

ATELIER NATIONAL : ALGER, LE SAMEDI 04 JUIN 2016

IMPACT DES CONCLUSIONS MINISTÉRIELLES DE L'UpM ADOPTÉES EN 2013 À PARIS



CIDDEF
Revue des droits de l'Enfant et de la Femme
ISSN 1112-6108

CENTRE D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION SUR LES DROITS DE L'ENFANT ET DE LA FEMME

REVUE DU CIDDEF
NUMÉRO 38 AVRIL-SEPTEMBRE 2016

LA REVUE DU CIDDEF REJOINT PLUS DE 5.000 LECTEURS CHAQUE TRIMESTRE

PUBLIÉ PAR

CENTRE D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION SUR LES DROITS DE L'ENFANT ET DE LA FEMME

ASSOCIATION À BUT NON LUCRATIF

5, RUE IBN HAZM-SACRÉ COEUR -ALGER
TÉL. / FAX : (213) 23 49 16 58
CONTACT@CIDDEF-DZ.COM
CIDDEFENFANT@YAHOO.FR

SITE WEB : WWW.CIDDEF-DZ.COM



DISCOURS D'OUVERTURE DE LA JOURNÉE

MAÎTRE NADIA AIT-ZAI, PRÉSIDENTE DE LA FONDATION POUR L'ÉGALITÉ.

INTERVENTION DU REPRÉSENTANT DE LA DÉLÉGATION DE L'UNION EUROPÉENNE EN ALGÉRIE

MARCO SIOLI, ATTACHÉ À LA DÉLÉGATION DE L'UNION EUROPÉENNE

LE RENFORCEMENT DU RÔLE DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ EURO-MÉDITERRANÉENNE.

LILIANE HALLS-FRENCH, SOCIOLOGUE-CHERCHÉUR, CO-PRÉSIDENT DE L'EUROMED FEMINIST INITIATIVE IFE-EFI.

LA PARITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN ALGÉRIE.

MOULOUH HEDIR, ÉCONOMISTE ET CONSULTANT EN COMMERCE INTERNATIONAL.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ALGÉRIE À L'ÉPREUVE DE LA DEMANDE DES FEMMES, QUELS BILANS ?

FATIMA-ZOHRA OUFRIHA, PROFESSEURE AGRÉGÉE EN SCIENCES ÉCONOMIQUES, LICENCIÉE EN SOCIOLOGIE ET EN HISTOIRE

L'EMPLOI ACTUEL, LOIN DE LA PARITÉ

MARIE-FRANCE GRANGAUD, CONSULTANTE AU CIDDEF

APPORT DES FEMMES À L'ÉCONOMIE, EN PARTICULIER À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

MAYA AZEGGAGH, ASSOCIATION FEMMES EN COMMUNICATION.

ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ

AICHA KOUADRI, PRÉSIDENTE ASSOCIATION DES FEMMES CADRES ALGÉRIENNES (AFCARE)

POLITIQUE ET VISION SUR LA FEMME ALGÉRIENNE : ÉQUITÉ ET EMPOWERMENT **إنصاف و تمكين**

KARIMA MEGDEF, DIRECTRICE DE LA CONDITION DE LA FEMME, MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ

CONTRIBUTION DU CNES À LA PARITÉ EN GÉNÉRAL ET À L'EMPLOI EN PARTICULIER

AMMAR BELHIMER, PROFESSEUR À L'UNIVERSITÉ DE DROIT D'ALGER

LES CONTRAINTES ET OBSTACLES À L'ENTREPRENARIAT FÉMININ ET LE CHAMP DU SAVOIR EN ALGÉRIE

KAHINA OUCHALAL, CHERCHEUR AU CREAD

CONTRAINTES ET OPPORTUNITÉS À LA PARTICIPATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES ALGÉRIENNES : LES TEXTES JURIDIQUES

NADIA AIT-ZAI, AVOCATE ENSEIGNANTE À LA FACULTÉ DE DROIT D'ALGER

RECOMMANDATIONS DE L'ATELIER NATIONAL : IMPACT DES CONCLUSIONS MINISTÉRIELLES DE L'UpM ADOPTÉES EN 2013 À PARIS

02

04

06

08

10

13

19

21

26

33

36

42

49



ATELIER NATIONAL Impact des conclusions ministérielles de l'UpM adoptées en 2013 à Paris

Alger - Samedi 04 juin 2016

Comment progresser vers une participation égale des femmes
et des hommes, sur le marché de l'emploi en Algérie ? »

Quelle parité en matière de représentativité des femmes dans
les postes de décision dans l'administration et dans l'entreprise ?



Nadia Ait Zai

Présidente de la Fondation pour l'égalité
Avocate, enseignante à la faculté de droit d'Alger

Bonjour, bienvenue

Nous sommes ravies de vous accueillir dans ce centre qui relève du ministère de la solidarité et remercions vivement madame la Ministre et sa Directrice Générale qui ont accepté d'abriter cet atelier national ayant pour thème «Comment progresser vers une participation égale des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi en Algérie».

Je souhaite la bienvenue à Monsieur Marco Sioli, attaché à la délégation de l'Union Européenne et à Madame Liliane Halls French, Coprésidente de l'Euromed Feminist Initiative avec qui nous organisons cet atelier.

Le thème que nous avons choisi est d'actualité pour nous car il s'inscrit dans le cadre de la révision constitutionnelle qui s'est faite dernièrement qui en son article 36 a posé les principes de la parité sur le marché du travail tout en engageant l'État à œuvrer, à promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans l'administration et dans les entreprises.

Nous l'inscrivons également dans les conclusions de la troisième conférence ministérielle de l'UpM sur le renforcement du rôle des femmes dans la société euro-méditerranéenne qui s'est tenue le 12 septembre 2013.

Au cours de cette réunion, les ministres présents ont réaffirmé l'importance de promouvoir l'égalité de juré et de facto entre les femmes et les hommes dans le cadre de leurs droits civils, politique, économiques, sociaux et civils, ils se sont engagés à concrétiser cette égalité dans le respect de leurs obligations internationales dans la région euro méditerranéenne en tenant compte des conventions internationales qu'ils ont ratifiés, dans les domaines suivants :

1. Le droit de participation à la vie politique, économique, civile et sociale égal pour les femmes et les hommes

2. La lutte contre toutes les formes de violence et de discrimination à l'encontre des femmes et des filles

3. Le changement d'attitude et de comportement pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes afin de favoriser l'émancipation des femmes, non seulement en matière de droit mais aussi de pratique

Les conclusions n'ont pas manqué de mettre en exergue les réformes engagées dans plusieurs pays en offrant des possibilités de progrès pour donner aux femmes et aux filles la pleine jouissance de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales.

Les organisations de la société civile qui œuvrent en faveur des droits des femmes et à la promotion de l'égalité ont inscrit dans leur agenda les trois domaines cités précédemment. Leurs actions se sont déjà soldées par l'adoption de certaines lois particulièrement en politique (loi de janvier 2012 sur la représentativité des femmes en politique, fond de garantie pour la pension alimentaire), **par la modification : du code de la famille, du code de la nationalité** permettant à la femme algérienne de transmettre sa nationalité à son enfant né d'un père étranger, **du code pénal** criminalisant la violence conjugale, le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et le harcèlement de rue. Le code pénal en 2014 a incriminé la discrimination et n'a pas manqué d'en donner une définition.

Des politiques publiques d'éducation, de santé, d'emploi ont été mises en place par les pouvoirs publics. Des mécanismes d'aide à l'emploi, au prêt, au crédit ont été créés permettant aux femmes d'y accéder pour la création de micros entreprises. La charte de la femme travailleuse élaborée par le ministère de la solidarité prend en compte les préoccupations des femmes notamment dans la conciliation vie professionnelle, vie familiale en proposant à

chaque secteur des solutions possibles à réaliser.

Cependant, si aujourd'hui les femmes peuvent se prévaloir de nombreux acquis, il est un domaine, celui de l'emploi, où elles sont faiblement présentes depuis de nombreuses années malgré les efforts déployés par l'État pour circonscrire le faible taux d'activité féminine, 18%. Pourtant depuis l'indépendance, l'Algérie n'a jamais cessé d'affirmer dans les discours politiques que la femme algérienne ne serait libre que si elle participe au développement économique du pays; Force est de constater que malgré les efforts déployés par l'État, les femmes sont peu nombreuses sur le marché du travail. **Où vont-elles après l'université alors qu'elles y sont plus nombreuses que les garçons ? Vont-elles dans l'informel ? Retournent-elles au domicile de leurs parents, se marient-elles et sont-elles forcées de ne pas travailler ?** Le législateur a pourtant protégé le droit au travail de la femme aussi bien dans la constitution que dans le code de la famille.

Quels sont donc les obstacles rencontrés par les femmes en âge de travailler ?

Comment construire cette égalité, cette parité sur le marché du travail prônée par la constitution en son nouvel article 36, comment réduire l'écart important qu'il y a entre les femmes et les hommes ?

Nous allons à travers les communications des uns et des autres tenter de répondre à ces questions et de proposer des recommandations afin de diminuer cet écart flagrant et d'aller vers l'égalité.

D'ailleurs, nos recommandations si elles sont suivies d'effet par nos pouvoirs publics pourront être présentées à la prochaine rencontre que les ministres ont convenu d'organiser en 2016 afin d'évaluer et d'examiner les progrès réalisés par les pays membres de l'UpM■



Mr. Marco Sioli,
Attaché à la Délégation de l'Union
Européenne en Algérie

Mesdames et messieurs,

C'est un grand honneur pour moi d'être ici ce matin parmi vous et d'avoir l'opportunité de m'adresser à vous sur un thème qui fait partie du socle de valeurs que partagent l'Union européenne et l'Algérie et qui est au cœur du partenariat qui nous unit: celui de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, les sociétés qui garantissent aux femmes la possibilité de s'épanouir et de participer librement à la vie sociale, politique et économique sont plus pacifiques et plus prospères que celles qui ne le permettent pas.

Les conclusions ministérielles de l'Union pour la Méditerranée adoptées à Paris en 2013 dans le contexte du «processus de renforcement des femmes dans la société», ont réitéré les rôles clés des femmes dans les sociétés, l'urgence de mettre fin aux discriminations et aux violences contre les femmes, et la nécessité d'élaborer des politiques qui contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour mettre ces conclusions en pratique, et éviter qu'elles ne restent lettre morte, l'Union européenne a décidé de soutenir le projet de l'Initiative Féministe EUROMED visant à créer une «plate-forme pour l'égalité des genres» et c'est aussi grâce à ce projet qu'aujourd'hui on est ici.

L'objectif de ce programme est d'améliorer la coopération régionale entre les pays voisins du Sud au travers de dialogues et d'échanges de bonnes pratiques lors de tables rondes régionales et nationales réunissant actrices et acteurs de la société civile, actrices et acteurs gouvernementaux et décideuses et décideurs politiques.

Tout comme l'Union européenne, l'Algérie s'est engagée vers la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes et notre défi est commun.

La Délégation de l'UE en Algérie salue les récents progrès réalisés sur les plans juridiques et réglementaires, avec par exemple la pénalisation des violences à l'encontre des femmes mais également, avec la révision de la Constitution. Ces avancées confirment la volonté de l'Algérie d'améliorer la représentativité des femmes dans les assemblées élues, mais aussi, et c'est ce qui nous réunit aujourd'hui, avec l'article 36 de la Constitution pour la promotion de la parité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi.

Comme vous le savez, la scolarisation des filles a un impact très positif sur l'autonomisation des femmes qu'elles deviennent et l'Algérie a réalisé beaucoup de progrès dans ce domaine, néanmoins, le taux de femmes sur le marché du travail reste très faible.



C'est pour répondre à ce type de questions et leur trouver des solutions constructives que l'Union européenne se met un point d'honneur à encourager et soutenir les initiatives comme celle d'aujourd'hui

Plusieurs programmes ont été mis en œuvre grâce à l'UE pour contribuer à la réduction de la pauvreté et à l'autonomisation des femmes via le financement par exemple du projet Res'Art qui soutient les femmes artisanes dans l'économie formelle, porté par l'association nationale Femmes en Communication.

Un autre exemple est le programme «Genre et Économies Pluri'Elles», porté par notre partenaire CIDDEF, et dont l'objectif était de favoriser l'accès à l'emploi et à la création d'activités génératrices de revenus des femmes.

En outre, depuis quelque années, l'UE cherche à intégrer l'approche «genre» dans tous les programmes de coopérations avec l'Algérie. Une attention particulière doit donc être donnée à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs d'intervention dans lequel l'UE a établi un partenariat avec l'Algérie. Les résultats, il faut le reconnaître, restent encore très timides mais notre volonté à contribuer à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est bien forte.

Bien sûr, le chemin est encore long pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, pas seulement en Algérie mais partout dans le monde, mais nous sommes convaincus qu'en unissant nos efforts, nous pourrions tendre vers des sociétés plus égalitaires et plus solidaires.

Merci ■

LE RENFORCEMENT DU RÔLE DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ EURO-MÉDITERRANÉENNE



Liliane Halls-French,
Sociologue-chercheur, coprésident de
l'Euromed Feminist Initiative IFE-EFI

Madame la Directrice de la Condition de la Femme au Ministère de la Solidarité, Monsieur le représentant de la Délégation de l'Union Européenne, Mesdames les Parlementaires, chères et chers collègues, Mesdames et Messieurs

C'est pour moi un honneur et un grand plaisir d'être avec vous aujourd'hui à Alger. Permettez moi de remercier chaleureusement le CIDDEF pour l'organisation de cette rencontre.

L'Initiative Féministe Euro-Méditerranéenne est un réseau qui regroupe des organisations de défense des droits des femmes sur les deux rives de la Méditerranée. Le CIDDEF fait partie de notre réseau et ma collègue Nadia Ait-Zai est membre de notre bureau, qui est notre instance dirigeante.

Au-delà de la diversité de nos contextes, nous travaillons ensemble pour promouvoir

dans tous nos pays les droits des femmes en tant que droits humains universels, leur droit à vivre sans violence, leur droit à disposer de leur propre corps, de maîtriser leur propre vie, leur droit à l'autonomie, à la pleine citoyenneté, à l'égalité.

C'est l'égalité qui nous réunit aujourd'hui, autour de la problématique majeure de l'emploi - dans le cadre d'un projet que nous mettons en œuvre, avec le soutien de l'Union Européenne, de plate-forme régionale pour l'égalité, qui a pour but de renforcer la coopération régionale sur les droits des femmes en prenant appui sur les conclusions ministérielles de l'Union pour la Méditerranée sur «le renforcement du rôle des femmes dans la société.»

De fait, nous suivons ce processus ministériel EuroMed, connu sous le nom de processus d'Istanbul, depuis 2008 et nous l'approchons comme un outil dont nous, société civile, pouvons nous emparer pour préserver nos droits et en promouvoir de nouveaux. C'est dans ce but que nous avons développé notre projet d'agenda commun pour l'égalité dont le point culminant a été la conférence d'Amman en 2013 qui a rassemblé, à l'initiative de notre réseau, toutes les parties prenantes impliquées dans le projet : représentants des Ministères, diplomates, parlementaires, responsables de partis politiques, syndicalistes, chercheur-e-s, militantes et militants des droits humains.

Le dialogue engagé a été d'autant plus fructueux qu'il s'est déroulé dans le respect des différents rôles et perspectives et celui de l'indépendance de la société civile à laquelle nous sommes particulièrement attachées.



J'ai plaisir à rappeler que plusieurs des recommandations de la conférence d'Amman ont été prises en compte lors de la Ministérielle qui s'est tenue à Paris en 2013. Au cours de cette rencontre les ministres ont réaffirmé l'importance de promouvoir l'égalité entre les femmes en droit et en fait, ce qui est pour nous un acquis historique. Donc ces conclusions, sont pour nous je le redis, un point d'appui majeur.

Mais nous savons par expérience que rien ne se passe sans l'engagement des femmes elles-mêmes et leur action.

Nous sommes partout confrontées au même gouffre : celui qui sépare l'égalité en droit et la réalité de la vie des femmes, les déclarations et les actes, les lois et leur application et affrontons une vague de régression alarmante pour les droits humains et ceux des femmes en particulier : conflits, occupation, montée des intégrismes religieux et politiques, crises économique et financière, crise de la démocratie, situation tragique de millions de personnes réfugiées et déplacées.

Notre combat pour l'égalité n'en est que plus important car en temps de guerre, de crise et de conflit, les droits des femmes sont, alors qu'ils sont une composante essentielle de la solution, relégués plus que jamais au dernier rang des agendas politiques.

Nous continuons donc notre action pour élargir et approfondir le dialogue engagé et faire que les déclarations ministérielles trouvent une inscription concrète dans les politiques des Etats, dans l'intérêt des femmes et de la société toute entière.

Notre programme de travail comporte deux rencontres régionales et treize rencontres nationales dont celle que nous avons aujourd'hui, et ce dans sept pays (Algérie, Maroc, Tunisie, Jordanie, Égypte, Liban, Palestine) ainsi qu'une conférence régionale : autant d'espaces débat qui contribueront à finaliser les recommandations de la société civile avant la Ministérielle dont la date est aujourd'hui prévue en février 2017.

