé dans cette formation ?

- Le tout.
- Le travail en groupe.
- La méthode dont Mme Claire nous présente la chose.
- Le thème qui est très important pour les femmes politiques, syndicales Etc. ....
- Le contexte.
- Le travail de groupes.
- Les connaissances et concepts.
- La méthode.
- Les échanges avec le groupe.
- Le contenu.
- Connaitre les terminologies.
- La maîtrise des sens des mots.
- La phase de travail en groupe.
- La méthode.
- La manière et la méthode de présenter les choses.
- Les techniques utilisées et la pédagogie de l'animatrice.
- L'identification de mes lacunes.
- La façon d'animer : la formatrice a pu faire que cette formation soit simple et com-

préhensible et même la méthode.

- La méthode de la formatrice.
- Le sujet de la communication.
- La participation par exercices.
- Les méthodes de la communication.
- La partie pratique était très intéressante.
- Le travail de groupe.
- L'intégration.

##### 2) Qu'est-ce qui vous a le moins intéressé dans cette formation ?

- Tout est intéressant (2).
- Rien (2).
- Néant, RAS (3).
- Les faux débats.
- J'ai tout trouvé intéressant (2).
- Il n'y a pas de chose moins intéressante, tout était intéressant et chaque chose a sa valeur.
- Tout était intéressant.

##### 3) Cette formation vous sera-t-elle utile dans votre activité?

Oui : 15	Non : 0
----------	---------

##### Pouvez-vous dire pourquoi ?

- Pour bien m'améliorer.
- M'évaluer dans mon activité.
- Dans mon organisation (UGTA) lors des élections.
- Préparation pour faire face au militantisme.

- Défier les obstacles.

- De voir le déroulement des réunions et autres rencontres d'un autre regard (être plus attentif).

- De mettre en pratique les exercices faits dans la salle.

- Ça m'a permis d'éclaircir certaines zones d'ombre, surtout les sens des mots.

- Plus de confiance en moi par de nouveaux acquis, je prends souvent la parole en public.

- Renforcer les capacités en politique des militantes de mon parti.

- Je considère que j'ai plus confiance en moi.

- Ça me permettra de mieux m'exprimer en public et de mieux faire ... mon message.

- J'ai appris pas mal de choses.

- Ecouter, respecter, convaincre sont des choses faciles à dire mais difficiles à appliquer.

- Parce que je suis en cours de formation de formateurs professionnels. Cette formation va m'aider beaucoup dans mon activité.

- Le comportement dans mon parti (RND).

- Elle va m'aider beaucoup dans mon parti et dans ma vie.

- Elle me sera nécessaire dans mon quotidien.



	OUI	NON	SANS AVIS	SUGGESTIONS ET REMARQUES
- Le contenu était intéressant	15 100%	0 0%	0 0%	
- Le contenu correspondait au programme annoncé	11 73,4%	1 6,6%	0 0%	Le contenu était plus sur la solidarité féminine pour une cause commune : «égalité du genre» et autres. Il reste des sujets à approfondir
- La pédagogie pratiquée était-elle adaptée	15 100%	0 0%	0 0%	Une bonne pédagogie. Thème intéressant, quoique le thème était sur les Médias et la communication. Une très bonne pédagogie
- La documentation reçue était adéquate	9 60%	0 0%	2 13%	
- L'écoute était bienveillante	11 73,4%	1 6,6%	1 6,6%	De la part de la formatrice mais moins des participantes. C'est une leçon de bienveillance pour nous toutes
- La durée de la formation, compte tenu du programme était suffisante	11 73,4%	4 26,6%	0 0%	Avoir plus de temps pour la pratique. (approfondir le côté pratique)
- Le langage était clair	15 100%	0 0%	0 0%	
- Les échanges entre participantes étaient enrichissants	12 80%	1 6,6%	1 6,6%	Des avis très ambigus. Assez
- Vous réutiliserez le contenu de cette formation	15 100%	0 0%	0 0%	La communication. Avec les militantes et militants de notre parti I

# ÉVÈNEMENT

## - Comment pensez-vous pouvoir mettre en œuvre les acquis de cette journée ?

- Les acquis de mise en œuvre de cette journée vont me permettre de les utiliser lors des élections syndicales
- Suivre les exercices pratiques
- Pratiquer sur le terrain
- En retenant l'essentiel et en le réutilisant pour soigner les carences de notre parti dans ce thème
- En améliorant mes comportements et ma manière d'être dans mes activités partisanes et en tant qu'élue

- En les pratiquant
- En les appliquant dans mon quotidien au niveau de mon travail et de mes activités politiques
- Merci à vous aussi. Vous étiez très adorable et on a passé un moment agréable. Avec un grand plaisir d'être avec vous. Bon courage.

## B- Remarques orales (tour de table)

- Connaissance des autres partis
- Concepts très importants car ce n'était pas clair avant, c'est plus précis

- Pédagogie magique car on apprend sans se fatiguer
- CIDEFF ouvert à tous ce qui est rare

## C- Synthèse des évaluations par ordre d'importance

### 1) Qu'est-ce qui vous a le plus intéressé dans cette formation?

- La méthode et les techniques d'animation pour apprendre sans se fatiguer (12)
- Le contenu, le contexte ((5)
- Les concepts, la terminologie (3)
- Tout était intéressant (1)

- L'identification des lacunes personnelles(1)
- L'intégration (1)
- Les échanges (1)

## 2) Qu'est-ce qui vous a le moins intéressé dans cette formation ?

- Les faux débats (1)

## 3) Cette formation vous sera-t-elle utile dans votre activité ?

Oui : 15	Non : 0
----------	---------

### Pouvez-vous dire pourquoi ?

- Modifier mon comportement (m'améliorer, m'organiser, me préparer aux élections, m'aider dans mon activité, mettre en pratique, davantage confiance, mieux m'exprimer, comportement dans mon parti... (11)
- Appris beaucoup de choses (1)
- Utile dans mon parti et dans ma vie (2)

## 4) Quels points aimeriez-vous approfondir ?

- Confiance en soi (5)
- Débats (4)
- Discours (3)
- Influence des médias, communiquer avec la presse, communication (3)
- Prise de parole (1)
- S'entraîner (1)
- Concepts (1)
- Autres remarques
- Comment faire une campagne réussie (2)
- Adapter à une histoire vécue, adapter les exemples à la réalité du pays (2)
- Généraliser cette formation, davantage de formations (2)

- Echanges d'expériences entre participantes (1)
- Ne plus avoir le trac (1)

## Comment pensez-vous pouvoir mettre en œuvre les acquis de cette journée ?

- En pratiquant, et pendant les élections (6)
- En améliorant mon comportement (1)

## II. PRÉPARATION 2° SESSION

### A- Compilation du questionnaire

#### Quels points aimeriez-vous approfondir ?

- La confiance en soi
- Prendre la parole
- Communiquer avec la presse et l'adversaire
- Les débats
- J'aimerais bien qu'il y ait plus d'exercices de groupe et individuel pour s'entraîner davantage
- Débat
- Discours
- Les différentes situations dans un débat
- Avoir plus d'exercices pour avoir la confiance en soi dans les discours ou réunions
- Comment les médias influencent dans le combat politique de la femme ?
- Maîtriser les concepts
- D'autres méthodes d'évaluation
- Comment avoir ou bien avoir encore plus de courage afin de présenter un discours face à une assistance importante
- Les techniques à utiliser pour contrecarrer mes insuffisances (trac, déstabilisation)

- D'aller jusqu'au bout
- Les étapes qu'un syndicaliste peut suivre pour arriver à aider les travailleurs
- Communication
- La confiance en soi
- Les débats

### Autres remarques

- Comment faire une campagne réussie ?
- Comment faire convaincre les gens à voter ?
- Mon souhait serait une adaptation à une histoire vécue
- MERCI
- C'est une formation très enrichissante
- Echanger les expériences entre participantes
- Bénéficier de leurs acquis
- Adapter les exemples à la réalité du pays
- Ne plus avoir le trac
- Je n'ai aucune remarque négative, au contraire tout était magnifique. On a obtenu (acquis) tout de ce que vous avez (enseigné) dans cette formation
- Je voudrais qu'elle soit généralisée car j'ai vu qu'il y a quand même peu de femmes, je veux que toutes les femmes soient intéressées, je veux dire le nombre de femmes présentes
- Plus de formation pour apprendre à se comporter dans un parti
- Je n'ai aucune remarque tout était positif.



<p>- Quels points aimeriez-vous approfondir</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se situer dans un débat.</li> <li>- Débats (3) (exercices)</li> <li>- Techniques de communication, communication</li> <li>- L'expression individuelle de chaque participante</li> <li>- Comment éviter les pièges des médias</li> <li>- Pour moi je veux aller jusqu'à la fin</li> <li>- Campagne syndicale</li> <li>- Campagne électorale</li> </ul>
<p>- Qu'aimeriez-vous aborder de nouveau dans la prochaine session sur le thème « Comment mener une campagne électorale »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les techniques</li> <li>- Comment convaincre les gens de voter pour moi</li> <li>- Enrichir les débats</li> <li>- C'est de connaître tout le processus pour mener une campagne électorale</li> <li>- Les points essentiels pour mener un débat et des discours (avant, pendant)</li> <li>- Les stéréotypes</li> <li>- Comment mobiliser, convaincre</li> <li>- Prendre la parole avec un auditoire de différents niveaux et ne parlant pas la même langue</li> <li>- Les terminologies</li> <li>- Le côté pratique</li> <li>- Médias</li> <li>- Presse écrite</li> <li>- Travailler encore sur l'importance de la communication et comment attirer l'attention des électeurs</li> <li>- Préparation de la campagne électorale</li> <li>- Les nouvelles techniques (ordinateur)</li> <li>- Comment convaincre les gens</li> </ul>

ÉVÉNEMENT

**B. Remarques orales (tour de table)**

- Connaissance des autres partis.
- Les concepts, c'est très important, avant ce n'était pas clair. Maintenant c'est plus précis.

**C. Synthèse des souhaits par ordre d'importance**

- Prise de parole, discours, débat, s'entraîner (16)
- Confiance en soi (trac, déstabilisation, ...) (6)

- Communiquer avec la presse, presse écrite, influence des médias, éviter les pièges des médias ... (6)
- Campagne réussie, processus d'une campagne (5)
- Convaincre (5)
- Echanges d'expériences entre participantes (2)
- Concepts, terminologie (2)
- Adaptation à une histoire vécue, à la réalité du pays (2)
- Etapes d'une syndicaliste pour aider les travailleurs

- Autres méthodes d'évaluation.
- Nouvelles technologies de communication (NTIC)
- Stéréotypes

**D. Préparation de la 2° session en groupes.**

**Groupe 1**

- La proximité, les quartiers. Comment affronter une population
- Les sponsors, le budget
- Etre à l'écoute
- Les réunions et les meetings



- Comment se faire connaître
- L'équipe d'affichage
- Comment commencer une campagne

## Groupe 2

### Programme

- Choisir les militantes
- Préparer la direction de campagne
- Les moyens et le-la chargé-e administrative et financière
- Préparer le plan de communication
- Aller dans les villes et les quartiers (proximité et meetings)
- Les slogans, affiches, stickers, flyers

- Campagne d'affichage
- Jour J : logistique, suivi des électeurs, et % de votants
- Cibler les personnes qui ne votent pas (abstentionnistes éventuels)

## Groupe 3

### - Avant

- Le programme
- La planification du temps
- Les priorités par publics cibles
- Le territorial
- Affiches et slogans

### - Pendant

- Communication, média (écrite, audio et audio-visuelle)

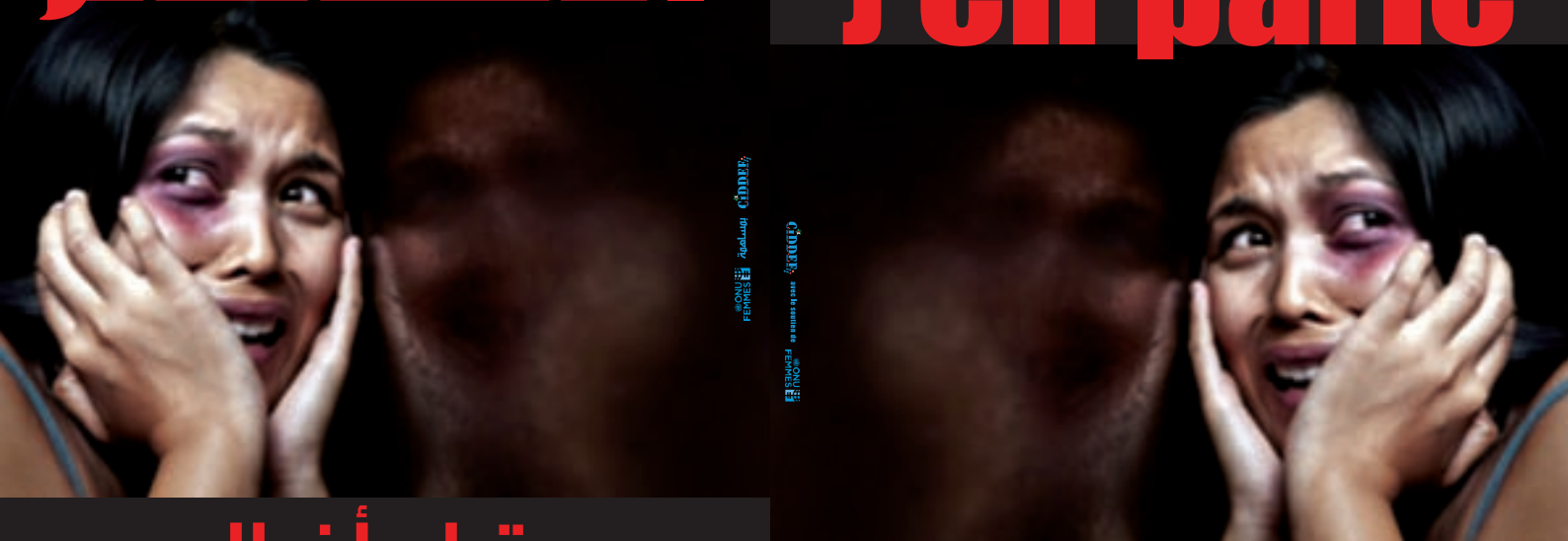
- S'assurer de la mise en place dans les secteurs

## - Après

- Auto évaluation
- Critiquer
- Evaluer
- Attentes
- Mieux travailler le verbal et para verbal
- Déclinaison du programme
- Pratiques de prise de parole
- Pièges/ presse et médias
- Une bonne méthode pour ne pas trop se fatiguer
- Comment gérer les imprévus ■

# العنف ضد النساء أتكلم

# Violence contre les femmes J'en parle



# قبل أن لا أستطيع فعله

# avant de ne plus pouvoir le faire



الدكتوراه الوطنية لمراكز الأبحاث  
للنساء ضحايا العنف

droitsdesfemmes\_developpementdz@yahoo.fr  
037 48 36 13  
020 66 87 05  
026 20 42 34 / 026 21 98 65 / 21 62 16  
021 74 34 47  
021 65 36 53  
021 82 53 54 / 021 82 90 75  
021 65 12 13  
027 87 84 81  
0554 18 82 19  
038 86 21 89  
0776 87 47 85  
031 94 94 76  
041 39 59 81 / 041 39 74 55  
0772 26 41 61  
0774 10 32 30

assala\_djelfa@yahoo.fr  
afadcam@yahoo.fr  
cdhhamama@yahoo.fr  
sosnour@yahoo.fr  
cen\_nedjma@yahoo.fr  
afepcc@yahoo.fr  
fars31034@yahoo.fr  
amanetfils123@hotmail.fr



Nouveau National des Centres d'Écoute  
des Femmes Victimes de Violence



ASSOCIATION BENT EL KAHINA TERESSA  
AGMAN - IGIL BRUAMAS - TIZI-OUZOU  
ASSOCIATION CENTRALE W WAKER ALI-MENOUJEL  
IPSJE - TIZI-OUZOU  
CIDDEF - ALGER  
UGTA COMMISSION FEMMES - ALGER  
KARITHA TRACHDA ALGER  
SOS FEMMES EN DYSRESSE - ALGER  
ASSALA - DJELFA  
AFAD - ANNABA  
LIGUE DES DROITS DE L'HOMME DE ANNABA  
SOS NOUR - ANNABA  
MAISON MEDJMA RACHDA CONTANTINE  
ATEPEC - ORAN  
FARD - ORAN  
APEN - MILA

BENT  
EL KAHINA

CIDDEF

Rachda

SOS NOUR  
FARD

fraisdesfemmes\_developpementdz@yahoo.fr  
acsm15@yahoo.fr  
Ince2005@yahoo.fr  
ciddefontant@yahoo.fr  
sistemmes@hotmail.com  
assala\_djelfa@yahoo.fr  
afadcam@yahoo.fr  
cdhhamama@yahoo.fr  
sosnour@yahoo.fr  
cen\_nedjma@yahoo.fr  
afepcc@yahoo.fr  
fars31034@yahoo.fr  
amanetfils123@hotmail.fr