Les conclusions de notre présente rencontre et les priorités qui seront dégagées seront de précieux points d'appui pour parvenir à ce que les engagements pris par les gouvernements dans le cadre des conventions internationales dont les États sont partie prenantes - en particulier la CEDAW - se traduisent par une égalité réelle entre les femmes et les hommes quant à leurs droits politiques, économiques, sociaux et culturels.

Je vous remercie ■

LA PARITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN ALGÉRIE



Mouloud Hedir
Économiste et consultant
en commerce international

Art. 36 de la Constitution de 2016
- L'État œuvre à promouvoir la parité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi. L'État encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises.

• **Définition Parité : Égalité parfaite. Ce qui pose une double question :**

1- Égalité parfaite des recrutements à l'échelle d'une entreprise, d'un secteur d'activité, de l'économie nationale ?

2- Qu'est-ce que cette notion de parité est censée apporter de nouveau par rapport aux dispositions antérieures ?

Au plan légal, la constitution antérieure garantissait un niveau significatif de droits pour la femme, y compris bien sûr dans la sphère économique.

• **Art. 29 -Les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.**

• **Art. 31 -Les institutions ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et devoirs de tous les citoyens et citoyennes en supprimant les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine et empêchent la participation effective de tous, à la vie politique, économique, sociale et culturelle.**

• **31 bis -L'État œuvre à la promotion des droits politiques de la Femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues. Les modalités d'application de cet article sont fixées par une loi organique.**

• **Art. 51 -L'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'État, est garanti à tous les citoyens, sans autres conditions que celles fixées par la loi.**

Quoi attendre de la parité ainsi consacrée dans cet article 36 de la nouvelle constitution ?

CINQ OBSERVATIONS ...

1- Prise de conscience : en comparaison internationale, l'Algérie accuse un retard considérable en terme d'emploi féminin**TAUX D'ACTIVITÉ COMPARÉS DE QUELQUES PAYS ARABES
(RÉFÉRENCE, ANNÉE 2013)**

Genre	Algérie	Égypte	Libye	Maroc	Tunisie	Pays arabes	Pays en développement
Femmes	15,2	23,7	30,0	26,5	25,1	23,2	49,5
Hommes	72,2	74,8	76,4	75,8	70,9	75,3	78,7
Ensemble	43,9	49,1	53,0	50,5	47,6	50,3	64,3

Source : PNUD–Rapport sur le développement humain 2015

2- Effort de compréhension nécessaire pour appréhender le retard algérien en matière d'emploi féminin

- Les lois algériennes, depuis 1962, ont toujours proscrit toute forme de ségrégation à l'égard des femmes
- Besoin d'identifier les sources potentielles de l'échec
 - Emprise de l'informel ?
 - Retards industriels et agricoles ?
 - Modèle de développement ?
 - Mentalités et modèle éducatif ?

3- Le biais statistique: l'estimation de la population active est un premier révélateur d'inégalité

- Les femmes ne représentent, en 2015, que 19,4% de la population active (2,3 sur 11,9 millions de personnes).
- Selon le BIT, «Dans les situations où les moyens conventionnels de recherche de travail sont peu appropriés(...), la définition standard du chômage donnée au sous-paragraphe 1 ci-dessus peut être appliquée en renonçant au critère de la recherche de travail.»
- Difficulté: la parité, à ce stade, impactera négativement le calcul du taux de chômage.

4- La crise économique et budgétaire actuelle est une menace directe sur le développement de l'emploi féminin

- Dans une situation où c'est le secteur étatique qui est le refuge principal de l'emploi féminin, il faut prévoir que les inévitables restrictions budgétaires vont constituer une contrainte lourde pour l'emploi des femmes.
- L'objectif constitutionnel de parité (ou du moins de réduction des inégalités) en matière d'emploi féminin, risque d'être mis à rude épreuve au cours des prochaines années.

5- L'emploi féminin, un problème économique majeur pour l'Algérie

- L'état actuel de l'emploi féminin, révélateur des faiblesses de l'économie algérienne.
- Un investissement éducatif mal valorisé.
 - Un taux d'occupation de la population très loin des normes mondiales.
 - Industrie & agriculture, moteurs de croissance à relancer (vs BTP et Énergie).

MERCI ■

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ALGÉRIE À L'ÉPREUVE DE LA DEMANDE DES FEMMES, QUELS BILANS ?



Fatima-Zohra Oufriha

Professeur agrégée en sciences économiques,
Licenciée en sociologie et en histoire

Parmi les indicateurs synthétiques globaux représentatifs d'une situation à un moment donné le taux d'activité féminin occupe une place particulière. Au-delà d'être représentatif de leur insertion dans le marché formel du travail, il est utilisé par bon nombre d'analystes comme représentatif du degré de modernisation d'une société particulière, dans la mesure où les politiques de développement menées depuis les années cinquante par l'ensemble des pays du Tiers Monde a consisté précisément dans une modernisation, plus ou moins réussie des structures productives prévalant jusque-là.

Cette position générale qui, peut être recevable jusqu'à un certain point pour bon nombre de pays, n'est absolument pas justifiée dans le cas des pays pétroliers où l'aspect labor-saving et capital-using des procédés de production est la caractéristique principale et donc le déterminant principal du volume de l'emploi créé.

Nous nous proposons dans cette intervention de montrer que le taux d'activité féminin en Algérie a évolué de façon très favorable et que s'il s'établit à des niveaux inférieurs à ceux du Maroc ou de la Tunisie ce sont d'autres éléments explicatifs qu'il faut mettre en avant.

UN TAUX D'ACTIVITÉ QUI PROGRESSE DE FAÇON NOTABLE

Si l'on considère en premier lieu le volume de population active : il progresse rapidement passant aux différentes dates pour lesquelles on dispose d'informations statistiques de la façon suivante :

Au recensement de 1966 il est de 109.000, de 1,14 million au recensement de 1988 (Image statistique), il passe de 661.000 en 1992 à 1,544 million en 1996.

Il était de 2,537 millions en 1997 si on y inclue les activités informelles (OIT).

Le volume est donc multiplié par 12 en 22 ans (entre 1966 et 1988) et le taux de croissance annuelle est de 59%. Entre 1992 et 1996 le taux de croissance est de 58,4%

D'autres sources donnent des volumes plus faibles. En particulier en Septembre 2015 la population active féminine serait de 2.317.000 pour une population active totale de 11.932.000 (ONS). Elle représente donc 19,4% du total. Le taux d'activité passe de 2% à 17% entre 1966 et 1996.

Nous avons montré par ailleurs que la manière dont était construit ce taux était fortement biaisé dans le sens de sa minoration par suite de problèmes conceptuels, paradigmatiques mais aussi statistiques (Oufriha, 2002 repris dans «L'émergence des femmes algériennes dans la sphère économique»; Houma 2015).



- La population féminine occupée progresse encore plus fortement et fait remarquable elle progresse beaucoup plus vite que la population occupée masculine.

En volume elle passe de 95.000 en 1966 à 810.000 en 1997 (Image Statistique) (multiplication par 87 en 20 ans). - De 626.000 en 1996 à 797.000 en 2000 (ONS numéros 254 et 330). De 625.000 en 1996 à 1.324.000 en 2004 (Baazizi; 2004).

Si on prend en considération les activités informelles, on a une population occupée de 1,546 million en 1996.

En 2015 la population occupée féminine est de 1.934.000 sur un total de 10.594.000 (ONS) soit 18,25%.

Le pourcentage ou proportion de femmes occupées représente en chiffre croissant 8,80% en 1987, passe à 12,6% en 1996 et atteint 18,3% en 2015.

Le taux d'emploi ou ratio emploi ou rapport de la population occupée à la population active s'est établi à 37,10%, soit une augmentation de 0,7 point par rapport à 2014. Cette croissance a été impulsée essentiellement par une augmentation significative du taux d'emploi féminin qui a enregistré une hausse de 1,3 point entre 2014 et 2015 passant de 12,3% à 13,6% du total.

La population en situation de chômage déclarée augmente fortement : de 15.000 en 1966 à 279.000 en 1997.

Le taux de chômage féminin exprimé tend à se rapprocher du taux masculin exprimé. C'est un phénomène absolument nouveau (Oufriha; 2015).

- Les caractéristiques individuelles des femmes qui se présentent sur le marché du travail.

Si la population active, occupée et au chômage féminine a fortement augmentée, cela s'est accompagnée de quelques modifications remarquables. Alors que classiquement il n'y avait que des femmes jeunes célibataires ou veuves et divorcées, la situation tend à évoluer. Le gros de la cohorte est toujours constitué de femmes jeunes mais elles sont moins jeunes que les générations précédentes. Le pourcentage de celles qui ont plus de 35 ans est passé de 33% en 1996 à plus de 47% en 2003.

Au départ il y eu une prépondérance très forte des femmes célibataires. Le mariage et les maternités semblaient antinomiques au travail hors de la maison. Il n'en est plus ainsi. Il y a autant de femmes occupées, mariées que célibataires et même mariées avec deux ou trois enfants (Baazizi). Cette évolution est tout à fait remarquable du changement d'attitude qui s'est opéré ces dernières années vis à vis du travail hors du domicile conjugal.

Le niveau d'instruction des femmes occupées a toujours été élevé et plus élevé que celui des femmes in occupées. Ce phénomène tend à s'accroître. Les femmes occupées ayant un niveau d'instruction supérieur était de 22% en 1996; il passe à 24% en 2003 et atteint 25,7% en 2006 (Enquête emploi).

- Les caractéristiques de l'emploi féminin en Algérie.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN ALGÉRIE À L'ÉPREUVE DE LA DEMANDE DES FEMMES, QUELS BILANS ?

- C'est de façon écrasante de l'emploi urbain suite à l'absence réelle ou non saisie de l'activité agricole. Si l'on calcule des taux en fonction des localisations spatiales on aboutit à des taux urbains similaires voire supérieurs aux pays voisins. C'est donc le problème de la saisie des activités agricoles qui faussent les résultats.

C'est de l'emploi salarié ferme; massivement de services à fort contenu professionnel et de matière grise, au service de l'État et de la collectivité (Santé, Éducation, Justice...). Il accompagne une baisse drastique de la fécondité (Oufriha; 2010).

Les comportements féminins face à l'emploi sont de plus en plus massifs même s'ils ne sont pas tous satisfaits (chômage). Cette inflexion s'est paradoxalement imposée durant la décennie 1990 où se sont développés des discours conservateurs et misogynes qui s'étaient précisément prononcés contre l'emploi féminin.

A ne voir que la faiblesse du taux d'activité et de l'emploi et à le lire comme signe de non modernité c'est passer à côté d'un phénomène social majeur de modernisation de la société algérienne par voies propres, singulières qui nous ont autorisé des 1998 à parler de Révolution silencieuse (Maghreb Machrek, Paris, décembre 1998).

LES EXPLICATIONS

Le fait que le taux d'activité féminin en Algérie soit inférieur de celui des pays voisins n'est pas le résultat de la résistance supposée de la société au travail hors sphère domestique, mais résulte de plusieurs phénomènes dont ceux économiques plus larges. On peut le lister de la façon suivante !

*-Une myopie ou un strabisme accentué du statisticien algérien d'ou occultation ou négation des activités informelles anciennes et nouvelles versions !

-Le paradoxe déjà noté des activités agricoles brusquement absentes des statistiques (ce n'est pas de l'emploi salarié).

- Le poids de la représentation collective qui tend à ne voir que l'emploi salarié et à plein temps.

De façon plus fondamentale le volume de création de l'emploi a été faible en Algérie malgré la masse d'investissements reconduite de période en période suite à un certain nombre de choix de politiques économiques et en particulier :

- Aux localisations sectorielles des investissements; les investissements ont été orientés vers des branches d'activités les plus capitalistiques.

Les choix technologiques retenus ont été très labor-saving (créent peu d'emplois) et capital-using (demandent beaucoup de capital même quand l'éventail des techniques était ouvert (textile). Le sommet en est constitué par les investissements réalisés dans le secteur énergétique.

Or, ce dernier s'il procure en période de haute conjoncture du marché pétrolier des ressources extérieures (balance commerciale) et intérieures (fiscalité pétrolière, budget de l'État) ne crée que très peu d'emplois. Un simple coup d'œil à la structure de l'emploi suffit pour nous convaincre de cette donnée fondamentale.

C'est donc la politique économique globale dans ses déterminants fondamentaux qui a globalement joué contre l'emploi en général. De façon plus générale l'emploi créé par l'État a mieux correspondu aux profils de femmes de niveau d'instruction élevé non d'ouvrières dans des activités manufacturières impulsées par le secteur privé comme cela a été le cas dans les pays voisins ■

Bibliographie :

- Femmes Algériennes la révolution silencieuse Maghreb Machrek. Paris 1998.

- L'émergence des femmes algériennes dans la sphère économique. Houma Alger 2015.

LA PARITÉ DANS L'EMPLOI : ÉTAT DES LIEUX

Dans cet exposé, l'emploi féminin en Algérie sera abordé du strict point de vue de la parité homme/femme. Cette approche très ciblée devrait mettre en valeur les principaux gaps dans ce domaine et suggérer par là aussi bien des pistes explicatives que des mesures correctives.



Marie France Grangaud,
consultante au CIDDEF

Évolution de la place des femmes dans l'emploi en Algérie

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Emploi féminin	1174	1497	1347	1428	1447	1474	1561	1778	1904	1722	1934
Emploi total	8044	8869	8594	9145	9472	9735	9599	10170	10788	10239	10594
% de femmes	14,6%	16,9%	15,7%	15,6%	15,3%	15,1%	16,3%	17,5%	17,6%	16,8%	18,3%

Source : d'après ONS, *Activité, emploi & chômage en septembre 2015*, Données statistiques n°726

Si l'on excepte un fléchissement en 2014, on observe que l'emploi féminin progresse régulièrement aussi bien en volume qu'en proportion de l'emploi total en Algérie. Ainsi le nombre de femmes qui travaillent est passé de 1.174.000 en 2005 à 1.934.000 en 2015, soit un gain de 50.000 emplois en 10 ans.

La part de l'emploi féminin dans l'emploi total progresse également.

Elle reste cependant modeste 18,3% en 2015 contre 14,6% en 2005. On est encore en 2015 globalement très éloigné d'un objectif de parité. On remarque cependant que le fléchissement de l'emploi en 2015, par rapport à 2013 affecte globalement davantage les hommes que les femmes. Les femmes travailleuses ont également un taux de couverture supérieure aux hommes en matière de sécurité sociale.

	FEMMES		HOMMES	
	Nombre d'emploi	Taux assurés	Nombre d'emploi	Taux assurés
Employeurs	36	78,1	408	72,6
Indépendant(e)s	409	15,0	2.265	28,1
Salarié(e)s permanent(e)s	811	98,0	3.066	95,9
Salarié(e)s non permanent(e)s	592	82,6	2.970	32,0
Aides familiales	56	5,2	176	7,3
Total	1.904	72,3	8.885	54,4

Enfin, l'égalité de salaire femme / homme se vérifie à niveau de scolarité égal; seules les travailleuses universitaires ont des salaires moyens plus bas que ceux des hommes de même niveau.

Qui parmi les femmes sont particulièrement désavantagées par rapport aux hommes, c'est ce que nous allons préciser.

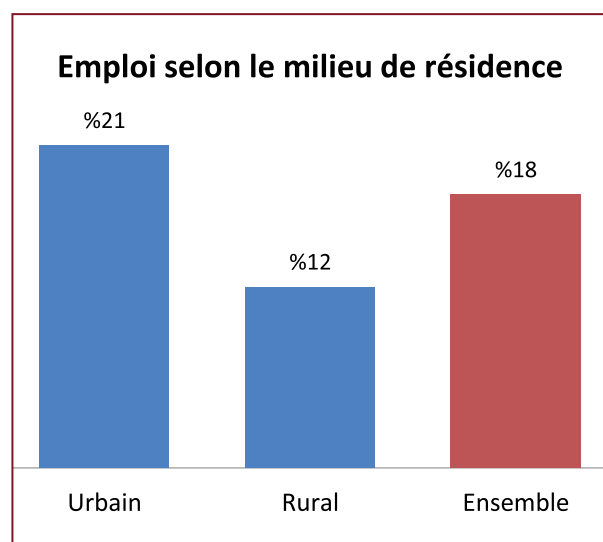
1. Le lieu de résidence

Le premier facteur est le lieu de résidence des femmes : les femmes qui habitent en milieu rural sont nettement défavorisées au regard de l'emploi. Cela est d'autant plus remarquable que sous d'autres aspects tels la scolarisation, y compris à l'Université ou l'âge au mariage, les écarts entre femmes urbaines et rurales ont pratiquement disparus. Cela montre que le travail obéit à d'autres contraintes que la scolarisation.