027 48 36 13  
020 66 87 05  
026 20 42 34 / 026 21 98 65 / 21 62 16  
021 74 34 47  
021 65 36 53  
021 82 53 54 / 021 82 90 75  
021 65 12 13  
027 87 84 81  
0554 18 82 19  
038 86 21 89  
0776 87 47 85  
031 94 94 76  
041 39 59 81 / 041 39 74 55  
0772 26 41 61  
0774 10 32 30

BENT  
EL KAHINA

CIDDEF

Rachda

SOS NOUR  
FARD



## QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION DE LA 2<sup>o</sup> SESSION LEADERSHIP DES FEMMES EN POLITIQUE - ALGER 2,3 ET 4 JUIN 2011

NOMBRE DE PARTICIPANTES :	15	NOMBRE DE RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION :	12
---------------------------	----	--	----

### 1) Qu'est-ce qui vous a le plus intéressé dans cette formation ?

- Travail en groupe
- La façon dont la formatrice gère le groupe.
- Le discours politique, la pratique en face de la caméra.
- Préparation d'un plan de communication
- Comment mener la campagne électorale
- La préparation du discours politique
- La gestion du temps
- Préparation du programme électoral
- Le sujet de la communication
- Le travail de groupe puis la présentation devant la caméra
- Le contenu
- Ce qui m'a le plus intéressé, c'est la présence des femmes de différents partis qui collaborent entre elles, et avoir le même objectif
- Les échanges dans le groupe avec différentes expériences
- L'organisation et la préparation des plannings
- La gestion du temps et l'utilisation des outils
- La pratique et la manière de faire, les points à mettre en relief pour un discours politique
- Tout
- De nouveaux termes
- Voir des candidates des autres partis
- Des nouvelles idées
- La pratique

- Tout était intéressant dans cette formation mais surtout certaines définitions de mots
- Ce sont les exercices pratiques en adéquation avec nos tendances
- Discours et la présentation

### 2) Cette formation vous sera-t-elle utile dans votre activité ?

**Oui - 12- (soit 100 %)**

### Pouvez-vous en dire davantage ?

- Je suis la responsable d'une section féminine, donc je vais transmettre les notions pour mes collègues.
- Elle nous a permis de connaître l'un et l'autre dans différents partis politiques et d'échanger des idées
- Cela va me permettre de collaborer davantage d'une manière à respecter le temps, de préparer les discours, communiquer
- Faire face à ma timidité
- On est plus à l'aise, (stratégie, bien préparer à parler devant un groupe, confiance en soi)
- Cette formation me sera utile dans plusieurs activités comme le discours, la préparation de la campagne électorale.
- Les choses qui me soutiennent dans mes activités
- Je vais transmettre tout ce que j'ai appris avec Claire à mes militantes du parti
- Cela m'a permis de cerner mes atouts et mes freins, qui m'empêchent d'avancer dans la vie politique

- J'essaierai de transmettre ce que j'ai retenu aux militantes du parti
- Les lunettes genre
- Connaitre mieux les femmes militantes dans les autres partis
- Pour la préparation de la campagne de mon parti
- Cette formation était utile dans mon activité je vais l'appliquer pour je puisse arriver à tout
- Cela me permet de pratiquer dans mon entreprise et mon organisation.

### 3)- Quels points auriez-vous aimé approfondir, ou aimeriez-vous approfondir ?

- Le programme électoral (exemple d'un programme)
- Confiance en soi et l'estime de soi en tant que femme politique
- Le point important c'est de trouver la solution pour les femmes algériennes afin de les intégrer en force au sein des partis politiques (traiter les mentalités et trouver les moyens de les changer)
- La communication avec la presse
- Gestion des imprévus
- Comment mener et réussir un débat politique avec des adversaires politiques lors des élections
- Participer à la 3<sup>o</sup> session
- J'aurai aimé approfondir les relations entre candidate et média
- La gérance du temps
- Exercices pratiques sur la prise de parole
- La prise de parole en public

- Tous les points sont intéressants, je souhaite les répéter pour avoir plus de confiance et se roder
- La liste nationale des femmes au vote
- Le para verbal, le verbal
- Le temps
- Comment affronter la caméra, ou les journalistes
- Discours visionné, c'est très important dans notre activité

### Autres remarques :

- Comment se comporter avec la presse
- Comment travailler en réseau
- Travail de proximité
- La formatrice était excellente. Félicitation.
- Merci pour cette formation très astucieuse, très efficace.
- Si c'est possible d'intégrer le sujet : « quand la femme est à l'origine de son recule dans la politique ».
- Merci

- J'aimerais qu'il y ait plus de débats
- S'entraîner à exposer un discours en public
- Faire une interview avec les médias
- Faire des débats, colloques
- On a eu les outils, c'est à chacune de l'aménager selon ses capacités et sa volonté, et surtout de connaître ses limites et faire un travail dessus.
- Comment construire un communiqué de presse.

	OUI TOUT À FAIT	OUI EN PARTIE	NON	PAS DU TOUT	SUGGESTIONS ET REMARQUES
Le contenu était intéressant	12				
Le contenu correspondait au programme annoncé	9	2			Il manquait juste un peu le rôle de la communication dans la campagne électorale (presse)
La pédagogie pratiquée vous a apportée une aide	10				
Les photocopies distribuées sont-elles claires et utiles	12				Bien claires et utiles
L'écoute était bienveillante	10	1			Travailler sur : sourire, écouter l'autre
La durée de la formation, compte tenu du programme était suffisante	6	6			- Il y a pas mal de choses à faire om à dire alors je pense que la durée est insuffisante - Le contenu est très riche. C'est difficile de tout aborder mais on a eu les clefs. Le challenge est de développer ce qu'on a appris - Prolonger la durée de la formation
Les échanges entre participant-e-s étaient enrichissants	9	1			C'est grâce à la formatrice
Vous réutiliserez le contenu de cette formation	11	1			
Une formation complémentaire vous serait-elle utile	11		1		On n'apprend jamais assez Bien sûr
Le langage de la formatrice était clair	11	1			

### Comment pensez-vous pouvoir mettre en œuvre les acquis de cette journée ?

- De revoir lors des réunions, le verbal, le para verbal ...
- D'exercer plus et surtout de prendre la parole avec une maîtrise de soi et confiance
- Tout ce qu'on a fait dans cette journée était très intéressant

- mais surtout je vais réutiliser le rétro-planning
- En comprenant le fond de la formation
- Le rétro-plannings m'a plu même qu'on le fait dans notre parti
- Tracer un programme d'action
- Pour combler mes lacunes et arriver à concrétiser mes ambi-

- tions et aider mes collègues et transmettre mes acquis
- Mettre un rétro-planning
- Comment présenter un discours
- En les transmettant aux autres militantes
- E, retravaillant les exercices et prendre en compte les consi-
- gnes



- Les mettre en pratique dans mon parti
- Connaître mes points faibles
- Aider les autres militantes à connaître leurs points faibles en essayant de nous améliorer
- En soignant ou bien en rectifiant mes défauts dans le domaine politique
- En réutilisant le contenu de cette journée
- En cherchant à approfondir dans le sujet présenté
- En transmettant le contenu au sein des sections féminines à travers les wilayas

**Pour la troisième session « leadership féminin au sein du parti », quels thèmes aimeriez-vous aborder ou approfondir ?**

- Que faire réellement pour émerger du lot.
- Quelles tactiques ou stratégies employer pour y arriver ?
- Comment une leader arrivera au sommet dans mon parti
- Comment travailler quand je suis chef des hommes
- Comment faire quand mon chef voulait m'aider
- Tout ce qui peut améliorer la situation de la femme au sein du parti
- La hiérarchie dans les partis
- Comment être en bonne harmonie à la verticale et à l'horizontal
- Faire un travail sur les atouts de chaque femme
- Les outils pour arriver à être un leadership
- Prise de parole

- Trouver le juste milieu an tant que femmes pour être un leadership sans souffrir du côté femmes
- Comment convaincre les électeurs à voter pour moi ?
- Comment tisser une bonne relation avec les médias ?
- Comment tracer un plan d'action pour la campagne électorale
- Comment émerger en tant que personne
- Les défis que le leadership pourra rencontrer au sein du parti
- Etre femme et rester femmes et ne pas se transformer en femme■

ÉVÉNEMENT

الشبكة الوطنية لمراكز الإستماع  
للنساء ضحايا العنف



Réseau National des Centres d'Écoute  
des Femmes Victimes de Violences

العنف ضد النساء

بلغته

قبل أن يفوت الأوان

021 74 34 47

VIOLENCE CONTRE LES FEMMES

LA SIGNALER

avant qu'il ne  
soit trop tard



Troisième session « leadership des femmes politiques »

## POUR UNE RÉELLE PARTICIPATION DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE ALGÉRIENNE

Organisée par le Ciddef, la troisième session de la formation « leadership des femmes en politique », qui a eu lieu le 23, 24, 25 juillet à Alger, a regroupé la majorité des partis politiques algériens ainsi que des membres de l'UGTA et des syndicalistes. En effet, étaient présente des femmes membres du FFS, RND, FLN, MSP, UGTA.

Cette session a comporté un programme riche et varié sous forme d'ateliers et simulations animé par Mme Claire Morandau, consultante et spécialiste des questions liées à la parité (hommes, femmes).

La formation a débuté par un récapitulatif des deux sessions précédentes, en l'occurrence la gestion du temps, la prise de parole en public, le comportement à tenir vis-à-vis de la presse... Suivi par des exercices sous formes d'ateliers, à commencer par celui de la pyramide «analyse structurelle» qui a permis de positionner les femmes des différents partis politiques dans la hiérarchie des partis et structures au niveaux locaux, régionaux et nationaux. Un exercice très édifiant, car ce dernier a permis aux participantes de constater la faible

progression des femmes au sein des partis politiques et la difficulté pour ces dernières à accéder aux postes à responsabilité.

En plus de la position des participantes au niveau hiérarchique, il a également été question de leur place sur l'axe stratégique des partis, en d'autres termes, les femmes occupent-elles des postes stratégiques au sein des partis politiques et des gouvernements ? Encore une fois, les participantes ont constaté, à travers cet exercice, que peu de femmes occupent des postes stratégiques au niveau des différentes structures politiques.

Sur un autre volet, étant donné le rôle prépondérant des relations presse dans la vie politique, un atelier sous forme de simulation de conférence de presse a été organisé, ce dernier a mis les participantes en situation réelle de conférence de presse notamment en les confrontant aux questions parfois agressives des journalistes. Cet exercice a permis aux femmes d'être plus confiantes face aux médias et d'apprendre les techniques permettant de réussir une conférence de presse et ce grâce à l'aide de

Mme Lynda Bouadma, journaliste à la Chaîne Trois qui a fait profiter les participantes de son expérience en tant que journaliste professionnelle en leur prodiguant divers conseils dans le domaine des médias.

Thème aujourd'hui incontournable dans la vie politique féminine, la question des quotas a été largement débattue par les participantes. Toujours sous forme d'atelier, les arguments « pour et contre » le quota en Algérie ont été exposés par les femmes des partis politiques.

A la fin de cette formation, chacune des participantes a donné ses impressions sur le déroulement de la formation tout au long de ces trois jours, très émues les femmes ont exprimé leur gratitude et satisfaction suite à cette expérience qui fût très enrichissante et ce grâce à la réunion des partis politiques algériens autour d'une même table, qui en soi est un fait rare, signe que les femmes peuvent faire de grandes réalisations car malgré leurs différentes orientations, ces dernières partagent la même cause qui est celle de promouvoir la participation des femmes dans la vie politique algérienne ■



## Leadership des femmes en politique CIDDEF - Alger Juillet 2011



### LES QUESTIONS LIÉES À LA PRESSE : QUELQUES PISTES

#### Recensez les différents médias et réfléchissez à une démarche efficace

- La presse écrite
- Les radios
- Les télévisions
- Les médias en ligne

#### 1. Pour de bonnes relations presse

- L'information que vous souhaitez délivrer aux journalistes doit être intéressante et novatrice
- Vous devez identifier le bon interlocuteur parmi les journalistes
- Soyez sûre de vous, soyez convaincante, volontaire mais modeste !

#### CONSEIL

Avant d'aborder un média renseignez-vous sur son fonctionnement, le type d'information qui l'intéresse, les précédents reportages réalisés, les liens avec votre parti.

#### Et n'oubliez pas que :

- Ce sont les médias qui ont le pouvoir de décision de publier une information et non pas vous !
- Soyez disponible pour répondre à toute demande
- Traitez leur demande rapidement (un journaliste doit produire son article rapidement) montrez-lui que vous connaissez les contraintes de son métier

- Accepter l'ignorance ou le parti pris d'un journaliste qui ne partage pas votre point de vue. Essayer de le convaincre.

- Montrez votre motivation et votre engagement et surtout que vous êtes bien informée

- « Facilitez » le travail du journaliste : le maître mot pour réussir vos relations presse

- Triez et hiérarchisez les informations que vous délivrez y compris à l'oral

- Fournissez de bonnes accroches de communication ou une formule marquante

- Réservez-lui la bonne information au bon moment, sous la bonne forme

- Réservez les conférences de presse aux événements ou messages particulièrement importants ou encore lorsque vous disposez de la présence d'interlocuteurs de qualité

- Faites un dossier de presse quand cela se justifie vraiment ;

- Privilégiez les messages courts, percutants et clairs

#### 2. Contacts presse

- Créez un fichier de contacts presse et veillez à le mettre à jour au fil du temps.

- Cette base de données vous permettra d'envoyer de façon groupée vos communiqués, de suivre vos relations avec les journalistes, de leur envoyer de l'information, de les rencontrer ...

#### 3. Le communiqué de presse :

##### - Quel usage ?

Le communiqué de presse permet de faire parvenir une information courte et précise ne nécessitant pas de grandes explications. Il peut être repris tel quel, d'où l'intérêt de bien le rédiger.

##### - Quel contenu ?

Le communiqué de presse doit répondre aux questions:

- Qui ?
- Quand ?
- Quoi .
- Où ?
- Pourquoi ?

##### - Quelle forme ?

- Court, il doit tenir sur une page maximum
- Accrocheur, il doit contenir un titre clair et une accroche qui résume l'ensemble du texte.
- Informatif, il doit donner des informations clés de votre message
- Structure, il doit, s'il comporte plusieurs informations, être construit en sous-parties ayant chacune un sous-titre pour en faciliter la lecture.

#### CONSEIL

- Faites des phases courtes
- Evitez le jargon
- N'employez pas de sigles
- Ne cherchez pas à tout dire

## 4. Le dossier de presse

- Il s'agit d'un dossier présentant des informations complémentaires à celles contenues dans le communiqué de presse.

- Réservez la rédaction d'un dossier de presse à un événement ou une information qui justifie un document de cette longueur

- Il pourra être envoyé par mail, téléchargeable à partir d'un site, envoyé par courrier ou remis en main propre

## 5. La conférence de presse

L'intérêt d'organiser une conférence de presse est de présenter de manière vivante ce que vous souhaitez communiquer. Elle ne se justifie que dans les grandes occasions :

- Annonce d'un événement important

- Présence d'une ou plusieurs personnalités emblématiques

- Une conférence de presse rassemble au minimum 10 à 15 journalistes. Elle doit se dérouler sur un temps d'une heure.

## CONSEILS

- Le nombre d'intervenant-e-s à la tribune ne devra pas excéder 3 ou 4 personnes

- Prévoyez des chevalets avec le nom des intervenants et le nom du parti

- Le temps de parole de chacune ne doit pas dépasser 10 minutes pour un temps total d'intervention de 30 minutes environs, les 30 autres minutes sont consacrées aux questions/réponses.

- Notez les coordonnées des journalistes présents

بطاقة حمراء  
للعنف ضد  
النساء



Carton rouge  
aux violences  
faites aux  
femmes

الشبكة الوطنية لمراكز الاستماع  
للنساء ضحايا العنف



Réseau National des Centres d'Écoute  
des Femmes Victimes de Violences



الشبكة الوطنية لمراكز الاستماع للنساء ضحايا العنف  
Réseau National des Centres d'Écoute  
des Femmes Victimes de Violences

Centres d'écoute	Téléphones
ASSOCIATION BENT EL KAHINA	037 48 36 13
ASS. CULTU. M'BAREK AÏT-MENGUELET (IGHIL BOUAMAS)	020 66 97 05
LPSJE - TIZI-OUZOU	026 20 42 34 / 026 21 98 65
CIDDEF - ALGER	021 74 34 47
UGTA (COMMISSION FEMMES ALGER)	021 65 36 53
KAHINA (RACHDA ALGER)	021 82 53 54 / 021 82 00 75
SOS FEMMES EN DÉTRESSE - ALGER	021 65 12 13
ASSALA - DJELFA	027 87 84 81
AFAD - ANNABA	0551 18 82 19
LIGUE DES DROITS DE L'HOMME DE ANNABA	038 86 21 89
SOS NOUR - ANNABA	0776 87 47 85
MAISON NEDJMA (RACHDA CONTANTINE)	031 94 94 76
AFEPEC - ORAN	041 39 59 81 / 041 39 74 55
FARD - ORAN	0772 26 41 61
APEM - MILA	0774 10 32 30

## 2012

JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL
D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT
D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31



**Marie-France GRANGAUD**  
Consultante



## SECTEURS PORTEURS À INVESTIR PAR LES FEMMES EN ALGERIE

ETUDE RÉALISÉE POUR LE CIDDEF PAR MARIE-FRANCE GRANGAUD , SEPTEMBRE 2011

Réduire les inégalités entre homme et femme en favorisant l'accès des femmes à l'emploi ou à la création d'activités rémunératrices dans différents pays du sud de la méditerranée (Egypte, Tunisie, Maroc et Algérie), tel est l'objectif d'un projet coordonné par le CIDDEF (Algérie) avec l'appui, notamment financier de l'Union Européenne.

La première étape de ce projet consiste dans une étude à mener dans chacun des pays concernés sur l'identification des créneaux porteurs en matière d'emploi à investir par les femmes.

Dans un pays aussi vaste que l'Algérie (2.382.000 km<sup>2</sup>), Aussi varié, tant au plan climatique avec une zone méditerranéenne au Nord dans le Tell, le long des 1200km de côte, steppique dans les hautes plaines du centre avec une pluviométrie inférieure à 400mm par an, enfin désertique au sud (le Sahara couvre environ deux millions de km<sup>2</sup>), qu'au niveau des ressources naturelles, et qui compte plus de 36 millions d'habitants, de condition et de niveau éducatif varié, on peut se poser la question de l'utilité pratique d'une analyse au niveau national des créneaux porteurs et en particulier des créneaux porteurs à investir par les femmes dont on sait la difficulté à travailler loin de leur domicile.

Cette étude permet de déblayer le terrain en fournissant les informations pertinentes sur la situation actuelle de l'emploi, notamment de l'emploi féminin et sur les dispositifs d'appui à l'insertion tout en pointant les obstacles et discriminations de toute nature propres aux filles et aux femmes dans l'accès à l'emploi. Les données récentes sur l'emploi en Algérie indiquent qu'à fin 2010, un million et demi de femmes travaillent, soit près de trois fois le nombre des femmes qui travaillaient en 1990. Apparemment les femmes sont présentes dans tous les secteurs aussi bien dans ceux traditionnellement « féminins » comme l'enseignement

ou les soins, mais aussi comme juge, chirurgien, chef d'entreprise, ingénieur de production, commissaire de police...

Toutefois, les enquêtes menées indiquent que, encore actuellement, la part des femmes dans la population occupée reste faible (15%) et ne progresse que lentement. Elles montrent aussi que ce sont surtout les femmes universitaires qui travaillent, que la majorité d'entre elles sont des femmes non mariées, enfin que les emplois féminins restent largement confinés dans des domaines particuliers : Enseignement, administration, santé, services aux ménages. On constate également que, si les créatrices de micro-entreprise se risquent dans des domaines assez variés,

les activités rémunératrices proposées aux femmes en difficulté d'insertion se limitent le plus souvent aux domaines où les femmes disposent d'un savoir-faire : pâtisserie et pâtes artisanales, broderie, tissage.

Pourtant des évolutions importantes se dessinent : Les filles se marient de plus en plus tard et ont un nombre d'enfants limité; elles sont nettement plus nombreuses que les garçons au niveau des études secondaires et supérieures et leur rapport au travail évolue.

Enfin les pouvoirs publics et un certain nombre d'associations apportent un appui à l'insertion et les femmes sont nombreuses à saisir ces opportunités.



Des freins à l'accès des femmes à une activité rémunératrice continuent néanmoins de sévir comme l'indique la faible part de la population active féminine et l'important taux de chômage de celles qui veulent travailler.

Dans ce contexte en pleine évolution, certaines informations peuvent être réunies pour cerner des créneaux porteurs, ceux-ci diffèrent bien entendu selon les régions, selon les qualifications des personnes qui souhaitent y accé-

der et selon le type d'emploi souhaité (saliariat, auto-emploi, ...). En conclusion cette étude devrait permettre d'avancer un certain nombre de recommandations en direction des ONG pour l'insertion professionnelle des femmes.

### ETAT DES LIEUX EN MATIERE D'EMPLOI FEMININ : LES CARACTERISTIQUES DU TRAVAIL DES FEMMES EN ALGERIE

Le nombre de femmes sur le marché du travail a énormément augmenté depuis 20 ans puisqu'il a plus que triplé entre 1990 et 2010<sup>1</sup>.

EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE FÉMININE (EN MILLIERS)			
	1990	2000	2010
Occupées	511	797	1474
Chômeuses	87	286	348
<b>Total actives</b>	<b>598</b>	<b>1083</b>	<b>1822</b>

Source : Construit à partir des données ONS.

La part des femmes dans la population active est passée en 20 ans de 10% à 17%

EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE TOTALE (EN MILLIERS)			
	1990	2000	2010
Féminine	598	1083	1822
Masculine	5256	7512	8990
<b>Total actifs</b>	<b>5854</b>	<b>8595</b>	<b>10812</b>
<b>% de femmes dans la population active</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>17%</b>

Source : Construit à partir des données ONS.

Les femmes actives sont surtout des femmes qui ont poursuivi leurs études. Plus leur niveau scolaire augmente, plus les fem-

mes sont présentes sur le marché de l'emploi. Le taux d'activité<sup>2</sup> est inférieur à 6% pour les femmes sans instruction et dépasse

68% pour celles qui détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur.

	Taux d'activité			Taux de chômage		
	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	50.0	5.8	21.7	1.7	2.7	1.9
Primaire	78.8	9.3	46.2	7.5	8.0	7.6
Moyen	74.9	11.5	49.7	10.5	12.8	10.7
Secondaire	68.9	17.7	44.4	7.0	17.2	8.9
Supérieur	61.1	39.9	49.7	10.4	33.3	20.3
Aucun diplôme	63.9	7.3	34.9	7.2	7.7	7.3
Diplômé de la formation professionnelle	89.8	41.3	72.2	10.5	20.2	12.5
Diplômé de l'enseignement supérieur	87.3	68.3	77.5	11.1	33.6	21.4
<b>Total</b>	<b>68.9</b>	<b>14.2</b>	<b>41.7</b>	<b>8.1</b>	<b>19.1</b>	<b>10.0</b>

Source : ONS, Activité, emploi & Chômage au 4ème trimestre 2010.

En valeur absolue également le nombre de femmes qui travaillent augmente avec le niveau d'instruction. Le taux d'activité des femmes en fonction de l'âge, c'est-à-dire la proportion des

femmes qui sont sur le marché de l'emploi, est maximum entre 25 et 29 ans (26,5% des femmes de ce groupe d'âge sont sur le marché de l'emploi) et décroît ensuite, alors que le taux d'acti-

tivité masculine est maximum entre 45 et 49 ans (95,2%, contre 16,4% pour les femmes de cette même tranche d'âge).

### RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE EN 2010 ET TAUX D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE PAR GROUPE D'ÂGE ET SEXE

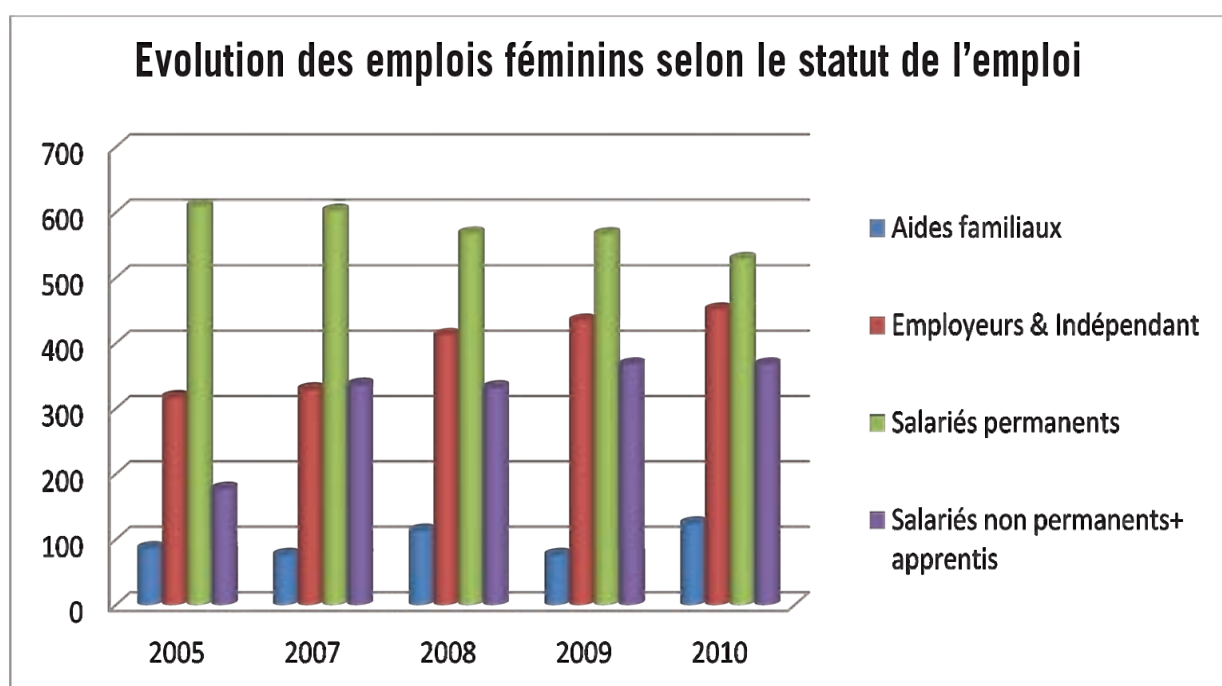
	Population Active (En milliers)			Taux d'activité économique ( en %)		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
15 – 19 ans	451	48	499	23.3	2.5	13.0
20 – 24 ans	1375	285	1659	68.9	15.5	43.3
25 – 29 ans	1583	447	2030	88.5	26.5	58.4
30 – 34 ans	1275	303	1578	93.8	21.0	56.3
35 – 39 ans	1038	231	1269	94.1	19.4	55.3
40 – 44 ans	963	193	1156	94.3	17.4	54.4
45 – 49 ans	924	158	1082	95.2	16.4	55.9
50 – 54 ans	651	90	741	84.2	12.1	48.9
55 – 59 ans	483	40	523	68.7	6.7	40.2
60 ans & +	246	28	274	17.5	2.0	9.7

Source : ONS, Activité, emploi & Chômage au 4ème trimestre 2010.

Les femmes qui travaillent sont surtout des urbaines : si globalement 15% des travailleurs sont des travailleuses, cette proportion n'est que de 10% en milieu rural et monte à 18% en milieu urbain.

En matière d'emploi, la préférence des femmes va au salariat permanent, même si ce statut régresse fortement en Algérie. Le travail indépendant (employeur, profession libérale, artisan, etc...) croît régulièrement; il vient en second en 2010 avec 30% de tout l'emploi féminin.

### Evolution des emplois féminins selon le statut de l'emploi



Source: Construit à partir des données ONS.

### CHRONIQUE DES EMPLOIS FÉMININS SELON LE STATUT DE L'EMPLOI (EN MILLIERS)

	2005	2007	2008	2009	2010
Aides familiaux	87	77	114	77	125
Employeurs & Indépendant	318	330	413	435	452
Salariés permanents	610	603	568	567	529
Salariés non permanents+ apprentis	178	337	333	368	368
Ensemble	1193	1347	1428	1447	1474

Source : Construit à partir des données ONS.

La plus grande part des emplois en Algérie se situe dans le secteur tertiaire (commerce et services y compris l'administration), plus de cinq millions d'emplois, soit 55% des emplois totaux. Pour les femmes cela est encore plus vrai puisque 64% des emplois féminins se situent dans ce secteur. C'est l'industrie<sup>3</sup> qui vient en second avec 28% des emplois féminins. Les femmes sont presque totalement absentes du secteur agricole et plus encore du BTP.

Selon une enquête menée en 2006 par un centre d'étude<sup>4</sup> sur

un échantillon représentatif de femmes, une faible proportion de femmes salariées sont des cadres exerçant une responsabilité : 5% environ, le pourcentage étant pratiquement le même dans le secteur public et privé.

Concernant l'entrepreneuriat féminin l'étude du CRASC fournit les indications suivantes :

- C'est un fait urbain (73% des entrepreneuses sont en milieu urbain)
- C'est une population jeune : 60% ont entre 25 et 39 ans

La part des femmes mariées chez les entrepreneurs (44%) est plus élevée que parmi les femmes travailleuses en général (30%)

Les femmes entrepreneurs ont un niveau d'instruction secondaire pour 41% d'entre-elles; elles sont diplômées à 81%; essentiellement de la formation professionnelle.

Elles ont recours en priorité à leurs fonds propres pour monter leur entreprise

91% gèrent elles-mêmes leur entreprise.

### STRUCTURE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ANNÉE 2010

	Masculin		Féminin		Ensemble	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Agriculture	1040	12.6	95	6.5	1136	11.7
Industrie	924	11.2	413	28.0	1337	13.7
BTP	1860	22.5	25	1.7	1886	19.4
Commerce, services, administration	4436	53.7	941	63.8	5377	55.2
Total	8261	100	1474	100	9735	100

Source : ONS, Activité, emploi & Chômage au 4ème trimestre 2010

L'étude du CRASC, précise que ces activités se situent essentiellement dans quatre secteurs : L'enseignement, l'administration, les services aux ménages et la santé.

La majorité des emplois émane du secteur privé ou mixte, cependant jusqu'en 2009, l'emploi féminin continue de relever en majorité du secteur public même si la part du secteur privé progresse, si on se réfère aux trois années pour lesquelles l'information est fournie dans la publication de l'ONS.

### PARTICIPATION DU SECTEUR PRIVÉ OU MIXTE DANS LES EMPLOIS

Année	2007	2009	2010
Masculin	69,9	68,8	67,7
Féminin	45,2	49,5	54,2
Ensemble	65,2	65,9	65,6

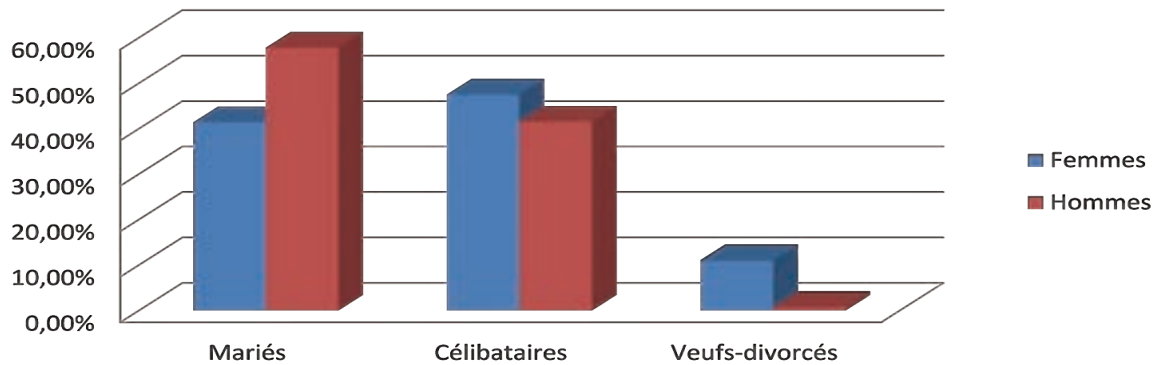
Source : D'après statistique ONS.

L'étude du CRASC indique que parmi les femmes qui travaillent dans le privé en 2006, plus de la moitié sont dans le privé informel. Dans cette enquête, sur l'ensemble des femmes occupées 21,5% travaillent dans l'informel.

Il s'agit en majorité de célibataires, jeunes et peu instruites, tandis que les femmes ayant un niveau d'instruction supérieur travaillent dans le secteur public (78%) ou le secteur privé formel (21%).

En proportion, les femmes qui travaillent sont, davantage que les hommes, célibataires ou divorcées/veuves. Le travail féminin reste majoritairement le fait de femmes sans maris.

## Structure de l'emploi selon la situation matrimoniale (Année 2007)



Certaines jeunes filles abandonnent leur travail quand elles se marient ou à la naissance de leur premier enfant quitte à le reprendre en cas de divorce ou de veuvage. Selon l'étude du CRASC le mariage entraîne la suspension d'activité de près de la moitié des femmes travaillant dans le

secteur privé mais de seulement 16% de celles qui activaient dans le secteur public.