% de femmes parmi les personnes occupées selon le milieu de résidence

	Urbain	Rural
Femmes	1.530	404
Total	7.203	3.391
% femmes	21%	12%

Source : d'après ONS, Activité, emploi & chômage en septembre 2015, Données statistiques n°726



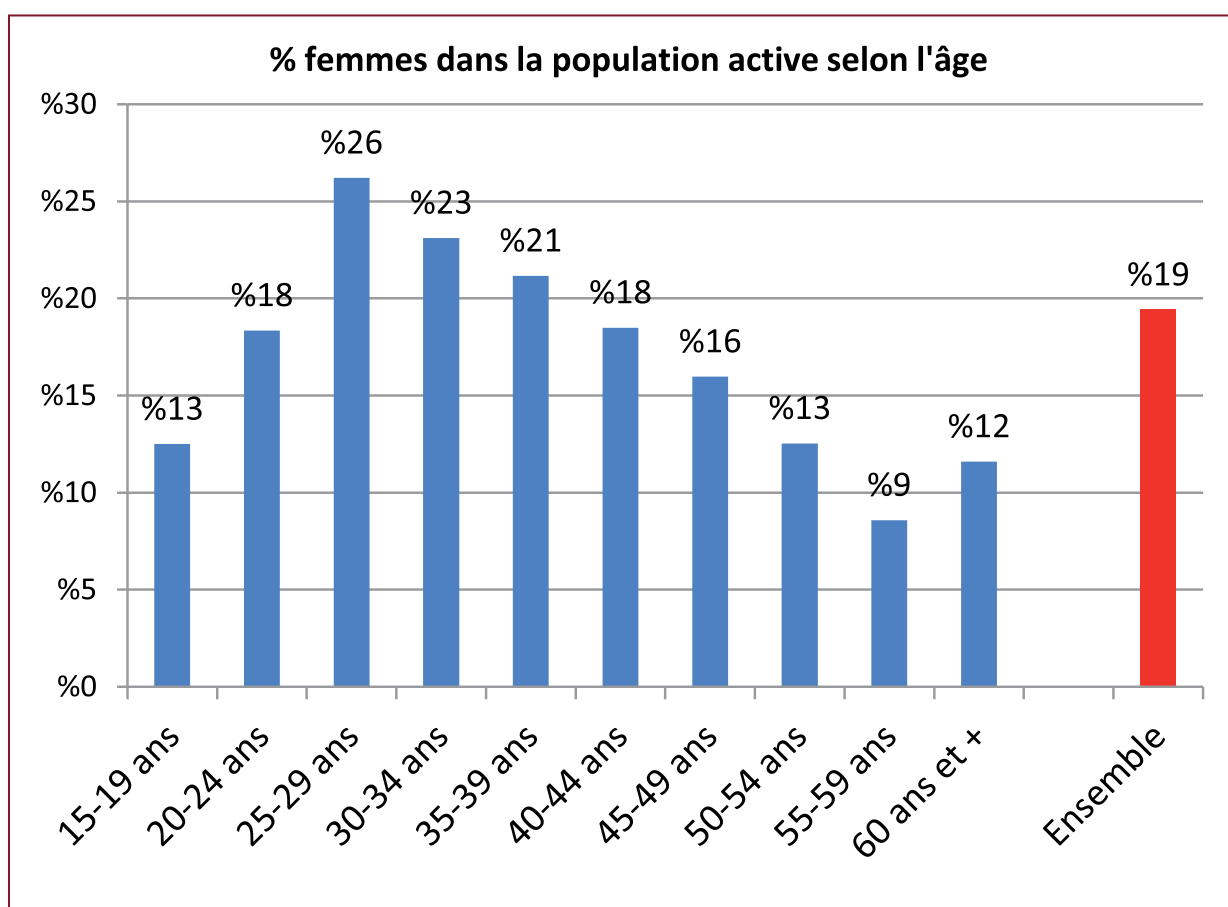
Du fait des contraintes liées à leurs charges de travail au sein du ménage, les femmes recherchent un emploi proche de leur domicile; or les possibilités de travail au sein d'un petit village sont plus réduites que celles disponibles en ville. Cette contrainte se lit aussi dans les conditions requises par les femmes qui cherchent un emploi pour accepter une proposition de travail : pour plus de la moitié des chômeuses la proximité du domicile est un élément décisif (et pour 92% d'entre elles il est inenvisageable de travailler dans une autre wilaya que celle de leur domicile.

L'âge :

On pourrait croire que les femmes qui se trouvent sur le marché du travail, qu'elles travaillent ou cherchent du travail, seraient plutôt des jeunes filles et que par la suite elles abandonneraient leur travail quand elles se marient. Les données montrent que la réalité est assez différente. En effet, c'est dans la tranche d'âge de 25 à 39 ans que la part des femmes dans la population active totale est la plus élevée.

% de femmes dans la population active selon la tranche d'âge

Age	Femmes actives	Total actifs	% femmes
15-19 ans	44	352	13%
20-24 ans	254	1.384	18%
25-29 ans	554	2.114	26%
30-34 ans	463	2.003	23%
35-39 ans	349	1.649	21%
40-44 ans	256	1.384	18%
45-49 ans	192	1.202	16%
50-54 ans	124	989	13%
55-59 ans	46	536	9%
60 ans et +	37	319	12%
Ensemble	2.317	11.932	19%



Cette observation indique que si certaines femmes abandonneraient leur travail au mariage, beaucoup continuent.

Il faut cependant nuancer cette observation : en effet parmi les femmes qui ont cessé leur activité, 22% évoquent des raisons familiales (contre 1% chez les hommes); et par ailleurs, 53% des 540.000 femmes au foyer qui souhaiteraient travailler mais n'ont pas cherché un travail, évoquent, elles aussi, des raisons familiales à cette situation.

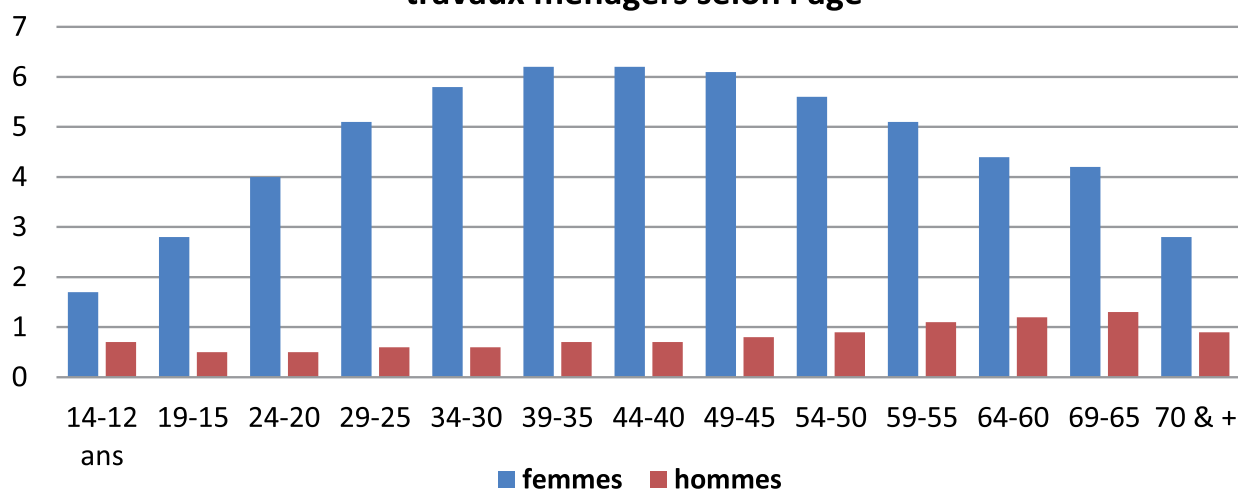
On sait par ailleurs que les tâches domestiques reposent presque/exclusivement sur les femmes.

Nombre d'heures consacrées aux travaux domestiques selon l'âge et le sexe

12-14 ans	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 &+
1,7	2,8	4	5,1	5,8	6,2	6,2	6,1	5,6	5,1	4,4	4,2	2,8
0,7	0,5	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	1,2	1,3	0,9

Source : ENET Algérie 2012

Nombre moyen d'heures consacrées aux travaux ménagers selon l'âge

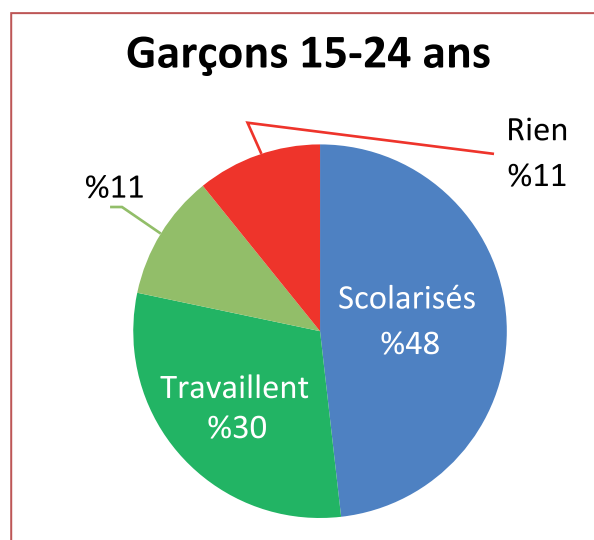
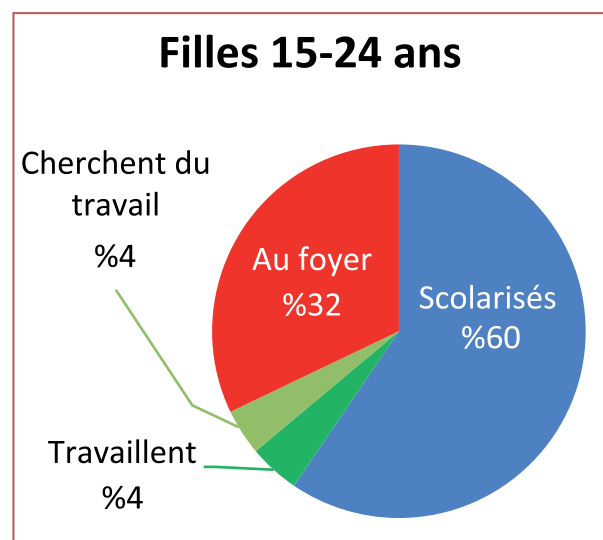


- Faible activité des moins de 25 ans.
- Néanmoins, c'est la faible proportion de femmes qui travaillent parmi les moins de 25 ans qui doit nous interpeller.

Serait-ce du au fait que les filles poursuivent davantage leurs études que les garçons ? Là encore, la réponse est nuancée.

Que font les filles de 15 à 24 ans ?

	Femmes	Hommes	Ensemble
Scolarisées	2.045.945	1.419.122	3.465.067
Travaillent	326.757	1.559.893	1.886.650
Cherchent du travail	148.526	414.703	563.229
Au foyer	1.191.921	410.899	1.602.819
Total des 15-24 ans	3.713.149	3.804.617	7.517.766



Ce tableau montre que les jeunes filles sont effectivement plus nombreuses aux études que les jeunes gens, par contre elles sont déjà près d'un million deux cent mille (1.191.921) à être femmes au foyer, c'est-à-dire qui ne sont plus scolarisées, ne travaillent pas et ne cherchent pas de travail.

Très peu des jeunes femmes de 15-24 ans sont sur le marché de l'emploi (475.000) et parmi ces femmes actives, 45% sont au chômage et seulement 327000 travaillent.

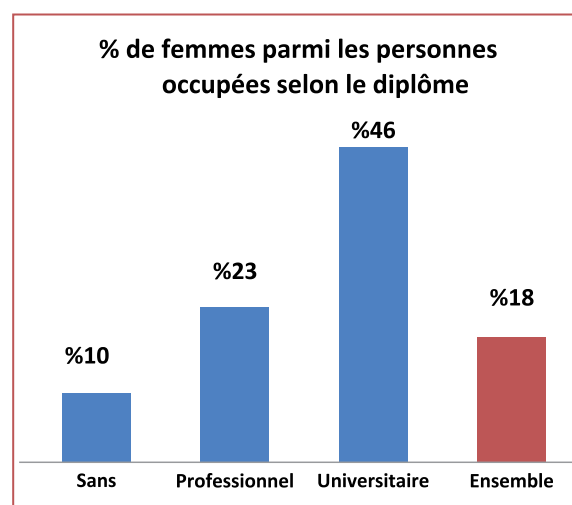
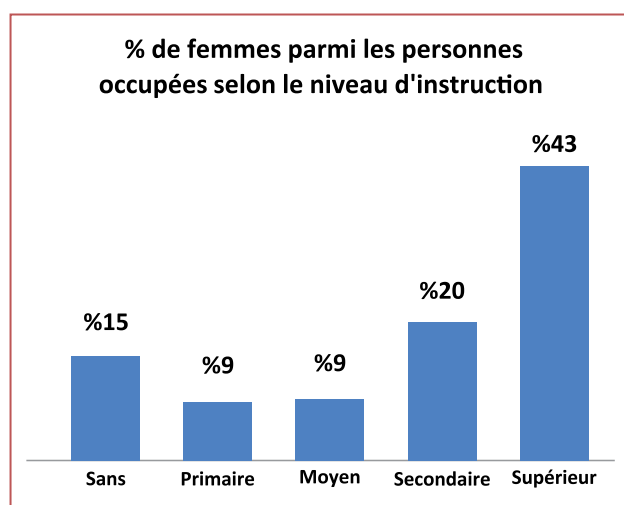
Ces données montrent qu'il y a un double problème pour les jeunes filles qui arrêtent l'école : la majorité des filles restent au foyer et par ailleurs, celles qui cherchent un emploi peinent à le trouver.

2. Le niveau d'instruction

Des études longues apparaissent un facteur décisif en matière de parité femme/homme en matière d'emploi.

% de femmes selon le niveau d'instruction et le diplôme

Niveau d'instruction	Masculin	Féminin	Total	% de femmes
Sans instruction	663	121	784	15%
Primaire	1 524	144	1 668	9%
Moyen	3 388	335	3 723	9%
Secondaire	2 000	509	2 508	20%
Supérieur	1 085	826	1 911	43%
Diplôme				
Sans	6 168	693	6 861	10%
Professionnel	1 566	457	2 024	23%
Universitaire	926	784	1 710	46%
Ensemble	8 660	1 934	10 594	18%



La parité est presque atteinte parmi les femmes diplômées de l'enseignement supérieur alors qu'il est nettement inférieur à la moyenne pour celles n'ayant pas dépassé le niveau moyen. Est-ce à dire que les femmes en Algérie sont bien représentées parmi les cadres supérieurs ?

LA PARITÉ DANS L'EMPLOI : ÉTAT DES LIEUX

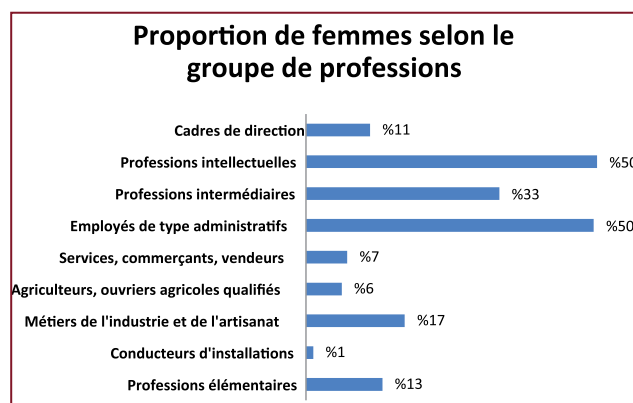
Le tableau suivant qui classe les personnes qui travaillent selon leur profession indique qu'il n'en est rien : un plafond de verre existe bel et bien qui bloque l'accès des femmes aux postes supérieurs.

Profession	Masculin	Féminin	Ensemble	% F/total
Directeurs, cadres de direction et gérants	233.820	29.010	262.830	11%
Professions intellectuelles et scientifiques	588.880	591.804	1.180.684	50%
Professions intermédiaires	294.440	146.984	441.424	33%
Employés de type administratifs	389.700	382.932	772.632	50%
Personnel de services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	2.476.760	189.532	2.666.292	07%
Agriculteurs, ouvriers qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche	736.100	48.350	784.450	06%
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	1.688.700	346.186	2.034.886	17%
Conducteurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage	762.080	9.670	771.750	01%
Professions élémentaires	1.186.420	179.862	1.366.282	13%
ND	311.760	11.604	323.364	4%
Total	8.660.000	1.934.000	10.594.000	18%

La parité est atteinte pour les professions situées juste au-dessous de celles de cadre supérieur, mais le pourcentage de femmes tombe brutalement à 11% pour le niveau supérieur.

Par ailleurs cette classification montre que si la parité est également atteinte pour les employés de type administratif, la proportion de femmes reste faible dans les métiers de l'artisanat (17%) mais plus encore parmi les agriculteurs et les commerçants et vendeurs.

% de femmes selon le secteur d'activité



	Agriculture	Industrie	BTP	Commerce/ services
Femmes	52	349	35	1.498
Total	917	1.377	1.776	6.524
% femmes	6%	25%	2%	23%

% de femmes selon la situation dans la profession

	Employeurs et indépendants	Salariés permanents	Salariés non permanents	Aides familiaux
Femmes	368	1.017	508	41
Total	3.042	4.542	2.855	155
% femmes	12%	22%	18%	26%

APPORT DES FEMMES À L'ÉCONOMIE, EN PARTICULIER À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Pour parler de ce sujet j'ai choisi de partir d'une pratique mise en place au sein de l'association Femmes en communication dont voici les principales actions et projets :

⇒ Formations de jeunes femmes au journalisme notamment la mise en place d'une radio dédié aux femmes, formations de jeunes femmes journaliste depuis 2009, depuis 2011 mise en place de la radio web.

⇒ Caravane de sensibilisation pour les femmes, les jeunes et les enfants, mise en place d'un atelier femmes et emploi sensibilisation aux droits économiques des femmes, droits des femmes au travail, ainsi que la réflexion de la création de leur entreprise, et atelier de recherche d'emploi.

⇒ Et mise en place d'atelier d'échange entre artisanes pour faire bénéficier le maximum d'artisanes des nouvelles techniques de commercialisation et de production, le réseau Res'Art.



Maya Azeggagh
Femmes en communication

Pour avancer plus avec ce dernier projet nous avons choisi de travailler sur les bases de l'économie sociale et solidaire.

Pourquoi l'économie sociale et solidaire ?

Parce que l'humain est au centre de cette dernière; Mais aussi pour montrer que les femmes peuvent passer par des alternative pour réussir leur autonomie Et aussi pour réaliser l'égalité, nous allons voir avec l'expérience des artisanes de Res'Art :

«Nous avons travaillé avec les artisanes pour la promotion sur divers aspects.»

Nous avons surtout voulu que les artisanes produisent plus avec une économie qui leur est spécifique. Et qui peut valoriser leur apport dans la société, un apport à valeur économique qui n'est pas souvent quantifié, et méconnu, puisque certaines artisanes en plus de la production qu'elles vendent pour faire un apport au foyer familial ou conjugale, elles participent à la confection d'habilles pour les enfants, les mariages, dans les zones rurales elles cultivent des légumes et s'occupent de l'élevage le plus souvent de chèvres.

Prenant l'exemple de Mariama à Timimoun, elle vie avec une aide de 6.000 Da (chabaka) mais complète ses revenus par l'élevage, l'entretien de son petit jardin potager et la production de poterie.

Au Maroc; la fondation YTTTO a quantifié cette apport, il peut aller jusqu'à 800 euros dans un foyer.

Il y a peu d'étude sur cet apport en Algérie et la valorisation de l'apport à l'économie des femmes, qui jouent un rôle humain comme dans l'économie sociale et solidaire.

L'ESS fait de la place des femmes dans son système de valeurs une priorité.

Enfin, les conditions d'emploi dans l'économie sociale et solidaire expliquent également la part importante des emplois féminins. En effet, beaucoup d'emplois sont à temps partiel, ce qui, lorsque cette forme est choisie, permet de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. L'ESS peut être un levier pour aider les femmes à améliorer leur sécurité économique.

APPORT DES FEMMES À L'ÉCONOMIE, EN PARTICULIER À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Elles sont en coopérative ou en réseau, elles mutualisent leurs expériences mais aussi l'apport économique.

C'est pour cela que nous avons choisi de travailler avec cette outil avec les artisanes du réseau Res'Art, l'ESS.

Nous avons réussi à les former sur l'ESS et aussi à ce qu'elles ouvrent 7 magasins, avec un magasin que l'association gère pour elles.

Ayant mutualisé ensemble, elles ont pu avoir un fond économique pour s'en sortir et faire évoluer leurs activité économique et entrepreneuriale, en plus d'être déclarées.

Elles ont également pu participer à l'organisation de manifestations «foire et salon» ce qui les met en avant et participe à leur demande égalitaire dans le partage pas seulement des tâches mais aussi des décisions et entrées économiques de la maison.

Les artisanes font travailler d'autres femmes et les forment, quand nous vendons pour elles, les revenus leur reviennent ce qui leur permet de s'entraider pour développer leurs activités.

Nous avons travaillé avec 200 artisanes, 50 parmi elles ont adopté le système de mutualisation et bénéficient de la sécurité sociale, les autres artisanes sont organisées en association pour pouvoir bénéficier du soutien de l'état, nous avons accompagné une dizaine d'association avec le principe de l'ESS.

Dans d'autres pays l'ESS pour les femmes c'est surtout en Afrique.

L'Économie Sociale et Solidaire est un milieu très féminin : 67% des salariés sont des femmes bien plus que dans le secteur public (60%) ou le reste de l'économie privée (40%). La présence majoritaire des femmes dans l'ESS s'explique par de nombreux facteurs, notamment :

⇒ Le positionnement de l'ESS sur des secteurs d'activité traditionnellement féminisés (enseignement, action sociale, santé, finances, auxiliaires de vie etc).

⇒ les postes d'employés administratifs, les plus nombreux, sont traditionnellement occupés par des femmes et l'ESS fonctionne sur le même modèle que les autres entreprises sur ce point.

⇒ L'importance du travail à temps partiel, lequel permet aux femmes, lorsque cette forme est choisie, de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

⇒ Permet d'endiguer la pauvreté, beaucoup de pays voisin travail avec l'outil ESS.

Partout dans le monde, il existe de nombreuses pratiques où les femmes ont expérimenté, innové et trouvé des pistes de réponses. Il reste certainement de nombreux défis et enjeux auxquels elles font face. **Que pouvons-nous dégager de ces expériences en Algérie ?**

Comment capitaliser les savoirs qui sont issus de ces pratiques et qui nous permettraient de mutualiser nos efforts, questionner nos manières de faire et réinvestir dans les orientations des politiques publiques afin qu'elles portent en elles des effets structurants pour atteindre nos objectifs de sécurité et d'autonomie économiques ? Mettre en commun nos expériences et analyses et d'échanger ensemble nous permettra d'y répondre non pas par des documents mais par des résultats, de la participation des femmes à l'économie du pays, avec des résultats et une égalité des chances.

Une cellule au ministère de la solidarité et de la famille et de la condition de la femme existe et devrait être renforcé, ou le mieux est la création d'un ministère de l'ESS en Algérie avec une sous-direction pour seulement les femmes afin de renforcer les capacité économiques et sociales dans certains secteurs qui permettrons la stabilité économique, mais aussi un équilibre dans l'égalité des chances femmes-hommes.

Je vous remercie

ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE DÉCISION



Aicha Kouadri, présidente association des femmes cadres algériennes (AFCARE)

A l'heure où notre pays est menacé par une crise financière et économique due à la baisse des recettes pétrolières et gazières, il est utile de s'interroger sur l'évolution et les perspectives de l'emploi féminin et sur le devenir de toutes ces jeunes filles qui sortent des universités en mesure de répondre aux besoins d'encadrement de l'administration et des différents secteurs économiques.

Mon intervention porte sur l'accès des femmes aux postes de décision ou postes à responsabilité. Avant d'aborder ce thème, je vais donner un bref aperçu sur l'évolution de l'activité féminine.

Malgré une évolution positive, le taux d'activité des femmes reste faible (1996 13.2% 2015 16.4%). En 2015, la population active féminine s'élève à 2.317.000 sur une population active totale de 11.932.000 soit 19.4%. Le taux d'activité masculin est de 66.8% et le taux global est 41.2%; L'emploi féminin est passé de 11.6% de l'emploi total en 1992 à 18.25% en 2015.

En 2015 le taux d'emploi des femmes est de 13.6% alors que pour les hommes il est de 60.2%

Ces chiffres illustrent à la fois la faiblesse de la participation féminine à l'activité et l'importance des écarts hommes- femmes au niveau de l'emploi.

Ce pendant, cette affirmation est à nuancer car il me semble que les chiffres concernant l'activité féminine sont sous estimés. Une grande partie des femmes travailleuses notamment dans l'agriculture, aides familiales, travailleuses à domicile ne se déclarent pas comme travailleuses, De plus toutes les femmes à la recherche d'un emploi ne se dé-

clarent pas en tant que telles mais des qu'il y a une opportunité d'emploi elles la saisissent.

L'emploi féminin est majoritairement urbain et salarié -Entre 1996 et 2003 on a assisté à une restructuration de l'emploi féminin en faveur de l'entrepreneuriat- cette tendance s'est inversée au profit des emplois non permanents et donc de la précarité à partir de 2007 et elle s'est confirmée jusqu'en 2014, A partir de 2015, on assiste à une baisse du salariat non permanent au profit du salariat permanent.

Emploi non permanent :	
2003	15%
2007	25%
2011	31%
2014	36,6%
2015	26.2%

La catégorie employeurs et indépendants qui comprend les entrepreneures, les professions libérales et l'auto emploi commence à baisser à partir de 2007 et elle continue jusqu'au 2015 : 26% en 2003, 24% en 2007, 19.2% en 2015.

L'administration reste le secteur privilégié de l'emploi féminin avec 63% des femmes occupées contre 28% chez les hommes.

La structure des qualifications de l'emploi féminin est très positive notamment dans l'administration 66% des femmes travailleuses ont un niveau secondaire 26% et supérieure 40%, la proportion des femmes cadres et cadres supérieurs est de 40% de l'effectif féminin occupé, La maîtrise représente 37%.

Ces pourcentages sont significatifs de la forte féminisation de certaines professions à haute qualification telles que celles liées à l'enseignement, la santé et la magistrature. Cette percée des femmes dans les professions à haute qualification ne doit pas masquer la faiblesse de leur présence dans les fonctions supérieures ou postes à responsabilité au niveau des sphères politique, économique et dans l'administration.

Ainsi la forte qualification des femmes travailleuses ne s'est pas traduite dans les mêmes proportions au niveau des postes de décision (haute fonction), et cela malgré une avancée notable ces dernières années.

Il est utile de rappeler que dans les années 70 et jusqu'aux débuts des années 80, il n'y avait pas de femmes dans les fonctions supérieures exception faite pour 4 ou 5 : je peux citer Mme HAMOUTEN YAMINA au Plan Elle était chargée du secteur de l'éducation sans poste précis, Mme SELLALI Directrice au Ministère de l'industrie, Mme Safir Eveline à la formation Mme Annie Steiner au SGG sans oublier Mme Sellami Chafika au MAE

Ce n'est qu'à partir du milieu des années 1980 et des années 90 que les femmes ont commencé à être nommées en nombre plus ou moins important aux fonctions supérieures de l'État.

ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE DÉCISION :

⇒ Au plan politique :

A l'heure actuelle, quatre femmes dirigent des partis politiques, 2 se sont présentées aux élections présidentielles à des périodes différentes, Il est à souligner que très peu de femmes dans le monde sont à la tête de partis politiques

En Algérie, cela est très important car il ouvre la voie à une dynamique sociale consistant à accepter de plus en plus la présence des femmes en politique.

Le nombre de militantes dans les partis politiques et les fonctions qu'elles y occupent ne sont pas connus, On ne peut les saisir qu'à travers leurs candidatures et leurs accès aux mandats électifs.

Les trois partis FLN RND le FFS ont des femmes dans leurs instances dirigeantes

ACCÈS DES FEMMES AUX MANDATS ÉLECTIFS :

Depuis les dernières élections législatives et locales de 2012, les femmes sont plus présentes au parlement; 30 à l'APN 10 au conseil de la nation.

Au niveau des assemblées locales, malgré une évolution positive, elles restent sous représentées.

⇒ Participation des femmes aux hautes fonctions de l'État :

⇒ Portefeuilles ministériels :

La participation des femmes au gouvernement date des années 1980, 2 Femmes avaient alors accédé aux postes de ministres) Depuis leur nombre varie entre 2 et 5 En 2002, elles étaient 5 aujourd'hui elles sont 4 (3 ministres et une ministre déléguée).

⇒ *Participation des femmes aux hautes fonctions de l'État :

Les femmes occupant des fonctions supérieures de l'État représentent aujourd'hui 18%.

En 1998, elle ne représentait que 5.5% au niveau du pouvoir judiciaire en 2014.

Elles représentent 45% des magistrats, Elles sont 20% à la cour suprême.

Elles occupent également des postes de :

- Présidentes du Conseil d'État
- Présidentes des tribunaux 16%
- Procureures de la république 6 femmes
- Juges d'instruction 27%.

Il est très important de souligner la forte présence des femmes dans la magistrature car il me semble que l'Algérie est leader dans le monde arabe et dans le monde musulman, Malgré cette forte représentation dans la magistrature très peu de femmes occupent des hauts postes dans la hiérarchie judiciaire et en particulier dans l'administration centrale (on note une directrice générale au ministère et quelques femmes directrices et conseillères, Elles sont présentes surtout dans les postes intermédiaires de S/Directeurs).

Il en est de même dans les secteurs de l'éducation, de la santé du travail, des affaires sociales et de la sécurité sociale, c'est au ministère de la solidarité nationale de la famille et de la condition féminine qu'on rencontre le plus de femmes aux fonctions supérieures dont une DG. il reste que les postes de SG et de chef de cabinet sont occupés par des hommes.

On note que certains ministères comme les finances et l'intérieur, l'habitat traditionnellement fermes aux femmes ont connu une mutation très positive en faveur des femmes aux fonctions supérieures.

Des femmes sont directrices et s-d à la direction générale du budget et à l'IGF.

Une femme à été nommée chef de division à la DG du budget. Une femme est également Directrice de l'agence judiciaire du trésor. Elle défend les intérêts de l'État au niveau des juridictions nationales et internationales, Il s'agit la d'une première. Au ministère de l'intérieur, elles sont présentes dans les fonctions de directrices et de S-D.

Au niveau local elles sont Walis et Walis déléguées, elles sont également directrices au niveau de l'exécutif de Wilaya et sont en nombre important en tant que chef de Daira et S/G de Wilaya, de Daira et APC.

La diplomatie a également été ouverte aux femmes, Depuis 2002. elles sont nommées ambassadeurs, leur nombre s'est stabilisé autour de 5 à 6. Au niveau du MAE, Une femme est DG, Elles occupent également les postes de directrice, S/Directrice, ambassadeurs conseillers et conseillers.

Les femmes cadres se sont imposées quasiment dans tous les secteurs de la fonction publique (Police, Protection Civile, armée), mais leur nombre reste faible par rapport aux hommes et par rapport au potentiel qu'elles représentent.

QU'EN EST-IL DANS LE SECTEUR ÉCONOMIQUE ?

⇒ Accès des femmes aux postes de décision dans le secteur économique :

Il n'existe quasiment pas de données sur l'encadrement féminin dans le secteur économique.

Selon l'enquête main d'œuvre de l'ONS, la catégorie directrices cadres de direction et gérants (tous secteurs confondus) représente en 2011 9.8% pour les femmes et 90.2% pour les hommes.

Dans le secteur public, il n'y pas de femmes PDG de grandes entreprises économiques. En 2009, un point de situation sur l'emploi féminin Sonatrach, Sonelgaz et Naf-tal a été fait par l'observatoire de l'emploi féminin du secteur l'Énergie, Les postes de cadres supérieures notamment des directrices et S/D ont été ouverts aux femmes surtout au niveau des ressources humaines, Beaucoup de femmes ingénieurs ont investi les postes techniques mais à un niveau intermédiaire. Dans les banques d'État, (BNA en particulier) les femmes occupent des postes de directrices et chefs d'agence, Il s'agit là d'un phénomène relativement nouveau (2006).

Dans le secteur privé, les seules données dont nous disposons concernent les catégories employeurs et indépendants qui varie entre 26 et 30%.

L'ONS évalue le nombre de femmes entrepreneures à 90.768 sur un total de 888.794 soit 10.2%

Ces quelques indicateurs sur la participation des femmes aux sphères de décision montrent que malgré une percée appréciable des femmes dans les postes de décision, leur présence reste faible et l'inégalité est plus accentuée que dans l'emploi, Les causes de cette sous-représentation sont nombreuses et multiples on peut citer : au niveau politique :

- L'ouverture récente du champ politique dans notre pays.

- La faible présence des femmes au niveau des partis en tant que militantes, du fait de la difficulté à concilier vie familiale, vie professionnelle et militantisme et également du fait de leur méfiance à l'égard des pratiques politiques, Elles préfèrent s'investir dans les associations.

D'autres obstacles empêchent les femmes d'accéder aux hautes fonctions de l'État et des entreprises, Il s'agit notamment :

Des contraintes liées aux fonctions supérieures notamment la disponibilité et la mobilité. Souvent elles sont contraintes de faire des choix soit elles abandonnent toute perspective de carrière et s'excluent-elles même des postes de décision, soit elles sacrifient leur vie familiale ou bien elles cumulent les charges et effectuent une double journée de travail.

Le conservatisme de la société, des partis politiques et de l'administration.

L'absence de définition de critères clairs de sélection aux postes de décision.

Les choix sont souvent fait à partir de réseaux informels qui sont de réels lieux de cooptation.