Non seulement les femmes actives ne représentent que 18% de tous les actifs, mais encore, elles souffrent d'un taux de chômage plus élevé que les hommes. En 2010, la population des femmes

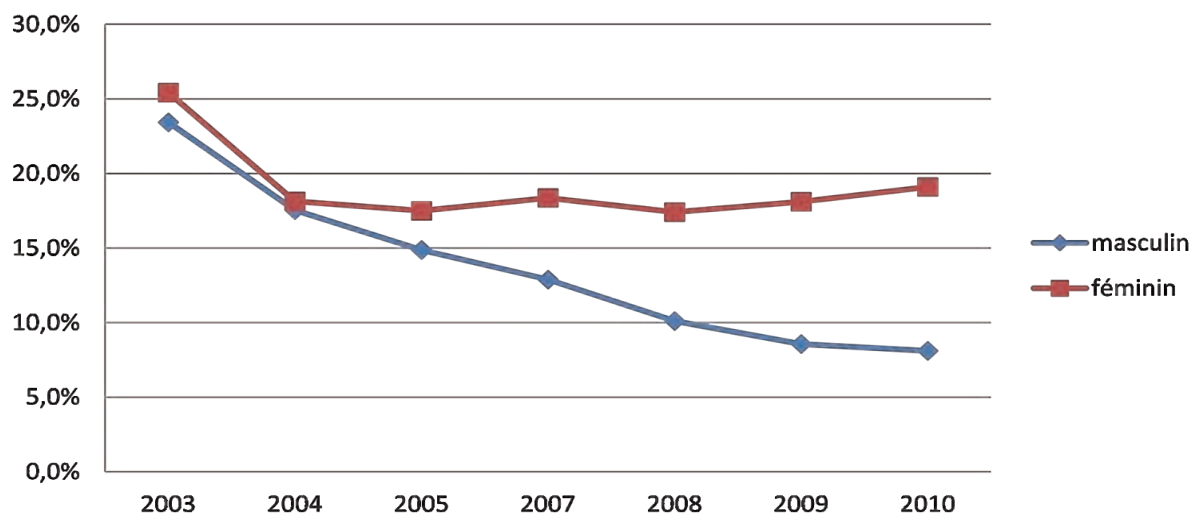
au chômage atteint 348.000 personnes, soit un tiers de tous les chômeurs. Globalement, le taux de chômage s'est beaucoup réduit depuis 10 ans, mais on note que, depuis 2008, le chômage des femmes tend à augmenter tandis que celui des hommes continue à baisser.

## ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE 2003-2008

	2003	2004	2005	2007	2008	2009	2010
Masculin	23,4%	17,5%	14,9%	12,9%	10,1%	8,6%	8,1%
Féminin	25,4%	18,1%	17,5%	18,4%	17,4%	18,1%	19,1%

Source : D'après ONS

## Evolution du taux de chômage selon le sexe



La différence entre les taux de chômage masculin et féminin s'accroît en milieu rural : Ainsi en 2010, le taux de chômage des femmes rurales atteint 20%, contre 7% pour les hommes; quoique toujours important l'écart entre le chômage des hommes et des femmes se réduit en milieu urbain.

TAUX DE CHÔMAGE SELON LA ZONE DE RÉSIDENCE ET LE SEXE EN 2010			
	Masculin	Féminin	Total
Urbain	8.6%	18.8%	10.6%
Rural	7.2%	20.1%	8.7%
Ensemble	8.1 %	19.1%	10.0%

Source : ONS « Activité, emploi et chômage au 3ème trimestre 2010 »

Il s'agit d'un chômage de jeunes : En 2010, 90% des chômeuses avaient moins de 35 ans. Il s'agit également d'un chômage de diplômées particulièrement chez les femmes :

TAUX DE CHÔMAGE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SELON LE SEXE ET LA SPÉCIALITÉ (EN %)			
	Masculin	Féminin	Total
Lettres et arts	14.7	34.4	27.3
Sciences sociales, commerce et droit	14.0	43.7	28.7
Sciences ( y.c sciences de la vie, sciences physiques, mathématiques, statistiques et informatiques)	9.8	28.6	18.1
Ingénierie, industrie de transformation et production ( y.c architecture et bâtiment)	9.4	39.7	14.8
Santé et protection sociale	1.6	5.9	3.8
Autres	11.4	17.3	13.4
<b>Total diplômés de l'enseignement supérieur</b>	<b>11.1</b>	<b>33.6</b>	<b>21.4</b>

Source : ONS « Activité, emploi et chômage au 3ème trimestre 2010 »

On remarque, dans la filière « ingénieur », un grand différentiel de chômage selon le sexe du diplômé (près de 40% pour les filles, 9% pour les garçons).

En 2010, le nombre de personnes à la recherche d'un emploi salarié<sup>5</sup> qui se sont adressées à l'ANEM, organisme public chargé d'organiser et d'assurer la connaissance du marché de l'emploi, s'est élevé à 1,1 millions de personnes (1,05 millions en excluant les demandeurs occupés). 20% d'entre eux étaient des femmes.

### FACTEURS QUI TENDENT À FAVORISER LE TRAVAIL FÉMININ

Outre un dispositif institutionnel et non institutionnel d'appui à l'insertion qui sera présenté plus

loin, on peut identifier un certain nombre de facteurs qui devraient favoriser le travail des femmes.

### De plus en plus de filles diplômées

Longtemps les inégalités entre filles et garçons dans l'accès à l'éducation et la formation ont compromis l'accès des femmes au travail. Cette situation a beaucoup changé, voire s'est inversée.

Au niveau législatif et réglementaire, il n'existe aucune discrimination entre filles et garçons. L'orientation par l'institution des élèves entre les différentes filières se réalise surtout en fonction des notes obtenues. Par contre, on observe que la parité n'est pas réalisée, mais ces inégalités ne sont pas nécessairement en défaveur des filles.

Une étude effectuée par un groupe d'experts en 2009<sup>6</sup>, fournit sur la population scolarisée dans l'éducation nationale une analyse très éclairante dont les résultats seront très largement utilisés dans les données rapportées ci-après.

### Dans l'enseignement primaire, le différentiel continue à être légèrement en faveur des garçons :

Le taux de scolarisation des enfants de 6-12 ans dans l'enseignement primaire en 2009 dépasse 98% des enfants de 6-12 ans de la population résidente, avec un écart de 1% en faveur des garçons

Il n'en a pas toujours été ainsi comme le montre la chronique suivante qui porte sur la population des 6/15 ans<sup>7</sup>:

TAUX DE SCOLARISATION DE LA POPULATION DE 6 À 15 ANS				
	1970	1980	1990	2000
Garçons	70	88	93	93
Filles	44	67	78	88

Sources : Étude citée en note « 7 »

A l'entrée au primaire, le taux de scolarisation des filles est en 2009, légèrement inférieur à celui des garçons. Cette disparité se poursuit dans tout le cycle primaire. Cela semble être dû au fait que les filles qui ne réussissent pas sont retirées de l'école, tandis que les garçons redoublent.

Au total cependant les filles réussissent davantage que les garçons et elles sont légèrement plus nombreuses que ces derniers à réussir l'examen de passage vers le cycle moyen.

### **Au cycle moyen, la parité est rétablie**

Les garçons sont toutefois plus nombreux que les filles à avoir accès à l'enseignement moyen. La disparité est particulièrement marquée dans trois wilaya du sud (Ghardaïa, Illizi et Tamanrasset). Néanmoins les filles sont nettement plus nombreuses que les garçons à réussir l'examen de passage au cycle secondaire.

Sur une cohorte de cent élèves scolarisés en 1<sup>ère</sup> année primaire, un peu plus de la moitié (52%) poursuivent au cycle secondaire.

### **Dans l'enseignement secondaire, la parité est largement favorable aux filles**

A l'accès au cycle secondaire, la parité s'établit à 142. Dans l'ensemble du cycle elle est de 138 filles pour 100 garçons. Il faut savoir qu'elle se situe au-dessus de 100 depuis les années 90. Le taux de réussite au baccalauréat est supérieur pour les filles par rapport aux garçons.

### **Dans l'enseignement supérieur il y a plus de filles que de garçons**

Les statistiques de l'Enseignement supérieur dénombrent pour l'année 2008/2009, 1 048 899 inscrits et 146 889 diplômés.

Les filles sont plus nombreuses que les garçons dans la plupart des filières excepté en technologie, sciences vétérinaires et sciences de la terre. Elles représentent 2/3 ou plus des effectifs dans les filières Langues (arabe, amazigh, langues étrangères, interprétariat), en sciences sociales, sciences de la nature et sciences juridiques.

### **Dans la formation et l'enseignement professionnel les garçons dominent, mais surtout on note que les filières sont très sexuées**

La formation se réalise dans des centres ou instituts, en apprentissage en cours du soir. Les centres et instituts de formation sont implantés dans toutes les

wilayate. Les formations s'étendent sur cinq niveaux différents (ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié, ouvrier hautement qualifié, technicien et technicien supérieur). Elles sont dispensées dans 22 branches professionnelles totalisant 366 spécialités. Elles sont ouvertes aussi bien aux filles qu'aux garçons. Au total les filles représentent 37% des effectifs en formation. Cependant, en dehors de l'apprentissage, le nombre de filles se rapproche de celui des garçons (46% des effectifs)

Par branche de formation on observe une concentration de filles sur 5 filières qui sont : Les techniques administratives et de gestion (36% des effectifs en 2009); l'informatique (16%); l'habillement et le textile (14%); les métiers de service (14%) enfin l'hôtellerie (4%) et l'industrie agro-alimentaire (1%).

De fait elles sont plus nombreuses que les garçons dans ces branches hormis dans l'hôtellerie où elles ne représentent que 14% des effectifs en formation.

Les garçons pour leur part sont les plus nombreux dans les filières hôtellerie (16%), BTP (15%), électricité électronique (12%) et technique administrative (11%).

## EFFECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FORMATION ANNÉE 2008

Filières de formation	Effectif total	Dont filles
Agriculture	13262	2204
Arts et industries graphiques	3092	996
Artisanat traditionnel	39851	16107
Bois et ameublement	21835	308
Bâtiment travaux publics hydraulique	55488	3125
Chimie industrielle et transformation	1267	526
Construction métallique	22711	469
Construction mécanique et sidérurgique	7646	195
Cuirs et peaux	2951	386
Électricité - Électronique	46251	4816
Habillement textiles	31750	28596
Hôtellerie - Tourisme	63222	8730
Industries agro-alimentaires	1988	1171
Informatique	57252	31560
Métiers de l'eau et de l'environnement	3642	1712

Métiers de service	39743	27929
Mécanique - Moteurs - Engins	22398	591
Pêche	783	113
Techniques administratives et de gestion	112536	73014
Techniques audio-visuelles et de la communication	2080	949
<b>TOTAL</b>	<b>549748</b>	<b>203497</b>

Source : Ministère de la formation et de l'enseignement professionnel « Annuaire statistique 2008 »

Les filles en formation se positionnent soit au niveau 2 (ouvrier qualifié) dans les métiers de service ou d'habillement, soit au niveau 5 (TS) dans les filières de l'administration et d'informatique. En conclusion la situation en matière d'éducation se caractérise par une non-discrimination dans l'accès avec un problème de surreprésentation féminine dans l'enseignement secondaire et supérieur. On note la place relativement limitée de la formation professionnelle des filles dans les branches techniques.

### Une législation qui bannit toute discrimination en matière de formation et de travail

La constitution stipule l'égalité entre les citoyens sans aucune discrimination, notamment pour cause de sexe (cf. art 29). Elle prévoit également que les institutions ont pour finalité d'assurer l'égalité entre citoyens et citoyennes en supprimant les obstacles et notamment ceux qui empêchent la participation de tous à la vie économique (cf. art. 31).

La constitution algérienne stipule que tous les citoyens ont droit au travail (art.55).

Au plan législatif il n'existe aucune discrimination en matière de travail entre homme et femme, si l'on excepte une disposition<sup>8</sup> interdisant à l'employeur de recourir au personnel féminin pour le travail de nuit, encore la loi prévoit-elle des dérogations lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail les justifient.

La loi n°90-11 relative aux relations de travail dispose que « tout employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale l'égalité

de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination » (art.84). Cette législation sur l'égalité des salaires est respectée. C'est au niveau des carrières que se creuse l'inégalité : Homme et femme ne progressent pas de la même façon.

La loi portant code de la famille modifié permet aux conjoints de stipuler dans le contrat de mariage ou dans un contrat authentique ultérieur, toute clause qu'ils jugent utile, notamment en ce qui concerne la polygamie ou le travail de l'épouse (art 19). Cette disposition permet à la femme de « protéger son droit au travail ». En cas de divorce la loi portant code de la famille modifié spécifie que « le travail de la femme ne peut constituer un motif de déchéance du droit de garde » (art.67)

### Une protection sociale de la femme travailleuse large et socialisée

L'Algérie dispose d'un système de sécurité sociale en direction des travailleurs très élaboré. La loi<sup>9</sup> assure à toute personne qui travaille, que ce soit comme salarié ou à son propre compte, une protection étendue.

Les salariés sont couverts au titre des risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail, vieillesse et chômage. La cotisation qui assure la couverture des risques est assise sur le salaire. Son taux pour l'ensemble des risques est de 35%, dont 9% à la charge du travailleur et 26% à la charge de l'employeur.

Les non salariés sont couverts pour les mêmes risques sauf accidents du travail et chômage. De plus, contrairement au salarié, ils ne reçoivent pas de revenus de remplacement en cas de maladie

et de maternité. La cotisation est assise sur le revenu imposable. Son taux est de 15%. Elle est entièrement à la charge du travailleur.

Les personnes à charge de l'assuré sont couvertes au titre d'ayants droit pour les prestations en nature des risques maladies et maternités (prise en charge des frais médicaux).

Les femmes travailleuses bénéficient des mêmes droits que leurs homologues masculins, ainsi que de quelques avantages supplémentaires : Elles peuvent demander à partir à la retraite à un âge inférieur à celui des hommes assurés sociaux; par ailleurs en cas de maternité la femme salariée bénéficie d'un congé de 14 semaines avec un salaire maintenu à 100% couvert par le système de sécurité sociale. La portée positive du dispositif de sécurité sociale se trouve diminuée par le fait que de nombreux employeurs dans le secteur privé ne déclare pas leurs travailleurs à la sécurité sociale et qu'une grande part des travailleurs indépendants ne s'affilient pas. Alors que, légalement, toute la population qui travaille devrait être affiliée à la sécurité sociale, l'enquête ONS sur l'emploi en 2007 indique que 50% seulement des personnes qui travaillent sont couvertes. Il existe cependant une forte différence du taux d'affiliation selon le sexe de la personne qui travaille : 64% des femmes qui travaillent sont affiliées à la sécurité sociale contre 48% des hommes. Ces chiffres sont à rapprocher des types d'emplois occupés par les femmes (salarié régulier, secteur public).

## Des facteurs démographiques moins contraignants vis-à-vis du travail

Ils ont longtemps constitué un réel obstacle au travail des femmes mais leur évolution rapide depuis les années 90 font qu'ils ne constituent plus aujourd'hui un problème réel. Dans les décennies qui ont suivi l'indépendance de l'Algérie, les jeunes filles algériennes se mariaient très jeunes et avaient une nombreuse progéniture. Une telle situation exclut de facto les femmes du monde du travail au sens économique du terme. Cette situation a changé, même si depuis le début des années 2000 on assiste à un renversement de la tendance en matière de fécondité

ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN AU PREMIER MARIAGE RÉGULIÈREMENT				
	1966	1977	1987	1998
<b>Hommes</b>	23,8	25,3	27,7	37,3
<b>Femmes</b>	18,3	20,9	23,7	27,6

Source : D'après les résultats des recensements de la population et de l'habitat.

Les données des recensements permettent également de constater que les écarts dans l'âge au mariage des femmes entre population urbaine et population rurale, très fort en 1966 et 1977, tendent à disparaître : Les jeunes filles se marient tardivement à la ville comme à la campagne.

Le nombre moyen d'enfants par femme s'est beaucoup réduit jusqu'au début des années 2000, mais il tend à remonter depuis.

En 1970, le nombre d'enfants par femme s'élevait à près de 8 enfants, il était encore de 7 en 1980. Il a rapidement chuté ensuite, tombant à 2,7 en 1999 et

à 2,5 en 2002. Fait exceptionnel en matière de démographie, il remonte légèrement depuis. En 2010, l'Indice Synthétique de Fécondité (I.S.F)<sup>10</sup> l'I.S.F a atteint le niveau de 2.87 enfants par femme (le taux de remplacement est de 2,1 enfant en moyenne par femme).