PERSPECTIVES :

1. Malgré la faible représentation des femmes aux postes de décision, les progrès sont incontestables, Ce qui paraît important c'est que les femmes sont présentes dans la totalité des secteurs et en particulier ceux qui leur étaient traditionnellement fermés.

2. De plus les progrès enregistrés en matière d'éducation et de formation des filles nous autorisent à émettre l'hypothèse de l'arrivée sur le marché du travail d'une importante main d'œuvre féminine qualifiée.

3. Elle constituera un réel gisement de compétences et de savoir-faire en mesure de combler les déficits en main d'œuvre qualifiée notamment dans l'administration locale.

4. L'entrepreneuriat féminin, aujourd'hui limite ouvre de nouvelles perspectives, particulièrement s'il est encouragé par des mesures de soutien telles que l'incitation financière, la formation, l'accompagnement etc, La politique de diversification de l'économie et d'encouragement des exportations hors hydrocarbures aura certainement un impact sur l'élargissement de l'emploi féminin et partant sur l'encadrement, Ce dernier étant lié à l'augmentation des taux d'emploi.

5. Par ailleurs, l'ouverture économique et la mondialisation ouvrent aux femmes l'accès à de nouveaux emplois liés aux nouvelles technologies et exigeant des qualifications et un savoir dont les femmes sont porteuses.

6. Cependant, malgré les possibilités qui s'ouvrent aux femmes au niveau de l'encadrement, leur accès aux postes de décision ou postes à responsabilité n'est possible que s'il est soutenu par une stratégie et une volonté politique affirmée. L'article 36 de la constitution 2016 réaffirme cette volonté politique et donne un ancrage constitutionnel à une politique volontariste fixant des objectifs chiffrés de promotion des femmes dans les postes de décision, Il est également urgent de faire un état des lieux de l'encadrement féminin aussi bien dans l'administration que

dans le secteur économique afin d'identifier les mécanismes de discrimination, Le mode de nomination aux fonctions supérieures, étant un obstacle pour l'accès des femmes aux postes de décision, pourrait être réexaminé.

7. Le conseil de la femme et de la famille pourrait initier en concertation avec les institutions concernées un travail sur les critères de sélection qui aujourd'hui semblent exclure les femmes des postes de décisions et faire des propositions dans le sens d'un meilleur accès des femmes à ces postes.

8. Le conseil de la femme et de la famille, pourrait être un lieu d'observation privilégié pour l'égalité des chances aussi bien pour le recrutement que pour la promotion des femmes.

9. En conclusion, on peut dire que malgré une volonté politique affirmée par le Président de la République pour inscrire la promotion de la femme comme un facteur incontournable du progrès social et de la démocratie dans notre pays, des résistances existent à la fois au niveau de la société et au niveau de la sphère politique, Les associations féminines par leurs revendications inscrites dans une réalité sociale évolutive jouent un rôle important dans les changements socio-économique et politique en cours.

RECOMMANDATIONS :

⇒ **Élaborer une politique de promotion de l'emploi féminin comparable à la politique de l'emploi des jeunes.**

⇒ **Faire du conseil de la femme un véritable outil d'observation et de réflexion sur les problèmes liés aux femmes notamment l'emploi féminin et l'accès des femmes aux postes de décision.**

⇒ **Entreprendre une enquête sur (l'emploi féminin : faire une photographie de la situation de l'emploi féminin y compris l'encadrement féminin.**

⇒ **Faire une enquête sur l'emploi et les salaires auprès des établissements.**

⇒ **Utiliser les statistiques administratives pour mieux connaître l'emploi et particulièrement l'emploi féminin.**

⇒ **Créer au niveau des secteurs notamment l'industrie, les finances la fonction publique (Santé, enseignement etc) des observatoires de l'emploi féminin, à l'instar de l'observatoire du secteur de l'énergie.**

⇒ **Identifier les mécanismes de discrimination pour l'accès des femmes aux postes de décision.**

Ce sont là quelques pistes qui méritent d'être étudiées et approfondies

POLITIQUE ET VISION SUR LA FEMME ALGÉRIENNE : ÉQUITÉ ET EMPOWERMENT **إنصاف و تمكين**



Karima Megtef
Directrice de la condition de la femme,
Ministère de la Solidarité

UNE QUESTION DE FEMME

Alors que les femmes effectuent 66% du travail mondial et produisent 50% de la nourriture mondiale, elles ne perçoivent que 10% des revenus. Elles représentent 70% pour 1,3 milliard de personnes qui vivent avec moins de 1 dollar par jour. Souvent privées d'accès au patrimoine, au capital et à toute forme d'assurance sociale, elles font face à une vulnérabilité économique chronique.

Dans ce contexte, l'autonomisation économique des femmes apparaît comme un enjeu crucial du développement. Mais cette intégration économique, lorsqu'elle a lieu, rime-t-elle avec une réduction des inégalités ?

Lexique Egalité Genre



LA VISION DE L'ALGÉRIE EN FAVEUR DES FEMMES

Des progrès incontestables sont enregistrés en matière de statut des femmes en ALGÉRIE, et ce, grâce à une constante volonté politique affirmée à diverses occasions par Son Excellence le Président de la République Monsieur Abdelaziz BOUTEFLIKA, en faveur de l'amélioration de la condition des femmes dans la société. Cette nette amélioration du statut des femmes n'a été possible que suite à des réalisations remarquables accomplies en matière de consolidation de leurs droits; dans les domaines de l'Éducation, de la Formation, de la Santé et de l'Emploi.

La Constitution récemment amendée a relevé un nouveau défi, celui de promouvoir la place des femmes dans sphère économique en renforçant le principe d'équité et d'égalité des chances pour la promotion d'une participation pleine et entière des femmes dans le processus de la prise de décision.

EFFORTS ENGAGÉS POUR S'ALIGNER SUR LES NORMES UNIVERSELLES

Les femmes constituent un maillon essentiel du développement socio-économique L'ALGERIE, n'a ménagé aucun effort pour promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

Cette vision reflète l'ensemble des directives de son Excellence le Président de la République, Monsieur Abdelaziz BOUTEFLIKA. Depuis 2004 une Volonté politique favorable au changement et au renforcement des valeurs égalitaires, Volonté de changement concrétisée à travers plusieurs initiatives et acquis :

ENGAGEMENT SUR LE PLAN INTERNATIONAL

⇒ Convention N° 89 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le travail de nuit ratifiée, le 19 octobre 1962;

⇒ Convention N° 100 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur l'égalité de rémunération ratifiée, le 19 octobre 1962;

⇒ Convention N° 111 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la discrimination ratifiée, le 19 octobre 1962.

⇒ Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, ratifiée par Ordonnance n° 68-581 du 15 octobre 1968,

⇒ Convention relative aux droits politiques de la femme, adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies par décision N° 640 (7) du 20 décembre 1952, ratifiée par décret présidentiel n° 03-90 du 19 mars 2004.

⇒ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979, ratifiée le 22 janvier 1996 avec réserves sur les articles 2, 9/2, 15/4, 16, 29/1 par décret présidentiel n° 96-51, journal officiel n° 6 du 24/01/1996 (CEDAW), Le Président de la République a annoncé, à l'occasion de la journée de la femme, le 08 mars 2008, la levée de La réserve sur l'article 9/2. Un Décret présidentiel n° 08-426 portant levée de cette réserve a été publié dans le Journal Officiel n°05 du 21 Janvier 2009, consécutivement a l'amendement du code la nationalité de la nationalité en 2005.

⇒ Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) notamment l'Objectif 3 relatif à l'Autonomisation des Femmes,

⇒ La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, le Protocole de la Charte relatif aux Droits des Femmes en Afrique,



⇒ Les Recommandations et plans d'Action issus des conférences de la Ligue Arabe, de l'Organisation de la Conférence des Pays Islamiques et de La Conférence d'Istanbul des Pays du Sud de la méditerranée,

⇒ Programme d'Action de Beijing (+5,+10,+15,+20),

⇒ Objectifs du développement durable.

ENGAGEMENTS SUR LE PLAN NATIONAL

⇒ Le principe d'égalité et d'équité ne souffre d'aucune contestation, ni de discrimination au plan législatif et réglementaire:

⇒ La Stratégie Nationale pour la Promotion et l'Intégration de la Femme (2008-2014);

⇒ Le Plan d'Action National pour la Promotion et l'Intégration de la Femme (2010-2014);

⇒ La stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et son plan d'action multisectoriel;

⇒ La stratégie nationale d'alphabétisation depuis 2007;

⇒ La Stratégie nationale de la famille (2010-2014);

⇒ Le Programme de Rénovation Rurale (2007-2013); et son plan opérationnels 2015-2016.

CHARTRE DE LA FEMME TRAVAILLEUSE

CONTEXTE

Cette charte a été discutée et adoptée lors de la conférence nationale «la femme travailleuse et le dialogue social»,

En Février 2014, étaient représentés :

⇒ Le ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme, en collaboration avec le ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale et la participation :

⇒ Représentant(e)s de la femme travailleuse,

⇒ Représentants (tes) des organisation patronales

⇒ Représentants (tes) de la société civile activant dans le domaine.

PRÉAMBULE :

L'État algérien a renforcé le rôle de la femme en lui facilitant l'accès à l'enseignement, à l'éducation, à la formation, à la qualification et au travail. Il a veillé à la mise en place de mécanismes de développement économique et d'intégration sociale. Cette attention a généré une nette amélioration des indices de développement humain tout en confirmant le nouveau bond qualitatif de la condition de la femme induit 2005 à la faveur de nombreuses réformes législatives entreprises.

Libérant la femme d'une menace qui mettait en péril son droit au travail, le législateur a reconnu à cette dernière le droit de protéger son droit au travail dans un contrat de mariage qu'elle aura préalablement établi avant le mariage ou en cours de mariage. Le code de la famille porteur de cette protection a même consacré l'égalité des époux dans la gestion du foyer et l'éducation des enfants.

Soucieux de protéger la femme en tant que travailleuse, les pouvoirs publics ont procédé à la criminalisation du harcèlement sexuel en milieu professionnel.

Consacrant le principe de non discrimination entre les travailleurs, le code du travail a instauré une égalité entre ces derniers.

Reconnaissant à la femme son implication au développement et à la gestion du pays, la constitution consacrant l'égal accès aux emplois a en 2008 consacré les droits politiques des femmes, particulièrement les efforts de l'État algérien à améliorer la représentativité des femmes en politique.

La loi organique du 12 janvier 2012 entrée en vigueur dès sa publication, a permis à 147 femmes d'être élues au parlement faisant de l'Algérie le 23^{ème} pays dans le classement interparlementaire.

Considérant que l'État a mis l'accent sur l'intérêt porté à la femme d'une manière générale et la femme travailleuse en particulier par la ratification des conventions internationales relatives à la protection de la femme notamment, celles liées à la protection et à la promotion de la femme travailleuse dans le respect du travail décent.

Reconnaissant que la législation algérienne a affirmé les principes d'égalité et de parité entre l'homme et la femme au plan des droits et des obligations.

Se référant aux orientations de Son Excellence, Le Président de la République, Monsieur Abdelaziz BOUTEFLIKA qui sou-

ignent la nécessité de permettre à la femme de concilier ses engagements professionnels et ses responsabilités familiales.

Réaffirmant qu'en application de l'article 31 bis de la Constitution, la loi organique n°12-03 du 12 janvier 2012 fixant les modalités augmentant les chances d'accès de la femme à la représentation dans les assemblées élues, permet à la femme de participer à la prise de décision.

Rappelant que l'ALGÉRIE a élaboré un code de travail juste et équitable vis-à-vis de la femme interdisant toute forme de discrimination lors des recrutements et sur les lieux de travail.

L'Algérie a ratifié l'ensemble des conventions et chartes internationales relatives aux droits des femmes notamment celles relatives à l'éradication de toute forme de discrimination à l'égard de la femme.

Valorisant la stratégie nationale d'intégration et de promotion de la femme adoptée par le Gouvernement en 2008.

La Charte son, objectif et de renforcer le rôle de la femme dans le milieu professionnel et la création d'un environnement propice à sa participation effective dans le processus de développement.

Chapitre IV **Conciliation vie familiale –** **vie professionnelle**

Art12 : Les administrations et les entreprises économiques, publiques ou privées, sont tenues d'œuvrer à la création et ou à l'aménagement de crèches et de jardins d'enfants à leur niveau, y compris pour l'accueil et la prise en charge des enfants handicapés.

PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

L'amendement constitutionnel de 2008, qui prévoit l'élargissement de la présence des femmes dans les assemblées élues (nationale et locales), notamment l'article 31 bis. Ce fondement a été consacré par la loi organique relative à l'élargissement des chances de la représentation des femmes dans les assemblées élues par la mise en place d'un système de quotas, qui exige l'insertion des noms des candidates dans les listes électorales de façon à avoir un nombre de sièges compris entre 20 % et 50 %.

LES FEMMES AUX POSTES DE PRISE DE DÉCISION

Les femmes occupent des postes de:

Wali, Ministre, Ambassadeur, Président du Conseil d'État, et Secrétaire Général Directrices Générales, Chef de cabinet de ministère, Présidente de quatre partis politiques.

Le service Diplomatique est également accessible aux femmes algériennes et aux hommes, au niveau de l'administration centrale du ministère des Affaires Étrangères ou dans les représentations diplomatiques à l'étranger, Elles se portent également candidates aux postes Électifs dans le système des Nations Unies, (06 femmes).

FEMMES CHIFFRES CLÉS «ÉQUITÉ & ÉGALITÉ»

⇒ Enseignement où l'encadrement pédagogique est féminisé à plus de 50 % au niveau des trois paliers, primaire, moyen et secondaire.

⇒ Secteur de la justice 1.690 femmes sur un nombre global de 4.275 magistrats sont enregistrées, soit un taux de féminisation de la profession de 39,53 % en 2010.

⇒ Les fonctions supérieures occupées par des femmes se présentent comme suit :

- 12 Présidentes de tribunaux administratifs sur 37,
- 35 Présidentes de tribunaux sur 194,
- 39 Juges d'instruction sur 308.



⇒ Le secteur de la santé a enregistré une nette évolution, au niveau de l'encadrement féminin de la fonction médicale et paramédicale permettant de recenser:

- Plus de 50 % de Maîtres-assistants,
- Plus de 48 % Paramédicaux et cadres gestionnaires d'établissements; L'élément féminin est, également intégré dans les différents corps constitués de l'État, notamment, l'Armée Nationale Populaire avec la nomination de deux femmes au grade de Général,

⇒ Dans le secteur de la communication et de l'information, l'emploi féminin représente 26 % des effectifs.

⇒ Secteur de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme, les femmes cadres représentent 54% du nombre total des fonctions supérieures.

⇒ Secteur de la Culture, les femmes cadres représentent 50%,

⇒ L'enseignement supérieur et la recherche, les femmes constituent plus d'un tiers (1/3) du corps des enseignants universitaires représentant 39,7% pour l'année universitaire 2010/2011.

⇒ Le secteur du transport compte parmi ses effectifs 6.502 femmes, soit un taux de 12% par rapport à l'effectif global.

MÉCANISMES INSTITUTIONNELS POUR LA PROMOTION DE LA FEMME

⇒ Le Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme;

⇒ Le Conseil National de la Famille et de la Femme, 2007

⇒ Le Centre National d'Etudes, d'information et de documentation sur la femme, la famille et l'enfance, 2013.

LES DISPOSITIFS D'AIDES À L'EMPLOI ET À L'INTÉGRATION SOCIO-ÉCONOMIQUE DES FEMMES

À travers l'apport des dispositifs d'appui et d'aide à la création des entreprises. Toutes ces différentes formules encouragent les jeunes femmes et hommes à aller vers l'entrepreneuriat.

L'Agence de développement social, (ADS).

⇒ L'Agence Nationale de Gestion du Micro (ANGEM).

⇒ L'Agence Nationale de soutien à l'emploi, des jeunes (ANSEJ),

⇒ La Caisse Nationale D'assurance chômage (CNAC),

⇒ Le Fonds de développement rural et la mise en valeur des terres par la concession (FDRMVTTC),

⇒ L'Agence Nationale de Développement de la Petite et Moyenne Entreprise (AN- DPME).

L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

⇒ L'entrepreneuriat des femmes est aujourd'hui reconnu comme l'une des sources de la croissance, de la création d'emplois, d'innovation et de richesses. Au cours des dernières années, nous avons assisté à une croissance du nombre des entreprises créées par les femmes dans le monde.

⇒ La féminisation de l'entrepreneuriat est née avec l'apparition de L'approche Genre qui repose sur l'analyse :

- Des opportunités offertes aux hommes et femmes.

- Les rôles assignés socialement aux hommes et femmes.

- La relation entre les deux.

L'approche de l'entrepreneuriat féminin vise à promouvoir la notion d'entreprendre au féminin.

⇒ 2008 : 1er colloque international, Entrepreneuriat Féminin En Algérie «Opportunités, Contraintes et Perspectives.»

⇒ 2011: 2^{ème} colloque international :

⇒ «L'autonomisation des Femmes en Algérie à Travers l'entrepreneuriat» : "Bonnes Pratiques et perspectives'."

⇒ 2012: 3^{ème} colloque international: «L'Entrepreneuriat Féminin : l'autre voie pour se réaliser»

⇒ 2016 Journée d'étude «Entrepreneuriat Féminin et l'emploi».

Success Stories

Mme Nacera Haddad,
consulting, 1990



Référence Patronale

Mme Samia El Makhloufi,
hygiène hospitalière, 1999



Mme Nouria Gaouar,
construction navale, 1972



Mme Wahiba
Khadir, télécoms, 1996



Mme Mounia Chadi, industrie
pharmaceutique, 2003



«Toute discrimination entre l'homme et la femme ou tentative de mettre les deux en opposition n'est qu'une méprise.» M. le Président de la République Abdelaziz Bouteflika dans son message adressé aux participants au Congrès International Féminin pour une Culture de Paix - Parole aux Femmes qui s'est tenu à Oran et Mostaganem octobre /novembre 2014.

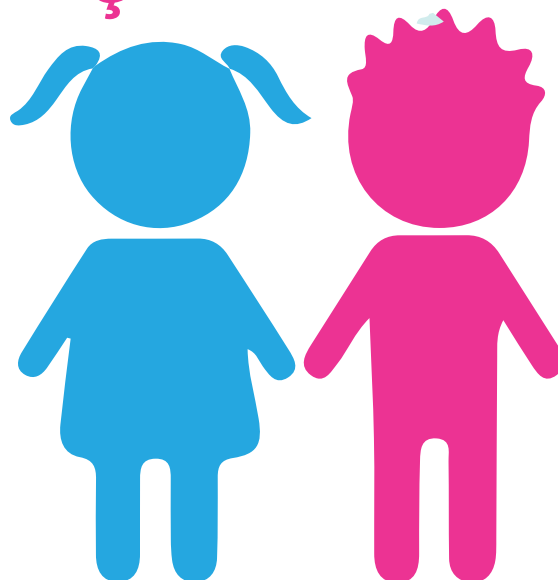
L'ALGERIE est classée à la première place au niveau arabe, 9ème au niveau africain; 29ème au niveau mondiale en matière de promotion de la condition de la femme durant les 20 dernières années■

«Seule, on va plus vite.

Ensemble, on va plus loin.»

Proverbe Africain

L'égalité
ça s'apprend !



LA CONTRIBUTION DU CNES À LA PARITÉ EN GÉNÉRAL ET À L'EMPLOI EN PARTICULIER

Dans la constitution de 2016, deux dispositions sont consacrées au Conseil national économique et social :

ARTICLE 173-7 : Le Conseil National Économique et Social, ci-dessous dénommé «le Conseil», est un cadre de dialogue, de concertation et de proposition dans le domaine économique et social.

Il est le conseiller du Gouvernement.

ARTICLE 173-8 : Le Conseil a notamment pour mission:

- **D'offrir un cadre de participation de la société civile à la concertation nationale sur les politiques de développement économique et social;**
- **D'assurer la permanence du dialogue et de la concertation entre les partenaires économiques et sociaux nationaux;**
- **D'évaluer et d'étudier les questions d'intérêt national dans les domaines économique, social, de l'éducation, de la formation et de l'enseignement supérieur;**
- **De faire des propositions et des recommandations au Gouvernement.**



Ammar Belhimer
Professeur de droit public à
l'Université d'Alger 1

C'est donc au titre de la participation de la société civile que le CNES va visiter la question du genre, sur saisine des autorités ou sur sa saisine propre.

Il le fera sous le triple prisme :

⇒ Du développement local,

⇒ d'une plus grande intervention de la société civile,

⇒ à la faveur de la publication annuelle du Rapport national sur le développement humain, en collaboration avec le PNUD.

1. La question du genre comme pièce maîtresse du développement local

Réunies les 29 et 30 décembre 2011 sur saisine du président de la République, les Assises pour une Concertation nationale autour de la définition d'un meilleur développement local avait abouti à 50 recommandations pour soutenir une nouvelle dynamique dédiée aux attentes et ambitions citoyennes.

Après des audits, suivant une démarche ascensionnelle Bottom-Up, auprès de tous les acteurs locaux des communes, des wilayas et des régions, le CNES se devait de livrer une lecture dite «circonspecte» de la quête citoyenne.

Cette lecture dévoile trois tendances :

1.1. L'élargissement de la place du genre dans les réaménagements institutionnels

La Recommandation 7 au titre de la consolidation des relations partenariales entre les instances élues locales et la société civile dans le cadre des réaménagements institutionnels requis dispose qu'il faut :

«Encourager l'existence d'associations tous azimuts, surtout celles ayant pour objet la défense et la promotion des libertés collectives et individuelles ainsi que celles dédiées à la lutte contre la corruption, tout en privilégiant celles reconnues d'utilité publique, notamment celles qui ont pour vocation de mutualiser les diverses énergies de la société civile pour se porter à l'action, protection et promotion des catégories vulnérables (handicapés, enfance abandonnée, personnes âgées isolées, personnes socialement déclassées et/ou stigmatisées, personnes analphabètes, etc.)»

1.2. Élargir la place du genre dans la consécration d'une «approche responsable»

Plus spécifiquement, c'est la recommandation 15 qui appelle à accroître la participation des femmes à partir d'une approche responsable

A cet égard, les recommandations des acteurs locaux mettent l'accent sur la nécessité de (d') :

i. Recueillir systématiquement les avis de ce groupe de population dans l'ensemble des décisions concernant la collectivité;

ii. Adapter les canaux d'écoute aux conditions de vie et de travail des femmes;

iii. Utiliser les nouveaux médias de communication de façon privilégiée en direction des fractions jeunes au sein de ce groupe de population;

iv. Accorder l'attention nécessaire à cette population dans la distribution de logements, dans l'allocation des aides publiques et, de manière scrupuleuse, en ce qui est de l'équité d'accessibilité aux divers programmes d'emploi et d'apprentissage;

v. Prévoir des programmes spéciaux en direction des femmes rurales destinées à leur procurer un revenu décent mais aussi, et surtout, à les faire participer activement au développement de leur aire territoriale.

1.3. Étendre l'action en faveur de l'éducation et la pratique sportive

La Recommandation 24, préconise à cet effet de lever les contraintes reliées au système d'éducation dans les termes suivants :

- «la question de la scolarisation des filles, particulièrement dans les régions rurales des Hauts Plateaux et du Sud est un vrai problème de société. Les longues distances, l'insuffisance voire l'absence de conditions d'accueil en internat font que les filles sont retirées précocement de l'école, introduisant ainsi des facteurs de discrimination hautement dommageables pour l'équilibre global de notre société. A l'égard de cette question tabou, il y a lieu de lancer une enquête ad-hoc afin de cerner avec précision l'étendue de ce phénomène;

- «De même en est-il des pesanteurs sociales et des préjugés marquant la pratique sportive, avec un facteur aggravant en ce qui est des jeunes cohortes féminines de plus en plus fortement inhibées. Il est donc intensément recommandé de faire pièce à ces attentes citoyennes révélées avec courage et lucidité par nombre d'associations actives sur le terrain. Il s'agit donc de repartir à la reconquête de cet espace d'expression et d'épanouissement.

Certes, des efforts ont été faits ces dernières années, mais ils se sont avérés insuffisants pour provoquer un mouvement de masse en faveur du renouveau de l'activité sportive à ces âges décisifs. En conséquence, le problème du sport scolaire doit être revisité à la base, sous sa triple dimension, culturelle, infrastructurelle et d'encadrement.»

2. LES ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Ils se sont tenus les 14, 15 et 16 juin 2011 à Alger. Les recommandations de l'Atelier n° 3 («Pour une gouvernance renouvelée, un dialogue social permanent, une démocratie participative»).

Indiquent entre autres :

- De redynamiser les accords et traités relatifs aux droits de l'Homme, à l'enfance, à la femme et aux catégories particulières,
- de garantir l'égalité devant la loi de tous les citoyens et citoyennes, sans discrimination,
- de garantir aux femmes la participation effective dans la vie politique à tous les niveaux de la prise de décision, et dépasser le régime des quotas.

Cette recommandation alimentait la tendance au passage des quotas à la parité.

3. LE RAPPORT NATIONAL SUR LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN

Le 27 janvier de cette année, le CNES a rendu publique la dernière version du RNDH 2015, élaborée avec la collaboration du PNUD.

A la page 45 est traité l'évolution de l'IDH selon le genre, à la page 174 l'évolution des revenus salariaux des jeunes selon le genre

3.1. L'évolution de l'IDH selon le genre

L'indice introduit pour la première fois par le PNUD en 2014 vise à générer une mesure de développement humain pour chacun des deux sexes.

L'Algérie se singularise par une valeur extrêmement encourageante (score de 0,892), traduisant la quasi-similitude de développement chez les deux piliers de la société algérienne, à l'image de ce qu'ils sont réellement dans les statistiques de population. Cela étant, des efforts devraient être encore fournis afin de rendre la parité de cet indice entièrement parfaite, c'est-à-dire 1 ■

Indice de développement par genre	Année 2011
Indice de l'espérance de vie	
Femmes	0,845
Hommes	0,894
Indice d'éducation	
Femmes	0,603
Hommes	0,654
Indice du RNB	
Femmes	0,587
Hommes	0,805
Indice du développement humain (IDH)	
Femmes	0,681
Hommes	0,763
Rapport femme/homme de l'IDH	0,892

Source : Calculs CNES

LES CONTRAINTES ET OBSTACLES À L'ENTREPRENARIAT FÉMININ DANS LE CHAMP DU SAVOIR ALGÉRIEN



Mme Elkaina HAMMACHE
Chercheur au Centre de recherche en Économie
Appliquée pour le Développement (CREAD)

Nous assistons ces dernières années à la naissance d'un nouvel objet de recherche qui est celui de l'entrepreneuriat féminin. De nombreux colloques et séminaires sont organisés par des universités, des ministères (ministère de l'industrie, de la PME¹ et de la promotion de l'investissement, le ministère de la solidarité nationale, de la femme et de la condition de la femme), des organisations internationales (OCDE/GEM), où des chercheurs et des étudiants dans ce domaine, confrontent et partagent les résultats de leurs travaux. On voit de ce fait se constituer une communauté scientifique qui apporte une expertise nouvelle dans l'entrepreneuriat féminin qui fait objet de plusieurs publications.

1. Voir liste des sigles et acronymes

L'entrepreneur femme est entendue ici comme «une femme qui seule ou avec des partenaires a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise ou une affaire, qui en assume les responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe à sa gestion courante» (Dina Lavoie, 1988)².

En Algérie, les femmes entrepreneurs ont toujours existé; productrices et commerçantes des produits artisanaux, propriétaires et commerçantes agricoles, mais leur nombre était dérisoire. Le taux de la présence des femmes sur la scène de l'entrepreneuriat national s'est multiplié par dix à partir de l'ouverture économique du pays et l'institutionnalisation de structures d'aide et d'accompagnement à la création d'entreprises (ANSEJ, ANDI, ANGEM, CNAC). 10,2%³ des entrepreneurs sont des femmes.

2. Dina Lavoie, *Les entrepreneures, pour une économie canadienne*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1988.

3. ONS, recensement économique- 2011

On note que la participation des femmes aux projets financés par l'ANGEM⁴ a augmenté de 10 points entre 2008 (47,8%) et 2014 (57,8%). Concernant l'ANSEJ⁵, la participation des femmes est faible et en baisse depuis 2008 passant de 12,1% à 7,1% en 2014, soit une diminution de 05 points en six ans. Ces chiffres attestent de l'évolution certaine des femmes entrepreneures à l'échelle du pays.

La recherche en entrepreneuriat féminin dans les pays développés s'affirme, aujourd'hui, comme une spécialisation singulière dans le champ de l'entrepreneuriat (Filion, 1997). Les écrits théoriques et travaux empiriques se multiplient progressivement autour de cette thématique depuis la fin des années 80. Jennings et Brush (2013) identifient plus de 600 articles académiques sur ce thème.

4. Agence Nationale pour la Gestion de Micro- Crédits.

5. Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

La recension des écrits sur le sujet de l'entrepreneuriat féminin démontre plusieurs problématiques se rattachant aux femmes entrepreneures que ce soit dans un contexte de démarrage, de consolidation, d'expansion ou de transfert d'entreprises. Ces problématiques se traduisent entre autres par :

1) l'accès au capital (Pellegrino et Reese, 1982; Hirsrich et O'Brien, 1982; Riding et Swift, 1990; Buttner et Rosen, 1992; Orser et Foster, 1994; Haines et al., 1999; Lafortune et StCyr, 2000; Coleman, 2000; Orhan, 2001; Brush, Carter, Greene, Hart et Gattewood, 2001; St-Cyr et al., 2002; Carter, 2002; Cornet et al., 2004; Orser, Rising et Manley, 2006 et Alsos, Isaksen et Ljunggren, 2006; Roper et Scott, 2009),

2) la performance (Brush et Hirsrich, 1991; Kalleberg et Leicht, 1991; Carter, Williams et Reynolds, 1997; Du Rietz et Henrekson, 2000; Boden et Nucci, 2000; Watson et Robinson, 2003; Collins-Dodd, Gordon et Smart, 2004; Robichaud, McGraw et Roger, 2005; Morris, Miyasaki, Watters et Coombes, 2006),

3) l'accès au programme de mentorat et au réseautage (Aldrich, Reese et Dubini, 1989; Smeltzer et Fann, 1989; Cromie et Birley, 1992; Katz et Williams, 1997; Renzuli, Aldrich et Moody, 2000; Mencken et Winfield, 2000; St-Cyr, 2001; Fenwick, 2003; Cornet, Constantinidis et Asendei, 2003, Klyver et Terjesen, 2007),

4) la conciliation travail-famille (Honig-Haftel et Martin, 1986; Stoner, Hartman et Arora, 1990; Lee-Gosselin et Grisé, 1990; Brush, 1992; Buttner, 2001; Schindehutte, Schindehutte, Morris et Brennan, 2003; Kirkwood et Tootell, 2008) et 5) la formation (Birley et al., 1987; Lavoie, 1990; Lee et Rogoff, 1997; Carter, 2000; Menzies, Diochon et Gasse, 2004; Roomi et Harrisson, 2008).

Une des premières recherches centrées sur les femmes entrepreneures a été réalisée par Schwartz en 1976.

En Algérie, la première recherche a été réalisée par Djeghloul⁶ en 1997. Depuis l'intérêt du monde académique et institutionnel pour l'entrepreneuriat féminin n'a cessé de croître, avec de nombreux travaux publiés sur le sujet. En une vingtaine d'années, une trentaine de publications ont été réalisées sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie et cela par une vingtaine de chercheurs et étudiants, alors qu'elle était à ses balbutiements pendant les années 1997/2006, la recherche sur l'entrepreneuriat féminin se développe rapidement pendant les années 2006/2015 et cela correspond aux troisième âge de l'entrepreneuriat féminin en Algérie, qui vit une explosion de ce phénomène. Elles sont une dizaine à créer leurs entreprises pendant les années 70/60, une centaine après les premiers dispositifs d'encouragement de l'investissement privé en 1985/1986 et des milliers après la libéralisation de l'économie dans les années 1990 et la mise en place des structures de facilitation et d'accompagnement à l'entrepreneuriat.

Le phénomène a été saisi en premier lieu par des sociologues, qui se sont intéressés à l'identification de ce nouvel acteur, par la réalisation de profils et de typologies de femme entrepreneures. Vinrent ensuite des travaux de thèse d'étudiants qui ont fait un état des lieux de l'EF et analysé l'intention entrepreneuriale chez les étudiantes en fin de cursus, s'en est suivi des études commanditées par des institutions étatiques ou internationales «MSFCF, GEM, OIT». Des acteurs appartenant au monde de l'EF ont également contribué par une littérature explicitant le processus de l'EF «SEVE, FCE».

En Algérie plusieurs acteurs ont traités les obstacles et les contraintes vécues par les femmes entrepreneures et parmi eux des académiciens, des institutionnels et des acteurs de la société civile.

6. Djeghloul.A, Quand les algériennes inventent leur modernité in Annuaire Nergés 1997, publication ANEP-CNES, pp 229 à 236.