ÉVOLUTION DE L'INDICE SYNTHÉTIQUE DE FÉCONDITÉ DE 1970 À 2010							
	1970	1980	1999	2002	2005	2008	2010
<b>ISF</b>	7,8	7,0	2,7	2,5	2,6	2,8	2,9

Source : ONS

## Un rapport au travail des femmes en évolution

Le rapport au travail des femmes est en train d'évoluer. On peut considérer à juste titre que 15% seulement de femmes dans la population occupée, c'est très peu. Mais il faut savoir qu'elles n'étaient que 11% en 1980 et que ce pourcentage était tombé à 7% en 1990; il a donc doublé en 20 ans. C'est ce que confirme l'étude menée par le CRASC sur un échantillon représentatif de femmes de 15 ans. et plus<sup>11</sup>.

Parmi les 13755 femmes enquêtées issues de 4436 ménages, le travail rémunéré est une aspiration pour l'écrasante majorité : 30% seulement des femmes enquêtées ne souhaitent pas travailler. Même parmi les femmes au foyer, qui apparaissent dans l'enquête moins diplômées que les autres, 38% se disent prêtes à travailler si une bonne opportunité se présentait (17% accepte-

raient et 23% négocieraient avec la famille).

Les femmes qui refuseraient sont surtout des femmes âgées, mariées et peu instruites. Néanmoins l'attitude vis-à-vis du travail des femmes ne suit pas une évolution linéaire. Ainsi deux études menées en 2000<sup>12</sup> et 2009<sup>13</sup> selon une méthodologie similaire montre que l'attitude vis-à-vis du travail des femmes est moins favorable en 2009 qu'en 2000.

Ainsi 38% des hommes sont réfractaires au travail des femmes en 2009 contre 30% en 2000 et surtout, 25% des femmes adultes sont réfractaires au travail des femmes en 2009 contre 18% des femmes en 2000. Qui plus est en 2009, l'attitude des adolescents vis-à-vis de cette question est proche de celle des adultes : 32% des adolescents et 16% des adolescentes se disent réfractaires au travail des femmes.

Le diplôme est considéré par toutes les femmes mais plus encore par les femmes au foyer comme un atout majeur pour le travail.

Alors que dans un passé récent le travail pour les célibataires occupées constituait une étape de transition avant le mariage, en 2006 date de l'enquête menée par le CRASC, 2/3 des femmes célibataires qui travaillent ne pensent pas arrêter de travailler si elles se marient.

Celles qui pensent arrêter sont surtout celles qui travaillent dans l'informel et un peu moins celles qui travaillent dans le privé formel. Par contre, 84% des femmes qui travaillent dans le secteur public comptent continuer après leur mariage.

De plus, pour les femmes qui travaillent, une amélioration de la situation financière de la famille ne conduirait pas à une cessation de travail pour 71% d'entre el-



les, ce qui montre que le travail des femmes ne correspond pas exclusivement à des nécessités économiques. La moitié des femmes enquêtées considère que les métiers peuvent être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes, même si ce n'est pas vrai pour certains métiers.

Deux tiers des femmes considèrent que pour le recrutement il faut imposer l'égalité des chances entre les sexes, le tiers d'entre elles qui trouve qu'il faut favoriser les hommes sont surtout des femmes au foyer. 80% des femmes qui travaillent gèrent elles-mêmes leur salaire.

### LES FREINS AU TRAVAIL DES FEMMES

Malgré les évolutions favorables signalées ci-dessus, l'emploi féminin progresse lentement. Plusieurs facteurs peuvent être avancés pour expliquer cette situation.

#### Les facteurs économiques et sociaux

##### a- la prise en charge des enfants

Même si les femmes ont un nombre restreint d'enfants, elles en ont la charge, précisément au

moment où leur carrière professionnelle s'amorce ou pourrait le faire. Les femmes mariées interrogées dans le cadre de l'enquête du CRASC considèrent en majorité que leur rôle principal dans leur vie quotidienne est celui de mère (76% des femmes au foyer et 53% des femmes occupées).

Or actuellement il existe très peu de structures de prise en charge de la petite enfance. Il s'agit en général de structures privées très coûteuses. Sauf dans les cas où existe un appui familial, une jeune mère doit donc mettre en balance ses gains professionnels et les coûts de garde de son enfant.

Selon l'étude du CRASC, pour la garde des enfants 30% des femmes occupées ont recours à une garde payante (crèche, nourrice, garde à domicile). Le préscolaire commence à se généraliser pour les enfants de 5 ans. Toutefois les écoles ne disposent pas de cantine scolaire. Les femmes travailleuses doivent trouver des solutions pour l'accueil de leurs enfants pour le repas de midi. Il en est de même pour la garde des jeunes enfants durant les vacances scolaires.

##### b- les tâches ménagères

En règle générale, sauf de très rares exceptions, les tâches ménagères incombent aux femmes. Or par exemple moins de la moitié des ménages disposent d'une machine à laver le linge (50% des ménages urbains et seulement 27% des ménages ruraux).

##### c- les restrictions à la mobilité

Le logement représente un problème pour un grand nombre d'algérien. Mais ce problème revêt pour les femmes un caractère particulier dans la mesure où il n'est pas socialement acceptable pour une femme d'habiter seule comme en témoigne ces cas de femmes gravement agressées parce qu'elles vivaient seules. Cette situation restreint l'accès à tout emploi éloigné du domicile familial. Ainsi, dans l'enquête de l'ONS, fin 2010, les femmes chômeuses sont près de 80% à refuser un emploi dans une autre Wilaya, (contre 27% pour les hommes) et 43% à refuser un emploi éloigné du domicile contre de 10% des hommes.

### PART RELATIVE DES CHÔMEURS ACCEPTANT DES POSTES D'EMPLOI SOUS DIFFÉRENTES CONDITIONS DE TRAVAIL

	Masculin	Féminin	Total
Emploi éloigné du domicile	90.1	57.0	79.4
Emploi dans une autre wilaya	77.3	20.6	59.0

Source : ONS « Activité, emploi et chômage au 3ème trimestre 2010 »

Par ailleurs, le transport constitue un des problèmes majeurs évoqués par les femmes enquêtées par le CRASC.

##### d- une protection sociale très favorable aux femmes au foyer

Certaines dispositions du système de sécurité sociale présentées ci-dessus édictées dans un contexte où très peu de femmes travaillaient, apportent une large protection à la femme au foyer, ce qui peut présenter un facteur décourageant au travail des femmes. Ainsi :

- Les ayants droit d'un travailleur sont le conjoint, les

enfants mineurs ou ceux de moins de 21 ans qui poursuivent des études et les *filles au foyer non mariées quel que soit leur âge*.

- La pension de réversion est versée au conjoint survivant quel que soit son âge. En sont également bénéficiaires les filles au foyer du de cujus quel que soit leur âge (alors que les fils majeurs n'en bénéficient pas)

#### Des stéréotypes qui perdurent

##### a. La place de la femme est au foyer

Si les femmes aspirent de plus en plus à travailler, la société reste travaillée par des stéréotypes qui se parent souvent, quoique de façon injustifiée, de valeur religieuse. Ainsi beaucoup d'hommes considèrent que dans la mesure où ils sont tenus légalement de subvenir à l'entretien de leur épouse, celle-ci ne doit pas travailler.

Certains considèrent que la femme ne doit pas se montrer devant des hommes étrangers à leur famille et partant ne peut pas travailler hors de son foyer.

##### b. Il y a des métiers réservés aux hommes

Ce n'est pas seulement chez les hommes que cette idée est avancée, l'étude du CRASC menée auprès de femmes montre que, si globalement la connotation sexuée des métiers diminue, elle persiste pour certains métiers. Ainsi, une majorité d'entre elles considère que certains métiers sont réservés aux hommes : ingénierat (52%), commerce (73%) direction d'entreprise (54%) et secteur des corps constitués (67%). Ces stéréotypes influencent on l'a vu l'orientation des filles dans les filières universitaires mais surtout de formation professionnelle.

### Autres facteurs de blocage

Dans leur cursus scolaire les étudiants se trouvent orientés davantage par leurs résultats scolaires que par leurs goûts et leur désir de faire tel ou tel métier. Ils manquent pour la plupart totalement d'information sur la réalité concrète des métiers vers lesquels leur diplôme les oriente. Par ailleurs ils ne disposent pas d'outils de réflexion pour asseoir leur choix personnels en tenant compte de leur personnalité et de leurs compétences propres.

Or l'enquête de l'ONS sur l'emploi fait ressortir la difficulté pour les femmes à sortir de leur domaine de compétence; ainsi elles sont plus réticentes que les hommes à accepter un emploi qui ne correspond pas à leurs profils ou qui serait inférieur à leurs aptitudes professionnelles. Ceci explique qu'elles ne saisissent pas les opportunités de travail.

De la même façon, c'est dans leur savoir-faire traditionnel (gâteaux, tissage...) que les femmes au foyer cherchent des sources de revenus. On voit également que les femmes tendent davantage à s'intégrer dans des emplois sûrs et sans risques (fonction publique). L'étude du CRASC montre que les femmes adressent essentiellement leurs demandes au secteur public alors que c'est dans le secteur privé que se créent les emplois.

Plus confinées au foyer que les garçons, les filles ne disposent pas de réseau personnel pour trouver du travail ou créer une entreprise. Elles ont également moins accès à Internet, ce qui aggrave leur confinement.

Par exemple, elles sont, selon l'étude du CRASC, très peu nombreuses à être informées du dispositif institutionnel d'appui à l'emploi. Il s'agit pourtant d'un dispositif étoffé offrant des avantages certains pour favoriser le développement de l'emploi.

### LE DISPOSITIF D'APPUI À L'EMPLOI

#### Le dispositif institutionnel d'appui à l'emploi<sup>14</sup>

*L'Etat a mis en œuvre un important dispositif destiné à organiser le marché de l'emploi, à lutter contre le chômage et à appuyer la création d'entreprise ou l'auto-emploi. Des organismes publics contribuent à la mise en œuvre de ce dispositif. Ce dispositif ouvert aux hommes et aux femmes sans distinction, bénéficie aux deux, mais un peu plus aux hommes à l'exception des microcrédits accordés par l'ANGEM et conçus surtout pour faciliter l'activité des femmes au foyer.*

#### Accès à l'emploi salarié

Concernant l'emploi salarié, l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) est chargée d'organiser et d'assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi, ainsi que de participer à la mise en œuvre des programmes spécifiques d'emploi décidés par l'Etat.

Toute personne qui cherche un emploi doit être inscrite à l'ANEM.

La « carte bleue » de demandeur d'emploi est délivrée par les agences locales de l'emploi (ALEM) : il y a 174 ALEM réparties sur tout le territoire. Pour leur part les entreprises ont l'obligation légale de passer par l'ANEM pour n'importe quel recrutement.

Un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) mis en place prévoit pour tout recrutement d'une personne âgée de 18 à 35 ans, n'ayant jamais travaillée et inscrite à l'ANEM, les avantages suivants valables pour 3 années renouvelables dans les Institutions et administrations publiques et organismes publics à gestion spécifique et pour 1 année renouvelable dans le secteur économique:

- Dans le cadre du contrat d'insertion des diplômés (CID) une rémunération mensuelle (de 15000DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur et de 10000DA pour les techniciens supérieurs est versée par l'Etat
- Dans le cadre du contrat d'insertion professionnelle (CIP) une rémunération mensuelle de 8000DA
- Dans le cadre du contrat formation-insertion (CFI), une rémunération mensuelle de 12000DA

**Pour l'année 2010, les placements dans le cadre du dispositif ont concerné 273141 personnes :**

- CID : 99691
- CIP : 85114
- CFI : 88336
- 121042, soit 44,3% des personnes placées sont des femmes

#### Appui à la création d'entreprise ou au microcrédit

Des organismes ont été mises en place par les pouvoirs publics pour apporter un appui particulier aux personnes désireuses de créer leur entreprise ou d'améliorer leur revenu par l'auto-emploi ou le travail à domicile.

□ **Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes ANSEJ**

Le site officiel de l'ANSEJ<sup>15</sup> présente l'organisme comme suit :

*Créée en 1996, l'ANSEJ est une institution publique chargée de l'encouragement, du soutien et de l'accompagnement des jeunes chômeurs porteurs d'idée de projet de création d'entreprise.*

A travers les étapes de création et d'extension de son entreprise, le jeune promoteur bénéficie :

\* De l'assistance à titre gracieux (accueil – information – accompagnement - formation);

\* D'avantages fiscaux (exonération de TVA et abattement sur les droits de douane en phase de réalisation et exonération d'impôts en phase d'exploitation);

\* D'aides financières (Prêt Non Rémunéré – bonification des intérêts bancaires).

L'investissement de création porte sur la création de nouvelles micro entreprises dans toutes les acti-

vités, à l'exception de l'activité commerciale, par un ou plusieurs jeunes promoteurs éligibles au dispositif ANSEJ.

**Quelles sont les conditions d'éligibilité ?**

Pour bénéficier de ce dispositif, les postulants doivent remplir les conditions suivantes:

Etre **chômeur** ;

Etre âgé entre 19 et 35 ans. Lorsque l'investissement génère au moins trois (03) emplois permanents (y compris les associés), l'**âge limite du gérant** de l'entreprise créée pourra être porté à quarante (40) ans;

Avoir une **qualification professionnelle** ou un **savoir faire** en re-

lation avec l'activité envisagée;

Mobiliser un **apport personnel** pour le financement du projet.

**Quels sont les modes de financement proposés ?**

Le coût de l'investissement ne peut dépasser 10 millions de DA pour les deux formules de financement prévues dans le cadre du dispositif ANSEJ:

- **Le financement triangulaire:**

C'est une formule dans laquelle leur **apport personnel** est complété par un **prêt sans intérêt** accordé par l'ANSEJ et par un crédit bancaire.

**Niveau 1: le montant d'investissement jusqu'à 5.000.000 DA**

Apport personnel	Crédit sans intérêt (ANSEJ)	Crédit bancaire
1%	29%	70%

**Niveau 2: le montant d'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA**

Apport personnel	(Crédit sans intérêt (ANSEJ)	Crédit bancaire
2%	28%	70%

- **Le financement mixte:** Dans ce type de financement leur apport personnel est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ.

**Afficher détails**

La structure de ce type de financement est répartie en deux niveaux:

**Niveau 1: montant de l'investissement jusqu'à 5.000.000 DA**

Apport personnel	Prêt sans intérêt (ANSEJ)
71%	29%

**Niveau 2: montant de l'investissement de 5.000.001 DA à 10.000.000 DA**

Apport personnel	Prêt sans intérêt (ANSEJ)
72%	28%

Outre la réduction du pourcentage de l'apport personnel, des assouplissements ont été apportés concernant le contenu des investissements. Ainsi les micro-entrepreneurs peuvent bénéficier d'un prêt non rémunéré de 500.000 DA soit pour l'acquisition d'un véhicule-atelier pour exercer une

activité en plomberie, électricité-bâtiment, chauffagiste, climatisation, vitrerie, peinture bâtiment, mécanique automobile soit pour s'acquitter d'un loyer si leur activité est sédentaire. D'autre part les cabinets groupés peuvent bénéficier d'un cumul des seuils d'investissement.

En phase d'exploitation des avantages fiscaux sont accordés à la micro entreprise (pour une période de 03 ans à partir du démarrage de son activité ou 06 ans pour les zones spécifiques).

Un point négatif relevé par les bénéficiaires du dispositif de l'ANSEJ concerne les délais observés

*dans la création de ces micro-entreprises, en effet, en dépit des efforts déployés pour les réduire, ceux-ci n'exigent pas moins de deux années.*

*Pour les projets de plus faible envergure un autre dispositif, plus accessible a été mis en place plus récemment à travers l'ANGEM*

- Agence Nationale de gestion du microcrédit ANGEM<sup>16</sup>

*L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit, créée par le décret exécutif N°:04-14 du 22/01/2004, représente un outil de lutte contre le chômage et la précarité visant le développement des capacités individuelles des personnes à s'auto prendre en charge en créant leur propre activité.*

*La Direction Générale a été installée en 2004 et a commencé ses activités en 2005.*

*L'Agence est représentée par un réseau de 49 Coordinations de Wilaya appuyées par des cellules d'accompagnement au niveau de chaque Daïra.*

Le Micro Crédit est un prêt remboursable permettant l'achat d'un petit équipement et matières premières de démarrage pour exercer une activité ou un métier.

Il est destiné à des citoyens sans revenus ou disposant de revenus instables et irréguliers et aux femmes au foyer.

Il vise l'intégration économique et sociale des citoyens ciblés à travers la création d'activités de production de biens et services.