LES CONTRAINTES ET OBSTACLES À L'ENTREPRENARIAT

Contraintes	Académiques
Accès au capital	<p>Anne Gillet¹ Réalisation de quatre typologies de femmes entrepreneures.</p> <p>Fatima Zohra Tahir Metaiche² «la majorité des femmes utilisent le recours aux mécanismes traditionnels de financement, la majorité étant insatisfaite des services relatif au financement.</p>
Environnement administratif & institutionnel	<p>Anne Gillet «L'environnement administratif est souvent peu facilitateur, des difficultés d'accès au crédit</p> <p>Abdelwahab Benhabib³ «Les institutions et les medias restent passifs envers l'intention entrepreneuriale».</p> <p>Fatima Zohra Tahir Metaiche «la majorité des FE enquêtées se plaignent des lourdeurs administratives, bureaucratique, des charges fiscales, la non souplesse du cadre juridique souple et transparent, non disponibilité de l'information et la persistance du clientélisme, insuffisance de ressources humaines qualifiées».</p> <p>Mounira Sellami⁴ «les FE se plaignent des lourdeurs administratif»</p> <p>Yasmina Benmekhlouf⁵ «L'accès aux dispositifs d'appui n'est pas aisé pour toutes les femmes, elles sont confrontés a des obstacles sociales, bureaucratiques multiples et a une concurrence masculine impitoyable»</p>
Accès au réseau & mentorat	<p>Anne Gillet «elles ne s'inscrivent pas dans les réseaux informels, lieux privilégiés de négociation et de prise des décisions. leur place peu développé dans la sphère publique des relations sociales est une limite à leurs activités»</p> <p>Aicha Dif¹⁰ «les associations féminines d'entrepreneures n'incitent pas à l'intention entrepreneuriale chez les jeunes femmes universitaires puisqu'elles affirment ne pas connaitre les offres d'accompagnement qu'elles proposent»</p> <p>Mounira Sellami «les FE souffrent de manque d'encadrement par les associations ou des clubs d'affaires»</p>
La conciliation travail-famille	<p>Anne Gillet¹¹ «de lourdes responsabilités et des charges familiales rendent difficile l'EF. Elles assurent une multiplicité de rôles.</p> <p>Fatima Metaiche¹² «difficultés énorme dans la conciliation vie privée et vie professionnelle».</p> <p>Mounira Sellami¹³ «les FE souffrent de difficultés dans la gestion di temps, conciliation entre la vie professionnelle, familial et les charges administratifs»</p>
Contraintes sociale (stéréotype)	<p>Anne Gillet¹⁶ des obstacles socioculturels, des stéréotypes sur les rôles traditionnels des femmes rendent difficile l'entrepreneariat. «Le mode de relation employeur-employé est moins facile à construire.</p> <p>Abderrezak Benhabib¹⁷ «la famille demeure une contrainte dans l'intention entrepreneuriale».</p> <p>Boufeldja Ghat¹⁸ «la majorité des femmes rencontrent des contraintes socioculturelles émanant de l'environnement. Leurs problèmes majeurs proviennent des attitudes des collaborateurs au sein de l'entreprise, ainsi de la culture de l'environnement social».</p> <p>Aicha Dif¹⁹ «le milieu familial n'incite pas à l'intention entrepreneuriale, les études de post graduation incitent au travail salarial plutôt qu'à l'intention entrepreneuriale, la création d'entreprise n'est pas le résultat d'un effet de mode»femme entrepreneure leader»,</p> <p>Mounira Sellami²⁰ «les FE souffrent de le perception de son environnement qui voit le rôle de la femme cotonné dans les rôles traditionnels et de son statu de mineure et la non acceptation de l'époux de son statu de chef d'entreprise»</p> <p>Aicha Dif²¹ «les difficultés d'ordre sociale sont familiales, liées aux réseaux sociaux, liées a l'image de la FE, problème d'harcèlement, et celles liés à la corruption».</p> <p>Malika Remaoun & Jacques charme²² «des contraintes et des obstacles de nature culturelle s'interposent au passage et à l'émergence de la femme dans la sphère publique et veulent la protéger par son maintien dans la sphère privée».</p>
Performance	<p>Mounira Sellami «la peur des FE de prendre des risques et cela par leur manque de compétences»</p>

	Institutionnels	Sociales
	<p>Nouria Benghebrit et Yamina Rahou⁶, étude pour le MSFCF⁷ «toutes les FE interviewées déclarent que parmi les grands problèmes auxquels, elles sont confrontées sont ceux liées aux charges professionnelles et fiscales et considèrent qu'elles exercent leurs activités dans un environnement hostile, le marché est plein de contraintes».</p> <p>Abderrehmane Abdou⁸ Etude pour GEM «Le taux de TEA⁹ féminin moyen national est 5.7 comparativement au TEA masculin de l'ordre de 12.3. le TEA des femmes dans la phase de démarrage est très important; cependant ce taux diminue dans les phases antérieures, ce qui démontre la discontinuité dans le processus d'évolution. 1 sur 3 arrive à maturité».</p>	
	<p>Nouria Benghebrit et Yamina Rahou¹⁴, pour le MSFCF «toutes les FE interviewées déclarent travailler dur; le temps consacré aux tâches domestiques, aux enfants en plus de celui consacré au travail au sein de l'entreprise fait d'elles des superwomen»</p>	<p>Yasmina taya¹⁵ «les FE ne se font aider pour les tâches ménagères et pour s'occuper de leurs enfants»</p>
	<p>Imene Hassani, Rapport OCDE sur l'EF²³ «les contraintes liées au travail en général et à l'exercice de fonctions supérieures en particulier, qui nécessitent une grande disponibilité souvent non conciliables avec la vie de famille, constituent un élément de pression constante exercée par une société traditionnelle sur les femmes, malgré des efforts de développement du système juridique par les pouvoirs publics».</p>	<p>Yasmina taya²⁴ «Les femmes actives dans le secteur des travaux publics disent avoir des problèmes pour se faire obéir sur les chantiers, surtout au début de leur carrière».</p>

DISCUSSION

De ce tableau, on déduit que les principales contraintes vécues par les femmes entrepreneures algériennes sont celles relatives aux contraintes sociales (stéréotypes), cela renvoie à son statut encore inférieur dans la société.

A cet effet la constitution de l'Algérie est exemplaire en matière de défense des droits des femmes, la constitution consacre formellement la non-discrimination, mentionne la notion de genre, affirme l'égalité devant la loi. Mais comme une constitution énonce des principes, c'est dans le détail des lois que les choses se jouent. Et sur ce plan, on constate que l'Algérie accuse un grand retard législatif dans les domaines de l'avortement, de la violence conjugale et des droits au travail. Pour reprendre le vieil adage, le diable est dans les détails. Et on les trouve – ou pas – dans les lois!

La problématique du statut juridique des femmes en Algérie consiste dans le degré d'affranchissement des citoyennes en tant qu'acteurs sociaux à part entière ainsi que le degré d'intégration et d'acceptation de ce statut auprès des populations et des décideurs qui, souvent, fonctionnent selon un mode «ambigu» vis-à-vis des droits universels des femmes.

En fait, les réticences des uns et des autres concernent l'accès des femmes au pouvoir de décision dans le domaine privé de la famille contrairement à leur intégration dans des secteurs publics qui semble acquise.

Les contraintes liées au travail en général et à l'exercice de fonctions supérieures en particulier, qui nécessitent une grande disponibilité souvent non conciliables avec la vie de famille, constituent un élément de pression constante exercée par une société traditionnelle sur les femmes, malgré des efforts de développement du système juridique par les pouvoirs publics.

Listes des sigles et acronymes

ANDI	Agence Nationale de Développement de l'Investissement
ANGEM	Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
ANSEJ	Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
CIDEAL	Fondation CIDEAL Centre de recherche, de formation et d'assistance technique dans le cadre de la coopération.
CNAC	Caisse Nationale d'Assurance Chômage
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CRASC	Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle
CREAD	Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le développement
FE	Femme Entrepreneures
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
MSNFCF	Ministère de la solidarité nationale de la famille et de la condition de la femme
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ONS	Office National des Statistiques
PME	Petite et Moyenne Entreprise

NOTES DU TABLEAU (PAGE 40-41) :

1. Les femmes créatrices de petites et moyennes entreprises en Algérie; motivations, parcours socioprofessionnels et stratégie d'existence, www.ulb.ac.be/soco/colloquerabat/papiers/articles.../RS4_Gillet.pdf
2. Tahir Metaiche. F., Le profil de l'entrepreneuriat féminin en Algérie: une étude exploratoire, <http://www.avlib.in/ebook/title/metaiche.html>
3. Benhabib.A & CO, les déterminants de l'intention entrepreneuriale féminine en Algérie, cas des diplômées de l'enseignement supérieur, les cahiers du CREAD, N°110,2014.
4. https://www.researchgate.net/profile/Sellami_Mounira/publications
5. Thèse sur l'entrepreneuriat féminin dans la wilaya de tizi-ouzou, abordé sous l'aspect des incidences socio-économiques et limites de son accompagnement dans la wilaya de Tizi-Ouzou,2014.
6. Benghebrit.N et Rahou.Y, atouts et difficultés de l'entrepreneuriat féminin : analyse d'enquête, colloque internationale sur l'émergence des femmes dans le monde de l'entrepreneuriat en Algérie : opportunités, contraintes et perspectives, Hilton,2008.
7. Ministère de la solidarité nationale de la famille et de la condition de la femme
8. <http://www.cread.dz/images/pdf/Rapport%20GEM%202011%20Algeria.pdf>
9. Total entrepreneurial activity=les indicateurs d'entrepreneurs émergents et nouveaux
10. <https://algeria-univ.academia.edu/DIFAICHA>
11. Op cité
12. Op cité
13. Op cité
14. Op cité
15. Taya Yasmina(présidente SEVE),Etat des lieux de l'EF à partir de résultats d'un questionnaire soumis aux FE de l'association SEVE, colloque internationale sur l'émergence des femmes dans le monde de l'entrepreneuriat en Algérie : opportunités, contraintes et perspectives, Hilton,2008.
16. Gillet,A, op cité.
17. Op cité
18. Ghat, B, Gender, IT and marketing issues in entrepreneurship, Edited by Radmila Radovic-Markovic, 10/2013; Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, Belgrade, ISBN: 978-86-6069-092-2
19. Op cité
20. Op cité
21. Op cité
22. Malika Remaoun & Mr Jacques charme, étude OIT, Egalité des genres et autonomisation des femmes en Algérie, emploi des femmes en Algérie, les contraintes et opportunités, rapport BIT.
23. Hassani.I, juriste experte OCDE 'Renforcement de la participation économique des femmes en Algérie' OCDE,2015.
24. Op cité

CONTRAINTE ET OPPORTUNITÉS À LA PARTICIPATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES ALGÉRIENNES



Nadia Ait Zai

Présidente de la Fondation pour l'égalité
Avocate, enseignante à la faculté
de droit d'Alger

Les textes juridiques concernant les relations de travail ont toujours été favorables aux femmes en Algérie. Depuis l'indépendance les pouvoirs politiques ont toujours affirmé leur volonté de promouvoir l'intégration de la femme dans la vie économique. Empruntant aux techniques juridiques modernes le système juridique et institutionnel exclue toute discrimination, consacre le droit au travail, l'égalité des sexes, l'égalité à l'éducation, à l'emploi, à la formation et à la protection sociale. Néanmoins si l'arsenal juridique que nous allons présenter est favorable aux femmes, il y a tout de même un décalage entre le droit et la pratique. La prise de conscience des pratiques discriminatoires illustre ce décalage et met en valeur l'ambivalence des comportements et la dichotomie de statut dans lequel est confinée la femme. A l'instar d'autres pays

l'Algérie n'a pas manqué de ratifier quelques Conventions Internationales relatives à la condition féminine, ainsi que celles qui ont un rapport avec le travail.

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES

L'Algérie opérant un tournant libéral en 1989, a ratifié les deux pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques, aux droits économiques, sociaux et culturels. Il en a été de même pour le protocole facultatif relatif au pacte international sur les droits civils et politiques qui ouvre droit à la réception et à l'examen des plaintes et des communications émanant des particuliers, victimes de violations de droits énoncés par les pactes. En 1996, l'Algérie ratifie avec réserves la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). La Convention définit la discrimination de la manière suivante (Art. 1): «l'expression discriminatoire à l'égard des femmes vise toute

distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité et de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines: politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine». La Convention exige que les États prennent «toutes les mesures appropriées, y compris législatives pour assurer le développement et le progrès des femmes sur la base de l'égalité avec les hommes » La ratification engage notre pays à incorporer les dispositions internationales dans notre législation. Cette incorporation est facilitée par le principe de la hiérarchie

des normes consacré par la Constitution Algérienne et rappelé par un arrêt du Conseil Constitutionnel en 1989. L'article 132 de la Constitution Algérienne dispose que les traités ratifiés par le Président de la République sont supérieurs à la loi. Cette supériorité des traités sur le droit national a toujours été un principe admis par la Constitution Algérienne. L'arrêt du Conseil Constitutionnel du 20 Août 1989 dispose «après ratification et dès sa publication toute Convention s'intègre dans le droit national et en application de l'application 123 la Convention acquiert une activité supérieure à celle des lois, autorisant tout citoyen algérien à s'en prévaloir devant les juridictions, que tel est le cas des pactes des Nations Unies de 1996 et auxquels l'Algérie a adhéré par décret présidentiel n° 8967 du 16 mai 1989, ainsi que la charte Africaine des droits de l'homme du 03-02-1987. Ces instruments juridiques interdisent solennellement les discriminations de tout ordre ». L'Algérie n'a pas manqué également de ratifier les Conventions de l'OIT dont les dispositions pour la plupart ont été reprises dans la législation du travail et de la protection sociale. C'est ainsi que la :

- ⇒ Convention sur la protection de la maternité (1919) a été ratifié en 1962,
- ⇒ Convention sur le repos hebdomadaire industrie 1921 en 1962,
- ⇒ Convention sur la réparation des accidents de travail (1915),
- ⇒ Convention sur l'égalité de traitement,
- ⇒ Convention sur l'assurance maladie (1925-1927),
- ⇒ Convention sur le travail forcé (1930),
- ⇒ Convention sur les maladies professionnelles,
- ⇒ Convention sur le chômage,
- ⇒ Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948),
- ⇒ Convention sur le travail de nuit des femmes (1948) et son protocole de 1990,
- ⇒ Convention sur l'égalité des rémunérations (1951),

⇒ Convention sur l'abolition du travail forcé (1957) ratifiée en 1969,

⇒ Convention concernant la discrimination Emploi et formation (1958) ratifiée en 1969.

⇒ Réception de ces instruments dans le droit interne.

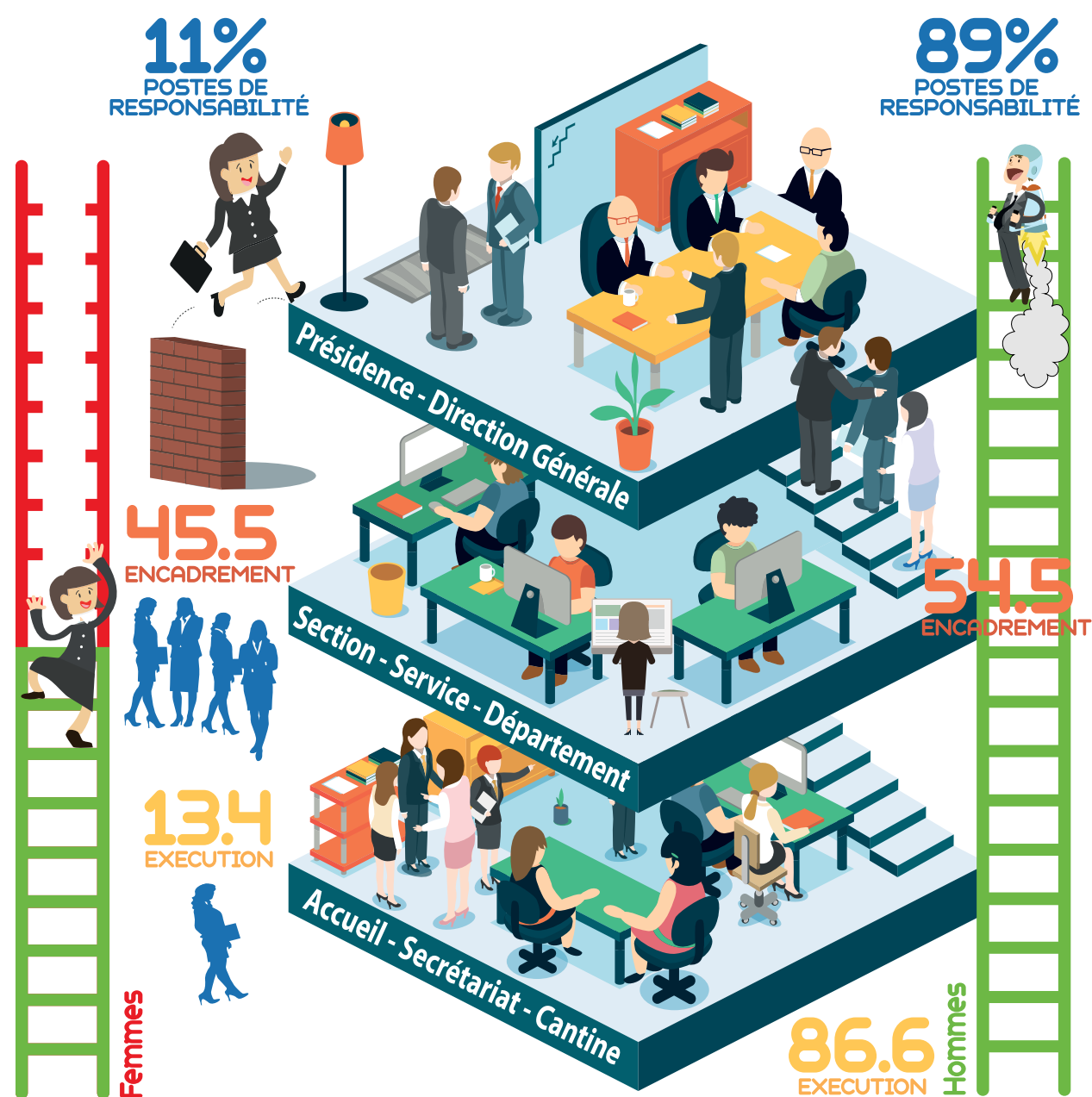
La publication d'un traité au Journal Officiel est une étape capitale dans le processus d'intégration de la règle Conventionnelle dans le droit interne. La reproduction du contenu de la Convention par l'édition d'un acte juridique de publication est un passage obligé, c'est ce que prévoit l'article 4 du code civil qui établit un lien entre l'exécution et la publication de la loi lorsqu'il subordonne celle-là à celle-ci en disposant que les lois promulguées sont exécutoires sur le territoire de la république Algérienne à partir de leur publication au Journal Officiel. La Constitution algérienne garantit dans son article 55 à tous les citoyens le droit au travail, le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, ainsi que le droit au repos. L'article 51 garantit quant à lui l'égal accès aux fonctions et aux emplois à tous les citoyens.