**Les conditions d'éligibilité sont les suivantes:**

- Etre âgé de 18 ans et plus et capable d'exercer une activité
- Sans revenus ou disposant de petits revenus instables et irréguliers
- Avoir une résidence fixe
- Posséder un savoir-faire ou une qualification avérée en relation avec l'activité projetée<sup>17</sup>

S'agissant d'une création d'activité de production de biens et services il faut en outre :

○ Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activités

○ Mobiliser un apport personnel égal à 1% du coût global de l'activité

○ Verser les cotisations au Fonds de garantie mutuelle des microcrédits (0,5% du crédit bancaire)

Les types de microcrédits accordés sont les suivants :

○ Jusqu'à 40.000 DA sans intérêt pour le financement de matières premières : remboursement sur 24 mois avec 3 mois de différé

○ De 40.001 à 100.000 DA sans intérêts pour l'acquisition l'achat de matières premières sur présentation d'un devis quantitatif et estimatif

○ Jusqu'à 1.000.000 DA sur la base d'un financement triangulaire ANGEM (29% sans intérêt)- Banque (70% avec intérêts bonifiés à 80%)-Promoteur (1%); il couvre les coûts liés à : L'acquisition de petits équipements, matériel et outillage, matériel roulant; les petits travaux d'aménagement de locaux ou agricoles; la marchandise pour les activités commerciales<sup>18</sup>; le fonds de roulement nécessaire au démarrage de l'activité; l'assurance; les frais préliminaires.

Les aides accordées s'accompagnent en outre :

○ D'une exonération de l'IRG pendant 5 ans (10 ans pour l'activité d'artisanat traditionnel)

○ D'une exonération de la taxe sur l'activité professionnelle (TAP) pendant 3 ans

Pour le choix des créneaux à investir, la cellule d'accompagnement de l'ANGEM située au niveau de chaque daïra, dispose d'une base de données lui permettant de conseiller le promoteur sur les opportunités d'activité ou sur les secteurs saturés.

Depuis sa création et jusqu'à 2010, l'ANGEM a accordé des microcrédits à 157.000 bénéficiaires. 90% de ces prêts concernent l'achat de matières premières et 10% des projets.

Le bilan du dispositif à fin 2009 fait apparaître les informations suivantes :

○ Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à bénéficier des microcrédits (59% des bénéficiaires sont des femmes).

○ 72% des femmes bénéficiaires ont moins de 40 ans

○ 52% ont un niveau d'instruction « moyen » et 20% sont « sans instruction »

○ Les emplois féminins générés par ces microcrédits se situent dans les secteurs d'activité de l'artisanat (55%), de l'industrie (22%), des services (14%), de l'agriculture (8%), et du BTP (1%). Dans l'artisanat et l'industrie, les femmes représentent 80% et plus des bénéficiaires de microcrédits.

L'essentiel des microcrédits sont des prêts sans intérêts destinés à l'achat de matières premières.

- CNAC<sup>19</sup>

La caisse nationale d'assurance chômage a pris en charge en 2004, pour répondre aux besoins des chômeurs ayant dépassé l'âge requis pour bénéficier des avantages proposés par l'ANJEM, un dispositif de soutien à la création d'activités.

Les services assurés aux promoteurs intègrent, à la fois, l'accompagnement personnalisé durant toutes les phases, la validation des acquis professionnels et l'assistance lors de l'examen des projets par les comités de sélection et de validation.

Les investissements à réaliser dans ce cadre repose exclusivement sur un mode de financement de type triangulaire, qui met en relation le promoteur, la banque et la CNAC. Le seuil maximum du coût de l'investissement est fixé à 10 millions de dinars.

Il est prévu, en outre, toute une batterie d'aides ainsi que des avantages financiers et fiscaux en direction de toute personne qui satisfait aux conditions d'accès au dispositif notamment l'âge, la situation de chômage, la qualification ou le savoir-faire en relation avec l'activité projetée et la possibilité de participer financièrement au montage de son projet

Concernant la Validation des Acquis Professionnels (V.A.P), elle constitue une autre mesure mise en œuvre en partenariat avec le Ministère de la formation et de l'Enseignement Professionnel ainsi que d'autres secteurs en vue de valoriser l'expérience professionnelle des futurs promoteurs dans le montage de leurs projets d'investissement.

En plus de cet appui, il est prévu d'octroyer aux promoteurs éligibles, plusieurs avantages qui sont :

- la bonification des taux d'intérêts pour les prêts bancaires,
- la réduction des droits de douanes,
- l'exonération fiscale et parafiscale,
- le bénéfice d'un prêt non rémunéré (sans intérêts) de la part de la CNAC.

Les conditions d'éligibilité:

- Etre âgé de trente (30) à cinquante (50) ans.
- Résidant en Algérie.
- Ne pas occuper un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande d'aide.
- Etre inscrit auprès des services de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) depuis au moins un(1) mois comme demandeur d'emploi, ou être allocataire de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC).

- Avoir une qualification professionnelle et/ou posséder un savoir-faire en rapport avec l'activité projetée.
- Pouvoir mobiliser des capacités financières suffisantes pour participer au financement du projet.
- Ne pas exercer une activité pour son propre compte depuis au moins douze (12) mois.
- Ne pas être bénéficiaire d'une mesure d'aide au titre de la création d'activités.
- Le montant maximum des investissements prévu par ce dispositif est de dix (10) millions de dinars.

Les avantages financiers sont les suivants :

- Le seuil minimum des fonds propres dépend du montant de l'investissement de création ou d'extension projeté. Il est fixé selon les niveaux suivants:

- - Niveau 1 : 1% du montant global de l'investissement lorsque celui-ci est égal ou inférieur à cinq (05) millions de dinars;

- Niveau 2 : 2% du montant global de l'investissement lorsque celui-ci est supérieur à cinq (05) millions de dinars et inférieur ou égal à dix (10) millions de dinars.

- Un prêt non rémunéré consenti par la CNAC

29% du coût global de l'investissement lorsque celui-ci est inférieur ou égal à cinq (5) millions de dinars,

28% du montant global de l'investissement lorsque celui-ci est supérieur à cinq (5) millions de dinars et inférieur ou égal à dix (10) millions de dinars.

Ce prêt n'est accordé qu'une seule fois

- Un crédit bancaire à intérêts bonifiés

La durée de remboursement du crédit bancaire ne saurait être inférieure à huit (08) années dont trois (03) années de différé à compter de la mobilisation des crédits.

S'agissant des risques crédits des investissements, un fonds de garantie accompagne les banques partenaires et couvre les créances restant dues en principal et les intérêts à hauteur de 70%

### □ Agence de Développement Social ADS<sup>20</sup>

L'Agence de développement social (ADS) a pour mission de gérer des programmes d'aide sociale. Certains de ces programmes visent l'appui à l'insertion sociale des personnes en difficulté.

#### • Activités d'intérêt général (AIG)

Indemnité pour activités d'intérêt général (IAIG) de 3000DA par mois (majorée de 1200DA pour le chef de chantier d'AIG), avec prise en charge de l'assurance maladie pour le bénéficiaire et ses ayants droit, destinée aux personnes défavorisées en âge de travailler et aptes au travail, en contrepartie d'activités d'intérêt général.

## Bénéficiaires

**Hommes : 148 904**

**Femmes : 106 636**

**Dont 66 559 chefs de famille.**

## RÉPARTITION PAR ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES FEMMES

Tranche d'âge	18-25 ans	26-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	51-60 ans	Plus de 60 ans	Ensemble
Bénéficiaires	20 377	22 624	29 932	21 034	10 801	1 868	106 636

Travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre (TU-PHIMO). Insère des chômeurs de zones désertées dans des chantiers d'entretien et de maintenance visant l'amélioration des infrastructures de base dans les zones défavorisées.

Ce programme est le seul qui ne s'adresse qu'à des personnes de sexe masculin.

- **Dispositif d'activités d'insertion sociale (DAIS)**

Pour l'insertion sociale des jeunes chômeurs (18-40 ans) sans revenu et sans qualification dans des travaux ou des services d'utilité publique moyennant une indemnité mensuelle de 6 000 DA avec bénéfice de la couverture sociale

- **Prime d'insertion des diplômés (PID)**

Insertion professionnelle, avec des contrats de pré-emploi, de jeunes primo-demandeurs d'em-

ploi, âgés de 19 à 35 ans, diplômés de l'enseignement supérieur ou d'instituts nationaux de formation (TS). Le montant de la prime est de 10 000 DA par mois pour les universitaires et 8000 DA par mois pour les TS.

Au total 14388 jeunes ont été placés dont 9472 femmes. Parmi les femmes 7050 étaient universitaires et 2422 techniciens supérieurs.

## LES UNIVERSITAIRES FEMMES PLACÉES RELEVAIENT DES FILIÈRES SUIVANTES :

Filière	Nombre
Lettres, sciences humaines et juridiques	4508
Economies, statistiques et planification	2000
Technologie et sciences exactes	845
Informatique	682
Sciences médicales	597
Agronomie	394
BTPH, Génie civil	277
Architecture	169
Ensemble	9472

- **Projet d'appui au développement socio-économique local dans le Nord-est algérien**

Ce projet a permis entre autres le financement de microprojets d'activités productives (PAP).

1230 projets ont été financés, permettant de créer 2066 emplois, dont 941 portés par des femmes.

Ces projets portent sur l'élevage, les services, la couture et le petit commerce.

### Conclusion sur le dispositif institutionnel de soutien à l'emploi et à la création d'entreprise

Le dispositif tel qu'il est configuré par les pouvoirs publics répond

globalement aux besoins des promoteurs de micro-entreprise.

En effet, il confère des avantages très consistants aux créateurs de micro entreprises sous forme de crédits non ou faiblement rémunérés (taux d'intérêt nul ou très bonifié), d'abattements d'impôts et taxes..., et il leur apporte également un appui sous forme de conseils et d'accompagnement.

Son impact est cependant limité par certains aspects de son fonctionnement.

- \* L'accès à l'information est insuffisant :

- \* L'accueil au niveau des guichets est peu personnalisé, la

qualité du personnel d'accueil est jugé insuffisante.

- \* Ceux qui ont des relations ont un accès privilégié au système

- \* Les lourdeurs bureaucratiques sont décourageantes

- \* Les postes en pré-emploi sont précaires et très sous payés

- \* Les diverses institutions ne mettent pas à la disposition du public les informations sur le marché de l'emploi qui seraient nécessaires aux chômeurs pour s'orienter. Par exemple :

- Des données sur les emplois les plus demandés,
- Des statistiques sur les offres d'emploi non satisfaites,
- Un palmarès des entreprises qui recrutent le plus...
- Des études de marché au niveau local (commune ou daïra)
- Un annuaire des entreprises<sup>21</sup> créées dans le cadre du dispositif et toujours en activité, classées par année de création, wilaya, secteur d'activité, sexe du promoteur.

□ Le Ministère de l'agriculture et du développement rural

La liste des intervenants institutionnels pour le soutien à l'emploi ne serait pas complète si on ne mentionnait pas les actions menées dans le cadre de la politique de renouveau agricole et rural de l'Algérie.

Pour la durée du plan quinquennal 2010-2014, un dispositif global a été mis en place pour dynamiser l'agriculture. Il contient, notamment pour les zones où la production agricole est difficile, des projets de proximité du développement rural intégré (PPDRI).

Afin d'encadrer ces différents programmes, une instrumentation de financement spécifique est mise en place et s'appuie sur le crédit agricole mutuel :

- le fond national de régulation et de développement agricole (Fndra) ;
- le fond de mise en valeur par les concessions (Fmvc).

Le programme de développement des exploitations agricoles et des unités de valorisation de la production agricole est réalisé par le soutien financier de l'état à travers le fonds national de régulation et de développement agricole (Fnrda). Le Fnrda constitue un

modèle de financement original, il n'obéit pas à un système de cultures prioritaire fixé par l'Etat pour l'accessibilité aux fonds, mais à des programmes fixés en fonction des potentialités propres à chaque zone.

Pour la période 2009-2014 l'Etat a déjà mobilisé 10 milliards de dinars (près de 95 millions d'euros) pour le lancement de 12 000 projets PPDRI au bénéfice des 12 millions d'habitants, dont 70% ont moins de 30 ans, qui forment la population rurale de l'Algérie, soit plus de 35% de la population globale. A titre d'exemple et dans le cadre du PPDRI, (projet de proximité et de développement rural intégré) cinq communes de l'Ouest de l'Atlas Blidéen, parmi tant d'autres ont bénéficié pour l'exercice 2009 de 28,9 millions de dinars et 30 millions de DA pour l'année 2010.

Les projets pour lesquels ces enveloppes financières ont été dégagées concernent 2000 personnes éparpillées un peu partout sur les piémonts de la région. Par ailleurs il est constaté un retour progressif de la population rurale éparsée qui a déserté les lieux à cause du terrorisme. Les actions entreprises pour aider cette population sont la modernisation des villages, l'électrification rurale, l'aménagement des routes, la création de petites unités d'élevage et de plantation fruitières. Le directeur du parc national de Chréa rappelle que « ces projets sont conçus dans le sens de la redynamisation des zones désertées ».

Par ailleurs, grâce aux nouvelles orientations de nombreuses femmes (plus de 10.000 en 2010) ont pu obtenir le statut d'agricultrice et par conséquent accéder aux nombreux avantages prévus pour dynamiser le secteur.

### Les intervenants non institutionnels

L'Etat a, en Algérie le monopole de l'octroi aux microcrédits. En effet compte tenu des avantages très larges consentis, il n'a pas paru opportun aux autorités

de permettre à des organismes privés ou associatifs de gérer le microcrédit. De même en matière d'emploi, l'ANEM a légalement le monopole des placements, à l'exception de quelques organismes privés agréés<sup>22</sup>.

Toutefois de nombreuses associations sont engagées dans l'appui à l'insertion ou à la création d'activités. Certaines de ces associations sont entièrement consacrées à l'appui à l'insertion; d'autres, dont la finalité première est différente, ont mené également des projets d'insertion.

Les programmes menés interviennent à différents niveaux de l'insertion: certains visent à accorder des microcrédits pour la création d'activité; d'autres se situent en amont pour former les personnes à un métier ou une activité, ou améliorer leur employabilité; d'autres enfin se situent en aval pour soutenir la commercialisation de la production des micros entrepreneurs. Certaines associations interviennent à plusieurs niveaux.

Dans le cadre du Projet d'appui aux associations algériennes de développement ONG II (MED/2005/017-201) cofinancé par l'Union européenne et l'Etat algérien, un répertoire des associations, qui recense tous les projets associatifs sélectionnés par les trois appels à propositions lancés par le Projet ONG II et bénéficiaires d'une subvention a été établi.<sup>23</sup>

On peut dénombrer dans cet annuaire une trentaine d'associations porteuses d'un projet d'insertion. La moitié environ de ces projets présentent une activité dirigée exclusivement en direction des femmes. Quelques unes de ces associations sont partenaires du CIDDEF pour la réalisation du projet GEPE qui permettra de poursuivre et consolider les actions d'insertion des femmes déjà menées.

Neuf associations qui œuvrent dans le domaine de l'insertion sont associées au projet GEPE :

- **L'association nationale Femme et développement rural**
- **L'Association « Flambeau de l'avenir »** d'El Meniaa, wilaya de Ghardaïa.
- **L'association « El Fadjr »** de la wilaya de Bouira

- **L'association « Assala »** de la wilaya de Djelfa
- **L'association « Promotion et solidarité de la femme »**, Wilaya de Bouira
- **L'association pour la promotion de la femme rurale (Aprofer)** de la commune de

Sidi Abdelaziz, Wilaya de Jijel

- **L'association nationale des échanges entre jeunes (ANEJ)**
- **L'association « CIARA »** de la wilaya d'Alger
- **L'association « Femmes en communication »** Alger

LES CENTRES D'ÉCOUTE, DU RÉSEAU NATIONAL BALSAM, OFFRENT UN CADRE DE PAROLE AUX FEMMES EN DIFFICULTÉ. LEUR MISSION EST DE SOUTENIR ET AIDER LES FEMMES VICTIMES DE TOUT TYPE DE VIOLENCE.

**SERVICE ANONYME, CONFIDENTIEL ET GRATUIT**

↳ **Les Centres d'écoute assurent :**

- L'écoute et l'orientation par téléphone.
- Un soutien et un suivi psychologique.
- Des conseils juridiques.

Les centres d'écoute soutiennent les femmes en détresse avec des conseils sur le plan administratif et judiciaire : travail, divorce, héritage, etc...

Les centres d'écoute téléphonique permettent une aide à distance de n'importe quel point du territoire. Ce moyen garantit l'anonymat absolu et la liberté des appelantes. Certains centres prennent en charge l'accueil, en consultation directe des femmes qui s'y adressent.

Les **psychologues** des Centres d'écoute aident les femmes à verbaliser et à avoir une image plus construite d'elles mêmes et à rejeter la violence comme une fatalité.

Les **juristes** des Centres d'écoute guident les femmes dans le domaine juridique et les informent de leurs droits. Elles assurent la rédaction des requêtes et le suivi de la procédure.

**UNE FEMME SUR 10 EST VIOLENTÉE  
TOUTE FORME DE VIOLENCE ENVERS  
LES FEMMES EST INACCEPTABLE !**

**LA NON-ASSISTANCE À PERSONNE EN DANGER  
EST PUNIE PAR LA LOI.**  
EN CAS D'URGENCE, CONTACTEZ LE 17 POUR LA POLICE ET LA GENDARMERIE OU LE 15 POUR LE SAMU

## العنف ضد النساء أتكلم Violence contre les femmes J'en parle

## قبل أن لا أستطيع فعله avant de ne plus pouvoir le faire

الشبكة الوطنية لمراكز الاستماع للنساء ضحايا العنف  
Réseau National des Centres d'Écoute des Femmes Victimes de Violences

Centre d'écoute	Wilaya	Tel/Email
<b>ASSOCIATION BENT EL KAHINA</b>	Tébessa	037 48 36 13 droitsdesfemmes_developpementdz@yahoo.fr
<b>ACMAM</b> Association Culturelle M Barak Alt-Menguellet	Ighil Bouamas Tizi-ouzou	020 66 97 05 acmam15@hotmail.com
<b>LPSJE</b> Ligue de Prévention et de Sauvegarde de la Jeunesse et de l'Enfance	Tizi-ouzou	026 20 42 34 / 21 62 16 021 21 98 65 / 0557 02 59 46 lpsje2005@yahoo.fr
<b>CIDDEF</b>	Alger	021 74 34 47 ciddefenfant@yahoo.fr
<b>KAHINA</b> Rachda Alger	Alger	021 82 53 54 / 021 82 00 75 0771 91 54 70
<b>SOS FEMMES EN DÉTRESSE</b>	Alger	021 65 12 13 sosfemmes@hotmail.com
<b>UGTA COMMISSION FEMMES</b>	Alger	021 65 36 53
<b>ASSALA</b>	Djelfa	027 87 84 81 assala_djelfa@yahoo.fr
<b>AFAD</b>	Annaba	0551 18 82 19 afadcam@yahoo.fr
<b>LIGUE DES DROITS DE L'HOMME ANNABA</b>	Annaba	038 86 21 89 cdhannaba@yahoo.fr
<b>SOS NOUR</b>	Annaba	0776 87 47 85 sosnour@yahoo.fr
<b>MAISON NEDJMA</b> Rachda Contantine	Constantine	031 94 94 76 cen_nedjma@yahoo.fr
<b>AFEPEC</b>	Oran	041 39 59 81 / 041 39 74 55 afepec@yahoo.fr
<b>FARD</b>	Oran	0772 26 41 61 fard31034@yahoo.fr
<b>APEM</b>	Mila	0774 10 32 30 mamanetfls123@hotmail.fr

مراكز الاستماع، للشبكة الوطنية بلسم، توفر وحيد تعبير النساء اللواتي يهرون بمرحلة صعبة. مهتمهم هي دعم ومساعدة النساء ضحايا كل أنواع العنف.

**خدمة سرية، ومجانبة**

مراكز الاستماع توفر لها يلي :

- الاستماع والتوجيه عبر طريق الهاتف.
- الدعم والمتابعة النفسية.
- استشارات قانونية.

مراكز الاستماع تدعم النساء في مهنة بتقديم نصائح في المجال الإداري والقضائي : العمل، الدراسة، التوظيف، الخلع، والميراث، ...

مراكز الاستماع الهاتفية توفر المساعدة مع بعد على المستوى الوطني.

هذه الوسيلة تضمن عدم الكشف عن هوية وحرية النساء اللواتي تتصلن بالمراكز. بعض المراكز تتكلم أيضا باستقبال والتشاور المباشر مع النساء اللواتي تتوجه لهن.

المختصون في علاج النفس المتواجدين على مستوى مراكز الاستماع يساعدون النساء على التعبير والحصول على مزيد من بينة النفسية، وينبذ العنف باعتباره قهواً و قدراً. القانونيون المتواجدين على مستوى مراكز الاستماع يوجهون النساء في المجال القانوني ويطلعونهن على حقوقهن. انهم يضمنون لهن تحرير العرائض ومتابعة الإجراءات.

**إمرأة واحد من أصل 10 تعرضت للعنف  
أي نوع من أنواع العنف ضد النساء  
هو أمر غير مقبول !**

عدم مساعدة شخص في خطر يعاقب عليه القانون.  
في حالة الطوارئ، اتصل بالشرطة على الرقم 17 أو SAMU على الرقم 15

مركز الاستماع	الولاية	المنافذ/البريد الإلكتروني
جمعية بنت الكاهنة	تيسة	037 48 36 13 droitsdesfemmes_developpementdz@yahoo.fr
جمعية ثقافية هيرال آيت مقلات	إغيل بوايس تيزي ووزو	020 66 97 05 acmam15@hotmail.com
رابطة لوقاية وحماية الشباب والنشاط	تيزي ووزو	026 20 42 34 / 026 21 62 16 0557 02 59 46 / 026 21 98 65 lpsje2005@yahoo.fr
مركز إعلام والتوثيق لحقوق الطفل والمرأة	الجزائر	021 74 34 47 / 0771 99 36 02 ciddefenfant@yahoo.fr
الجمعية - رشدة الجزائر	الجزائر	021 82 53 54 / 021 82 00 75 0771 91 54 70
SOS الهواة في استغنة	الجزائر	021 65 12 13 sosfemmes@hotmail.com
الاتحاد العام للعمال للجزائريين اللجنحة النسائية	الجزائر	021 65 36 53
أصالة	الجلفة	027 87 84 81 assala_djelfa@yahoo.fr
جمعية النساء الجزائريات للتربية	عنابة	0551 18 82 19 afadcam@yahoo.fr
رابطة عنابة لحقوق النسان	عنابة	038 86 21 89 cdhannaba@yahoo.fr
SOS نور	عنابة	0776 87 47 85 sosnour@yahoo.fr
بيت نوجة رشدة قسنطينة	قسنطينة	031 94 94 76 cen_nedjma@yahoo.fr
جمعية نسائية للتوعية الشخصية وممارسة المواطنة	وهران	041 39 59 81 / 041 39 74 55
جمعية النساء الجزائريات اللواتي يظلمن حقوقهن	وهران	0772 26 41 61 fard31034@yahoo.fr
جمعية لحماية الطفل والمرأة	ميلة	0774 10 32 30 mamanetfls123@hotmail.fr



### **Association nationale Femmes et Développement Rural**

**Date de création 2001**

**Secteur d'activité Promotion des droits des femmes/ Genre**

**Personne à contacter Baya Zitoune Fonction : Présidente**

**Tél : 021 36 45 19 Fax : 021 36 45 19 Email : anfedr@yahoo.fr**

**Projet réalisé:** Renforcement des capacités des cadres de l'ANFEDR et d'ONG associées œuvrant dans le domaine « Genre et développement rural »

**Implantation:** Wilaya d'Alger, Relizane, Khenchela et Blida

Le projet envisage de contribuer à l'amélioration des conditions socio économiques des populations rurales, en particulier les femmes, pour l'exercice de leur droit au développement, en renforçant les capacités des associations et en œuvrant pour la mise en réseau d'associations activant dans les domaines du genre et du développement rural.

La mise en œuvre du projet s'est effectuée de façon méthodique, en témoigne l'ordonnancement des différentes phases de sa réalisation

- organisation d'un atelier de lancement et de présentation du projet regroupant outre les 2 ONG associées, 67 participants représentant 4 ministères, 9 associations et 5 organismes publics auquel ont été présentés les objectifs et le programme d'activité du projet,

- la préparation et l'organisation, avec les associations partenaires de caravanes d'animation et d'information basées sur un travail de proximité auprès des femmes rurales dans les communes des 4 Wilayas retenues et dont le programme d'activité portait sur l'alphabétisation (opportunités avec l'association IQRAA), la santé (risques domestiques, maladies à transmission hydrique), le code de la famille,

- mise en place d'ateliers de réflexion et de formation consacrés au réseau associatif (cadre juridique, avantages et limites, règles et mode de fonctionnement, partage des expériences...) 50 personnes représentant 18 associations ont pris part à ces ateliers

- mise en œuvre de diverses activités annexes en direction des populations ciblées par les associations (formation en informatique, pâtisserie, décoration florale, alphabétisation, soins de base)

- organisation d'un séminaire national de présentation des résultats du projet regroupant une centaine de personnes : associations locales et nationales, représentants des institutions publiques et privées concernées et annonce officielle de la constitution du réseau d'associations.

Il est à noter qu'un projet de partenariat avec la direction générale des forêts pour la mise en œuvre d'un programme concerté est en voie de concrétisation.

#### **ANEJ**

L'association est porteuse de deux projets non encore lancés pour l'insertion des jeunes par la création de micro-entreprises.

#### **Association CIARA**

Le CIARA est une association qui aide les jeunes à s'insérer dans le monde du travail.

Dans ce but il a développé plusieurs programmes de stage.

Le premier intitulé « stage de communication » et destiné à tous les diplômés de l'enseignement supérieur comporte un stage de trois mois à temps complet qui vise à combler leurs déficits en matière de communication orale et écrite en français, en matière de maîtrise de l'outil informatique et de connaissance de l'entreprise et du monde du travail. Il vise également à permettre au jeune diplômé à construire son projet professionnel et à maîtriser les techniques de recherche d'emploi. Trois sessions sont organisées annuellement.

Le second concerne les ingénieurs d'Etat en électronique, électrotechnique et automatisme qui ont déjà suivi le stage de communication. Il comprend 3 mois de travaux pratiques. Trois sessions sont organisées annuellement.

Le troisième vise à donner aux diplômés des filières non techniques ayant suivi le stage de communication des notions pratiques dans le domaine des différentes fonctions de l'entreprise : Finance et comptabilité, gestion des ressources humaines, marketing ...

Le quatrième est destiné aux techniciens supérieurs et licenciés dans le domaine de l'électricité électronique. Enfin, en direction des jeunes chômeurs non diplômés, une formation pratique en soudure est organisée. Le stage dure 15 jours.

Depuis le démarrage du programme en janvier 2012, plus de 1000 jeunes ont bénéficié de ces programmes et ont pu trouver un emploi. Environ la moitié des stagiaires sont des filles. La plupart des stagiaires ont obtenu un emploi salarié mais quelques uns ont lancé leur propre entreprise.

**Association El Assala**

Date de création 1997

Secteur d'activité Promotion des droits des femmes/ Activités génératrices de revenus

Personne à contacter Zohra BENAMEUR Fonction : Présidente

Tél : 027 87 84 81 Fax : 027 87 84 81 Email : assala\_djelfa71@yahoo.fr

**Projet réalisé: Création de micro entreprises pour femmes démunies de la région de Djelfa**

Le projet se fixe comme objectifs de lutter contre le chômage féminin et de contribuer à la lutte contre la pauvreté par l'aide à l'insertion socioprofessionnelle des femmes par un appui à la création d'entreprise ou au travail à domicile. Les actions programmées contribuent à la valorisation et à la promotion des activités féminines de la région de Djelfa. Plus spécifiquement le projet appuie la création de 20 micros entreprises pour femmes démunies de la région de Djelfa par la fourniture d'outils de travail et d'une partie de la matière première et surtout par la formation et l'accompagnement dans la gestion de leur projet

**Association Promotion de la Femme Rurale de Sidi Abdelaziz**

Date de création 2001

Secteur d'activité Promotion des droits des femmes/ Activités génératrices de revenus

Personne à contacter Souhila KIRAT Fonction : N/A

: Tél : 034 45 62 58 Fax : 034 45 62 58 Email

**Activité d'insertion :** Réhabilitation et développement d'activités génératrices de revenu pour femmes en milieu rural, pour la lutte contre la pauvreté et la revitalisation de la Commune de Sidi Abdelaziz , wilaya de Djelfa

L'objectif de l'activité est la lutte contre la pauvreté par la revitalisation des zones rurales grâce à la relance des activités agricoles et artisanales adaptées à la vocation de chacune des zones visées. Ceci permet la création de l'emploi et donc la lutte contre le chômage et tous ses impacts négatifs (exode rural, désertification des zones rurales, délinquance, malnutrition...).

De manière plus spécifique le projet vise l'implication des femmes dans le développement de la région et ce par l'exercice d'une activité génératrice de revenus relevant de l'agriculture et de l'artisanat local. (élevage bovin et poterie).

Deux rencontres de sensibilisation ont été organisées avec les autorités locales et les bénéficiaires potentielles.

Le recrutement de 3 formateurs a permis de réaliser 3 sessions de formations (conduite d'élevage bovin laitier et poterie) Les formations ont été réalisées avec l'appui du CFPD et du centre de formation agricole qui a pris en charge partiellement les formateurs ainsi qu'avec le concours de la chambre de l'artisanat et des métiers

Les élus ainsi que les services sociaux ont été associés à la sélection des 15 bénéficiaires des unités d'élevage bovin et des artisanes en poterie (10)

Le projet s'est concrétisé par :

- La formation de 33 Bénéficiaires aux techniques d'élevage bovin laitier et cultures fourragères et de 18 en poterie
- La plantation de cultures fourragères 3 parcelles soit 2 Ha au total.
- La réalisation de 10 microprojets d'élevage bovin (acquisition et redistribution du cheptel et d'aliments du bétail aux bénéficiaires.
- La mise en place d'un atelier de poterie avec l'acquisition d'un four et la location d'un local.
- La publication d'un manuel sur la conduite d'élevage bovin et les techniques de cultures fourragères en vue de sa distribution aux bénéficiaires et aux autres femmes rurales qui veulent s'investir dans le domaine.

La durabilité du projet est envisagée par un programme d'affectation des bénéfices des ventes, la reproduction du bétail et la participation des bénéficiaires aux frais induits par la location et la production du fourrage. L'association travaille également en réseau avec d'autres associations en vue de la commercialisation, de l'amélioration de la qualité des produits et la diversification des produits de l'atelier de poterie.

Les autorités et institutions locales ont contribué à la réalisation du projet.

### **Association Sociale EL FADJR**

Date de création 2004

Secteur d'activité Promotion des droits des femmes/ Genre

Personne à contacter Abdelkrim BRAHIMI Fonction : Président

Tél : 0772 88 32 60 Fax : 026 96 63 72 Email : brahimi\_abdelkrim2008@yahoo.fr

Implantation Wilaya de Bouira

**Projet réalisé:** Lutte contre la pauvreté et la marginalisation par l'appui à la promotion et au développement de l'élevage permettant ainsi de fixer la population de jeunes dans leur terroir : création de 12 unités d'élevage individuel au profit de jeunes défavorisés de la région d'El Hachimia.

Le projet a permis à 12 chômeurs de bénéficier chacun d'une unité d'élevage ovin après avoir été initiés aux techniques de conduite (soins et prévention vétérinaire) et gestion des unités d'élevage.

Il a également permis à 100 chômeurs d'être accompagnés et orientés en vue d'exercer une activité génératrice de revenus

Au terme du projet, les bénéficiaires semblent aller vers une autonomie financière. De plus, trois unités ont été créées en sus de celles définies comme objectif à atteindre. La pérennisation est envisagée de la façon suivante:

- les bénéficiaires sont appelés dès la fin de la première année à faire don de deux brebis de leur production.
- les membres de l'association, le conseil municipal assisteront les bénéficiaires dans leurs démarches et la gestion de leurs problèmes sur le long terme.

### **Association promotion et solidarité de la femme**

Date de création 1999

Secteur d'activité Promotion de la femme et de la jeune fille

Mme Djnane Zoubida présidente

Wilaya de Bouira.

Projet avec le ministère de la jeunesse et des sports pour la formation des femmes, au sein de leur foyer pour la couture et pour avoir accès au micro crédit.

- Sensibilisation des femmes, et de leurs parents pour les autoriser à suivre une formation.
- Formation pour 23 femmes dans la couture, la broderie et le crochet. (Projet d'ouverture d'une école de coiffure, de broderie, de pâtisserie etc.)
- Accompagnement des femmes pour l'octroi des micro crédits (ANGEM , ANSEG, et CNAC) et dans les diverses démarches.

Pour le recrutement des femmes des annonces sont postées dans les lycées; le porte à porte et le bouche à oreille fonctionnent. Le niveau scolaire des filles ne va pas au delà de la 9<sup>ème</sup> année.

Les femmes rencontrent des difficultés à commercialiser les produits. C'est pourquoi des expositions sont organisées pour la commercialisation des produits.

**Association Flambeau de l'Avenir Féminin**

Date de création 2006

Secteur d'activité Promotion des droits des femmes/ Activités génératrices de revenus

Personne à contacter Fatima ROUGHI Fonction : Présidente

Tél : 029 81 62 52 Fax : 029 81 62 52 Email fatimaroughi@gmail.com

**Projet réalisé:** Création d'ateliers de filature, tissage et de couture au profit de femmes défavorisées - El Meniaa

Le projet s'adresse prioritairement aux femmes rurales démunies ayant un savoir faire de base dans le tissage et la couture.

Par la mise en place d'ateliers de formation au tissage d'art traditionnel, le projet vise à apporter à sa population cible un savoir faire complémentaire en matière de tissage d'art, et dans le même temps à contribuer à la sauvegarde du patrimoine artisanal typique de la région.

La mise en œuvre du projet a permis :

- La formation et l'insertion professionnelle de 60 femmes en tissage, broderie et couture. Par ailleurs, les bénéficiaires ont été informées de leurs droits sociaux et leur droit au travail
- La production et la commercialisation (à Laghouat, Oran et Alger) d'une grande quantité d'ouvrages d'artisanat traditionnel; ce qui a procuré aux bénéficiaires de substantiels revenus et une indépendance économique
- L'association a participé à 03 expositions en 2009

La durabilité du projet est envisagée par une autonomie financière acquise grâce à la commercialisation de produits.

Il y a lieu de relever la bonne médiatisation du projet (trois articles dans la presse, intervention à la radio, participation à une émission télévisée)

**Association Femmes en Communication**

Date de création 1995

Secteur d'activité Promotion des droits des femmes/ Genre

Personne à contacter Maya AZZEGAGH Fonction : Chef de projet

Tél : 021 74 39 66 Fax : 021 68 55 66 Email : femmesresart@yahoo.fr

**Projet réalisé** Renforcement et élargissement du réseau algérien de femmes artisanes d'art, **Res'art****Implantation** Wilaya d'Alger

Les objectifs globaux fondamentaux que visent le projet sont l'insertion professionnelle des femmes, la revalorisation et la modernisation de l'artisanat féminin algérien et la valorisation du travail des femmes et ce par la production et la commercialisation de l'artisanat d'art algérien; mise en place les conditions requises pour que les femmes et les jeunes femmes artisanes améliorent leurs productions artisanales (la qualité et les finitions) et élargissent leur activités pour devenir des productrices et créatrices d'emplois autour de l'artisanat.

L'association a mené une intense activité dans le but de mettre en place le réseau projeté qui s'est traduite notamment par de nombreuses rencontres de sensibilisation avec les artisanes et les autorités nationales, régionales et locales, notamment les chambres de l'Artisanat et des Métiers des régions d'Oran, Illizi, Mascara, Boussaâda, Tipaza et Biskra. Les activités ont porté sur :

- la sensibilisation au travail formel et au commerce équitable
- la formation, l'accompagnement et le suivi de la production des artisanes avec le soutien de formatrice permettant le travail de réflexion et de création de 36 artisanes de huit localités
- l'élaboration de la Charte Res'Art
- la rencontre de Planet Finance (Maroc) en vue de l'élaboration d'une coopération visant à introduire une demande de subvention commune au Réseau Méditerranéen. D'autres démarches avec d'autres réseaux sont en cours
- la participation à de nombreuses manifestations : SIAO à Ouagadougou Salon International de l'Artisanat à Alger, Foire Internationale d'Alger, expositions régionales de Tizi Ouzou, Oran, Oued Souf, Boumerdes, Ksar Chellala et Alger

L'association a en outre procédé à l'ouverture à Alger d'une galerie d'exposition permanente.

### LES CRÉNEAUX PORTEURS

Dans cette étude, les créneaux porteurs sont identifiés sur la base des données disponibles au niveau global. Cette approche ne peut constituer qu'un cadre indicatif et il est clair que les porteurs

de projets et ceux qui cherchent un emploi salarié devront mener leur propre enquête au niveau local.

Les données globales disponibles permettent d'avancer quelques pistes.

L'évolution des données sur l'emploi indique que la création d'emploi est le fait d'une part du développement de l'entrepreneuriat et d'autre part de l'emploi salarié du secteur privé.

(EVOLUTION DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI (EN % DE L'EMPLOI TOTAL)										
	1987	1992	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Indépendants Employeurs	16.8	20.0	26.7	27.8	27.1	32.1	29.3	29.0	29.2	29.5
Salariés permanents	70.0	58.0	48.8	42.3	38.2	32.7	33.8	35.0	33.1	33.0
Salariés non permanents	11.5	16.7	19.6	22.7	27.4	27.4	31.2	30.8	32.7	33.4
Aides familiaux	1.7	5.3	4.9	7.2	7.2	7.8	5.7	5.2	5.0	4.1

Source : Construit à partir des données ONS

Les femmes ont été plus lentes que les hommes à prendre acte de cette évolution de l'emploi et reste attachées au salariat permanent.

EVOLUTION DE LA STRUCTURE DES EMPLOIS FÉMININS					
	2005	2007	2008	2009	2010
Employeurs & Indépendant	26,7%	24,5%	28,9%	30,1%	30,7%
Salariés permanents	51,1%	44,8%	39,8%	39,2%	35,9%
Salariés non permanents+ apprentis	14,9%	25,0%	23,3%	25,4%	25,0%
Aides familiaux	7,3%	5,7%	8,0%	5,3%	8,5%

Source : Construit à partir des données ONS

Cependant en 2010 l'emploi féminin non salarié représente 31% du total des emplois. Le salariat permanent recule au profit des non permanents.

Le secteur privé est celui qui offre le plus d'emploi. Jusqu'en 2010 pourtant et contrairement aux hommes, la majorité des femmes travaillaient dans le secteur public.

PART DU SECTEUR PRIVÉ OU MIXTE DANS LES EMPLOIS			
Année	2007	2009	2010
Masculin	69,9	68,8	67,7
Féminin	45,2	49,5	54,2
Ensemble	65,2	65,9	65,6

Source : d'après statistique ONS

Les statistiques de l'ANEM sur les offres d'emploi en 2010 confirment les observations de l'ONS. Ainsi, sur les 236.000 offres d'emploi enregistrées par l'ANEM<sup>24</sup> en 2010, 72% émanaient du secteur privé (52% du privé national et 20% du secteur privé étranger). Encore cette proportion est-elle probablement sous-estimée dans la mesure où certaines entreprises recrutent directement sans passer par l'ANEM<sup>25</sup>. La tendance des femmes, signalée dans l'enquête menée par le CRASC, à s'adresser presque exclusivement au secteur public pour trouver un

emploi doit donc être modifiée. Les offres d'emploi recensées par l'ANEM en 2010, indiquent que, par branche d'activité économique, le BTP vient largement en tête avec 39% des offres d'emploi, suivi du secteur de l'eau et de l'énergie avec 8%, des services aux collectivités 7%, de la sidérurgie 5% et des transports 4%. Il s'agit de branches peu investies par les femmes.

Sur les 180.000 personnes placées par l'ANEM en 2010, 66% n'ont pas de diplôme, 15% un diplôme de la formation professionnelle, et 12% de l'enseignement supérieur.

Ces données indiquent que l'emploi disponible se situe dans des secteurs difficiles d'accès aux femmes, et qu'il s'agit surtout d'emploi peu qualifié alors que ce sont les femmes diplômées qui cherchent activement de l'emploi.

Les micro-entreprises créées par des femmes dans le cadre de l'ANSEJ<sup>26</sup>, même si elles se concentrent dans certains secteurs dits féminins, investissent d'autres créneaux. Ainsi :

- Dans le secteur de l'agriculture, certaines se sont lancées dans l'élevage : bovin (6 entrepreneuses), apiculture, aviculture, élevage

de cailles, dans les travaux agricoles et de DRS, dans la production d'aliments du bétail.

- Dans le secteur du BTP, on trouve 2 entreprises de construction, 1 de fabrication de matériaux de construction et une de peinture et décoration lancées par des femmes
- Dans les métiers de l'environnement, des femmes ont créé des entreprises de nettoyage, dératisation et traitement des déchets (6) ainsi que d'espaces verts (3)
- Dans le secteur de la construction métallique, on trouve créées par des femmes, des entreprises de menuiserie aluminium, fabrication de câbles, fabrication de meubles frigorifiques et chambre froide, de matériel chirurgical, mécanique de précision et de ferronnerie.
- En matière de maintenance une entreprise de maintenance d'équipements médicaux et une de réparation de matériel électronique
- Nombreuses se sont lancées dans l'industrie alimentaire, parfois avec un succès remarquable telle l'entreprise Casbah et son vinaigre sans alcool, une minoterie, une unité de torréfaction de café...
- L'industrie chimique a attiré de nombreuses femmes,

que ce soit dans la fabrication d'articles en plastique; tuyaux et gaines, articles scolaires; dans le conditionnement de détergents et produits d'entretien, la fabrication de cosmétiques.

- Deux se sont lancées dans la maroquinerie (sacs, vêtements en cuir) Aucune dans le travail du bois.
- Elles ont investi massivement les services, aussi bien dans le domaine des prestations informatiques, de la communication et publicité, des bureaux d'études, que des crèches et des écoles, des salles de sport, du pressing, de la restauration (traiteur) et même de la location de voitures.

Ces informations sont à garder en mémoire par ceux qui sont porteurs de projet ou qui sont à la recherche d'un emploi salarié.

Pour aider les porteurs de projets à s'investir dans des créneaux porteurs, le Bureau International du travail a mis au point une méthode d'étude rapide du marché annexée au présent rapport.

Constatant d'une part que la source principale d'inspiration des entrepreneurs est souvent trouvée chez les concurrents (mimétisme) avec à la clef des marchés saturés et d'autre part que ces entrepreneurs cherchent des clients via leur réseau

au lieu d'essayer d'attirer de nouveaux clients via des produits/services innovants, la méthode proposée présente une démarche d'études de marchés rapides orientées « offre » au lieu d'être focalisées sur la « demande ».

**Les objectifs de cette méthode sont de:**

- Sensibiliser les micros entrepreneurs à l'importance du marketing et de la demande du client
- Aider les micros entrepreneurs à identifier les besoins et les opportunités existants sur le marché
- Aider les micros entrepreneurs à développer des produits / services répondant à une vraie demande.

La méthode proposée permet de faire réaliser par les micros entrepreneurs et porteurs de projet une étude de marché en trois séances d'une journée seulement.

L'application de cette méthode au plan local, par exemple par les associations d'appui à l'insertion en direction des femmes porteuses de projet peut permettre de diversifier les biens et services à produire en fonction des différentes clientèles identifiées et de leurs besoins ■

## QUELQUES RECOMMANDATIONS EN CONCLUSION

Pour la création d'entreprise trois recommandations :

- Bien choisir son créneau d'activité en tenant compte des besoins non satisfaits de la clientèle solvable dans la région où l'on réside. Il peut être intéressant pour y arriver de s'appuyer sur les méthodes d'étude de marché rapide (BIT).
- S'informer en détail sur les facilités offertes par les pouvoirs publics
- Acquérir des notions de gestion Pour l'accès à l'emploi.
- Bien se connaître pour choisir son emploi
- Oser se risquer dans des secteurs différents de celui de la formation reçue (si celle-ci ne débouche pas sur des offres d'emploi)
- Mobilité.

## ANNEXE 1

### LISTE DES ASSOCIATIONS BENEFICIAIRES DE PROJET ONGII AYANT UNE ACTIVITE D'INSERTION

Dénomination de l'association	Activité	Wilaya
<b>Association El Adwaa</b>	Formation des femmes de la région à des métiers artisanaux	Adrar
<b>Association Club d'Etudiant Culturel</b>	Réseau de promotion des associations de jeunes d'Adrar	Adrar
<b>Association nationale femme et développement rural</b>	Démultiplication et partage d'acquis pour le renforcement des cadres de l'ANFEDR et d'ONG associé	Alger
<b>Association femmes en communication</b>	Renforcement et élargissement du réseau algérien de femmes artisanes d'art « RES'ART »	Alger
<b>Irchad wa islah</b>	Formation et aide à la création de micro-entreprises	Alger
<b>Association « Twiza » pour la protection de l'environnement</b>	Amélioration des revenus de 30 ménages de la mechta de Lahbal, commune de M'chounech, wilaya de Biskra, grâce à l'innovation des moyens et les techniques de production agricole	Biskra
<b>Djazairouna</b>	Ensemble contre les Violences faites aux Femmes et aux Enfants	Blida
<b>Association de solidarité et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion EL GHAITH</b>	Promouvoir les associations Bordjiennes	Bordj Bou Arreridj
<b>Association sociale « El fadjr »</b>	Lutte contre la pauvreté et la marginalisation	Bouira
<b>Association promotion de la femme et de la jeune fille rurale</b>	Centre Arc en Ciel	Chlef
<b>Association EL ASSALA</b>	Création d'une micro entreprise pour femmes démunies	Djelfa
<b>Association science et travail pour les femmes.</b>	Renforcement et appui à l'association de femmes « sciences, travail et développement de la femme » de Messaad	Djelfa
<b>Peace and Solidarity Association</b>	Formulation et aide à la création d'activités.	Djelfa
<b>Association art et création Metlili</b>	Habilitation et orientation du mouvement associatif de Metlili Chaamba vers un développement durable.	Ghardaia
<b>Association Flambeau de l'Avenir Féminin</b>	Création d'ateliers de couture, filature et tissage au profit des femmes défavorisées d'El Meniaa	Ghardaia
<b>Association de promotion de la femme rurale de Sidi Abdelaziz</b>	Réhabilitation et développement des activités génératrices de revenus pour les femmes en milieu rural pour la lutte contre la pauvreté et la revitalisation de la commune de Sidi Abdelaziz	Jijel
<b>Association féminine « Aicha oum el mounimine »</b>	Renforcement des capacités d'agir des associations de développement d'Aflou	Laghouat

<b>Association de bienfaisance pour la solidarité et l'action sociale</b>	Collaboration avec l'ANSEJ pour l'insertion des jeunes (filles+garçons)	Laghouat
<b>Association de mutualité sociale Laghaout</b>	Insertion des femmes par une activité génératrice de revenus – LAGHOUAT -ALGERIE	Laghouat
<b>Association pour la Promotion de la Femme Rurale</b>	Amélioration des revenus des femmes rurales défavorisées par l'élevage caprin laitier	Laghouat
<b>Association pour la Promotion de la Femme Rurale</b>	Réseau pour le renforcement des capacités des associations et la promotion des échanges inter associatifs pour le développement des zones défavorisées à Laghouat	Laghouat
<b>Association pour la promotion de la femme et de la fille Hachimite</b>	Formation et microcrédits	Mascara
<b>Association « Elaamel wa Elamel »</b>	Promotion des activités agricoles génératrices de revenus.	Mila
<b>Association féminine pour l'épanouissement de la personne et l'Exercice de la Citoyenneté A.F.E.P.E.C</b>	Information, sensibilisation, mobilisation et organisation autour de l'égalité des droits des femmes et de la non violence	Oran
<b>Association Femmes Algériennes Revendiquant leurs Droits FARD</b>	Réseau pour l'intégration du genre dans les pratiques associatives	Oran
<b>Association pour la Propreté et la Protection de l'Environnement et la Citoyenneté</b>	Maison de Rayonnement Culturel et d'Aide à l'Insertion Sociale des Femmes Rurales de Bethioua (AMEL)	Oran
<b>Association féminine pour la promotion de l'artisanat Ouargla</b>	Création d'ateliers de tissage pour les femmes au foyer défavorisées dans les Ksours de la ville de Ouargla.	Ouargla
<b>Association promotion de la femme rurale</b>	Création d'un atelier de formation avec AGR pour la femme rurale.	Sidi Bel Abbes
<b>Association IBTISSAMA</b>	Création d'un centre d'accueil et de réinsertion des femmes et enfants défavorisés	Skikda
<b>Association promotion des femmes rurales de la willaya</b>	Contribution à l'allègement de la pauvreté à travers le développement des activités génératrices de revenus au profit des ménages les plus démunis	Skikda
<b>Union pour le développement communautaire Souk Ahras</b>	Réseau des Associations de la ville de SOUK-AHRAS pour le Développement communautaire et durable	Souk Ahras
<b>Association Culturelle «Espace de la Femme Moderne»</b>	Maison d'apprentissage et d'insertion professionnelle pour femmes sans ressources de la commune de Cherchell	Tipaza
<b>Association du Développement de la Femme Rurale « IKRAM »</b>	Plan de soutien à la femme rurale	Tipaza
<b>Association culturelle AMVSNAM</b>	Atelier de formation des artisans et des commerçants	Tizi Ouzou
<b>Association pour l'insertion et l'emploi par le développement rural de M'kira</b>	Réseau M'kira pour le développement local	Tizi Ouzou
<b>Ligue des activités scientifiques et techniques de jeunes LSTJ de la wilaya de Tlemcen</b>	Pôle de Formation et d'Insertion pour Jeunes Diplômés Chômeurs(PFI-JDC)	Tlemcen