DISCRIMINATION

Toute disposition prévue au titre d'une Convention ou d'un accord collectif, ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, fondée sur le sexe, la situation sociale ou matrimoniale est nulle et de nulle effet (Art. 17 loi 90-11 du 21 avril 1990 Journal Officiel n°17 – 1990). Les réformes du code de la famille intervenues en février 2005 permettent à la femme de protéger son droit au travail dans un contrat préalable au mariage ou en cours de mariage. Car bien que le travail de la femme mariée ne soit pas subordonné à une autorisation du mari, il arrive qu'à cause de son occupation professionnelle l'époux s'adresse aux tribunaux pour rompre le lien conjugal.

CONTRAINTES ET OPPORTUNITÉS À LA PARTICIPA

L'article 19 permet, depuis les amendements apportés au code de la famille, aux deux conjoints de stipuler dans le contrat de mariage ou dans un contrat authentique ultérieur toute clause qu'ils jugent utiles, notamment en ce qui concerne la polygamie et le travail de l'épouse. La violation des clauses stipulées dans le contrat de mariage est un motif de demande de divorce accordé à l'épouse par l'article 53 du code de la famille. Les nouvelles dispositions en établissant des relations égalitaires entre les époux dans le mariage ont fait disparaître la notion de chef de famille et le devoir d'obéissance Article 36 du code de la famille. Les deux époux ont les mêmes obligations dans la gestion des affaires familiales et dans la sauvegarde des intérêts de la famille. Le code de la famille a toujours reconnu à la femme le droit de gérer ses biens. Chacun des deux époux conserve son propre patrimoine.



POUR L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

Art. 37 code de la famille

Aucune disposition légale ne soumet la femme à autorisation du mari pour exercer une profession ou activité commerciale. Mais assez curieusement l'Algérie n'adhère pas à la Convention 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Ce qui n'a pas empêché le législateur d'introduire dans la Constitution et de garantir, l'égal accès aux fonctions et emplois au sein de l'État à tous les citoyens.

Protection contre les discriminations sexistes.

Les signataires d'une Convention collective ou d'un accord collectif de travail comportant des dispositions discriminatoires à l'égard des femmes salariées sont passibles d'une amende de 2.000 à 5.000 DA. En cas de récidive, la peine est de

2.000 à 10.000 DA et d'un emprisonnement de 3 jours, ou de l'une de ces deux peines seulement (Art. 142 de la loi n°90-11 du 21 avril Journal Officiel n°17-1990). La Convention de l'OIT n°111 concernant la discrimination incite à instaurer l'égalité de chance et de traitement en matière d'emploi en interdisant toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe. (Convention n°111, ratifiée par l'Algérie en 1969). Respect de l'intégrité physique et morale et de la dignité de la femme salariée. Dans le cadre de la relation de travail la femme salariée au même titre que ses collègues de sexe masculin, a également le droit au respect de son intégrité physique et morale et de sa dignité (Art. 6 loi 90-11 du 21 avril 1990 Journal Officiel n° 17). La législation interne ne comporte pas de restrictions par rapport à cette Convention qui concerne « l'égalité des chances et de traitement de travailleurs des 2 sexes ». L'alinéa 3 de l'article 6 de la loi garantie à la femme salariée dans sa relation de travail le droit à une protection contre toute discrimination autre que celle fondée sur son aptitude et son mérite, pour occuper un poste. Dans le cadre de sa relation de travail, la femme salariée a également le droit à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail (Art. 6 al.4).

PROTECTION DE L'EMPLOI : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Les femmes salariées bénéficient du congé de maternité durant les périodes pré et post natales (Art. 55 al.1 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 Journal Officiel n°17 – 1990). La durée du congé de maternité indemnisée par l'organisme de sécurité sociale est de 14 semaines Art. 29 de la loi n°83-11 du 02-07-1983 modifié par l'article 12 de l'Ordonnance n°96-17 du 06-07-1996. La Convention n°103 (1952) sur la protection de la maternité ratifiée par l'Algérie prévoit en son article 3 que la femme salariée a droit sur production de certificat médical à un congé de maternité. L'assurée a droit selon la législation Algérienne, à compter du premier jour d'arrêt de travail pour maternité justifiée par un certificat établi par un médecin ou une sage-femme et pendant une durée de 14 semaines consécutives à des indemnités journalières calculées sur la base de 100% du salaire tel qu'il a été défini pour les indemnités journalières de l'assurance maladie. Le congé de maternité doit être pris 6 semaines au plus tôt et une semaine au plus tard avant la date présumée de l'accouchement (circulaire générale d'application des lois de sécurité sociale n°1 du 10 novembre 1991). L'arrêt de travail intervenant antérieurement aux 6 semaines précédant la date présumée de l'accouchement est pris en charge dans les conditions prévues au titre de l'assurance maladie.

PROTECTION DU TRAVAIL DE LA FEMME SALARIÉE ENCEINTE

L'interruption du travail intervenant à la date de l'accouchement n'entraîne pas la réduction de la durée du congé de la maternité. La suspension de la relation de travail intervient de droit au bénéfice de la femme salariée contrainte d'interrompre son travail pour cause de maternité Art. 64 al. 2 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 Journal Officiel n°17 – 1990. A l'issue de cette période de suspension de la relation de travail, la

femme salariée est réintégrée de droit à son poste de travail ou à un poste de rémunération équivalente, Art. 65 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990 Journal Officiel n°17 – 1990.

Le décret n°84-27 du 11-02-1984 prévoit que pour avoir droit aux prestations en espèce de l'assurance maternité, l'assuré ne doit pas avoir cessé son travail pour des motifs autres que ceux indemnisés par la sécurité sociale pendant la période comprise entre la date de la première constatation médicale de la grossesse et de la date de l'accouchement (Art. 32). Protection de l'emploi, absence et facilités durant les périodes pré et post natales. Durant les périodes pré et post natales, les femmes salariées peuvent bénéficier également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur élaboré par l'employeur, Art. 55 al.2 de la loi 90-11 du 21 avril 1990 Journal Officiel n°17 – 1990; La Convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la protection de la maternité énonce en son article 3 que si une femme salariée allaite son enfant, elle ouvre droit à deux repos d'une demi-heure. (cvt. n°3-1919 ratifiée par l'Algérie en 1962. Ces repos sont généralement respectés par l'employeur. L'Algérie n'a pas ratifié la Convention 103 traitant du même sujet.

Durée légale du travail.

Les dispositions de la législation relatives à la durée légale du travail et aux heures spécifiques ne prévoient pas de règles spécifiques aux femmes salariées. Le temps de travail est le même pour les hommes et les femmes. La Constitution en ses articles 28 et 29 interdit le travail de nuit pour les travailleurs, de l'un et de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus, comme il est interdit à l'employeur de recourir au personnel féminin pour des travaux de nuit. Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures (Art. 27 de la loi 90-11 du 21 avril 1990), l'Art. 28 de la même loi dispose que : «les femmes âgées de moins de 19 ans ne peuvent en aucun cas occuper un travail de

nuit. Il est interdit à l'employeur de recourir à des femmes quelques soit leur âge, pour effectuer des travaux de nuit.

Toutefois pour les femmes âgées de 19 ans révolus et plus, des dérogations spéciales peuvent être accordées par l'inspecteur du travail territorialement compétent lorsque la nature de l'activité et les spécificités du poste de travail justifient ces dérogations. La législation nationale ne précise pas les circonstances dans lesquelles ces dérogations peuvent être permises et les conditions auxquelles elles doivent être soumises. Une amende de 500 à 1.000 DA est prononcée toutes les fois que l'infraction est constatée. Art. 143 loi 90-11.

Le travail à domicile.

Le décret exécutif n° 97474 du 8 décembre 1997 n° 82 – 1997 définit en son article 2 le travail à domicile. Ce sont des activités de production de biens, de service ou de transformation moyennant rémunération, pour le compte d'un ou plusieurs employeurs. La femme qui exerce ces activités doit être considérée comme une travailleuse salariée à domicile. Elle exécute ses activités seule ou avec l'aide des membres de sa famille à l'exclusion de toute main d'œuvre salariée. La femme doit se procurer elle-même les matières premières et les instruments de travail ou se les fait remettre par l'employeur, à l'exclusion de tout intermédiaire (Art. 2). Les femmes travaillant à domicile sont considérées comme des travailleuses assimilées à des salariés pour le bénéfice de l'ensemble des prestations de sécurité sociale Art. 1 du décret n°85-33 du 09-02-1985 Journal Officiel n°9 – 1985. L'employeur qui n'a pas procédé à l'affiliation à la sécurité sociale dans des délais prescrits, des travailleurs qu'il emploie est passible d'une amende de 10.000 DA à 20.000 DA par travailleur non affilié et d'un emprisonnement de 2 à 6 mois (Art. 41 de la loi de 1993 modifié par l'article 69 de la loi n° 98-12 du 31-12-1998 Journal Officiel 98-1998.

Personnel de maison

Le droit de la sécurité sociale les considère comme des travailleurs assimilés à des salariés, notamment les gens de maison, concierges, chauffeurs, femmes de ménage, lingères et infirmières, ainsi que les personnes assurant habituellement ou occasionnellement, à leur domicile ou à celui de l'employeur et moyennant rémunération, la garde et l'entretien des enfants qui leur sont confiés par les parents Art. 1 du décret n° 85-33 du 09-02-1985 Journal Officiel n°9 – 1985. L'employeur qui n'a pas procédé à leur affiliation à la sécurité sociale est passible d'une amende de 10.000 DA et 20.000 DA par travailleur non affilié et d'un emprisonnement de 2 à 6 mois.

Les travaux interdits aux femmes

La législation actuelle du travail n'énumère aucun travail pour lequel la femme ne peut y accéder. Par contre dans la législation antérieure Art. 16 loi du 27-02-1982, il était interdit l'emploi des femmes a des travaux dangereux, insalubres ou nuisibles à leur santé. Seuls les travaux sous rayonnements ionisants sont interdits aux femmes enceintes ou en période d'allaitement, Art. 44 et 50 du décret 86-132 du 27 mai 1986 Journal Officiel 86. La femme enceinte est tenue d'informer le médecin du travail de son état. Concernant les travaux confiés aux femmes, l'employeur doit s'assurer, qu'ils n'exigent pas un effort excédant leur force (Art. 11 de la loi n°88-07 du 26-01-1988 Journal Officiel n°4-1988). Pour le personnel féminin la charge maximale sur de courtes durée est fixée à 25 Kg (Art. 11 loi n°88-07 du 26-01-1988 Journal Officiel n°4-1998). Les contrevenants sont punis à des amendes et peines de prison. Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleuses des moyens de levage, de manutention et de transport pour les charges supérieures à 25 Kg (Art. 26 décret exécutif n°91-05 du 19/01/1991 Journal Officiel n°4-1991).

Harcèlement sexuel

La législation du travail n'a pas encore introduit ce motif comme faute grave de

l'employeur, seul le code pénal modifié a consacré la sanction du harcèlement sexuel Art. 341 bis «est réputée avoir commis l'infraction de harcèlement sexuel et sera punie d'un emprisonnement de 2 mois à 1 an et d'une amende de 50.000 DA à 100.000 DA, toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en proférant des menaces, imposant des contraintes ou en exerçant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. En cas de récidive, la peine est portée au double ». Journal Officiel n° 71-27 du 10 novembre 2004 loi n° 04-15 du 10 novembre 2004 modifiant et complétant l'Ordonnance n°66256 du 08 juin 1996 portant code pénal.

Prestation de retraite

L'âge légal ouvrant droit à pension de retraite est fixé à 60 ans. Toutefois la femme travailleuse peut demander le bénéfice d'une pension de retraite dès l'âge de 55 ans Art. 6 de la loi n°8312 du 12-07-1983 modifié par l'Ordonnance n°96-18 du 06-07-1996 Journal Officiel n°42-1996. En outre la femme a droit à une réduction d'âge par an par enfant élevé pendant au moins 9 ans dans la limite de 3 années Art. 8 de la loi n°83-12 du 02 juillet 1983 Journal Officiel n° 28-1989. La circulaire générale d'application des lois de la sécurité sociale n°1 du 10 novembre 1991 précise que «toutefois les dispositions particulières relatives à l'âge prévu en faveur de la femme travailleuse doivent être considérée non pas comme une obligation mais une faculté offerte aux intéressées pour partir à la retraite avant l'âge de 60 ans. En conséquence elles ne peuvent être mises à la retraite unilatéralement avant cet âge même lorsqu'elles remplissent les conditions de la durée de travail ». (Avoir travailler pendant 15 ans au moins dont 7 et 6 mois de travail effectif).

Cumule de retraite

La femme salariée peut cumuler sa propre pension de retraite avec la pension de réversion de son conjoint (Art. 44 de la loi n°80-12 du 02/07/1983 Journal Officiel 28-83).

En cas de remariage la pension de réversion est supprimée (Art. 16 de l'Ordonnance 96-18 du 06/07/1998 Journal Officiel 1842) et le montant de cette pension est transféré et partagé entre les enfants bénéficiaires de la pension de réversion.

Retraite des régimes spéciaux

La femme salariée âgée de 45 ans au moins, et qui réunit 15 années de travail effectif ayant donné lieu au versement des cotisations de sécurité sociale, peut demander le bénéfice d'une pension de retraite proportionnelle Art. 6 bis paragraphe 2 de la loi n° 83-12 du 02-07-1983 ajouté par l'Art. 2 de l'Ordonnance n°97-13 du 31 mai 1997 Journal Officiel n°38-1997. La mise en retraite proportionnelle est prononcée à la demande exclusive de la femme salariée. La mise à la retraite proportionnelle décidée unilatéralement par l'employeur est nulle et de nul effet.

Exercice du droit syndical

Le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre de la loi. (Art. 57 de la Constitution). Les dispositions de l'article 22 de la loi 90 14 du 02 juin 1990, modifiée et complétée, relative aux modalités d'exercice du droit syndical (Journal Officiel n° 23-1990) interdit aux organisations syndicales d'introduire dans leurs statuts ou de pratiquer toutes discriminations entre leurs membres de nature à porter atteinte à leurs libertés fondamentales.

La discrimination «comprend, notamment, toute discrimination, exclusion ou préférence fondée sur le sexe conformément à l'article 17 de la loi n° 80-11 du 21 avril 1990.

Fonction publique

Le décret n° 85-59 du 23 mars 1985 portant statut type des travailleurs des institutions et administrations ne fait aucune différence entre les travailleurs des 2 sexes, en ce qui concerne leur recrutement ou rémunération.

ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ

A l'âge de la majorité civile (19 ans) la femme peut passer des actes civils, commerciaux et autres. Elle exerce pleinement ses droits. La femme dispose également de ses propres biens. Le code de la famille pose le principe de la séparation des biens. Néanmoins les nouvelles dispositions ont introduit un nouveau régime matrimonial, «La communauté aux acquêts ». «Les époux peuvent mettre dans un contrat séparé du contrat de mariage tous les biens qu'ils auront acquis ensemble et s'entendre sur leur répartition en cas de séparation ou désaccord. Seule l'acquisition des biens par héritage est soumise au droit musulman classique. La part revenant à la femme est inférieure à celle de l'homme. Une part pour deux :

- 1/8 pour la veuve quand elle a des enfants
- 1/6 quand elle n'en a pas.

CONCLUSION

La Constitution protège les travailleurs et leur assure la sécurité et l'hygiène dans le travail. Cette protection affirmée par la Constitution se retrouve dans la législation du travail. Cette dernière interdit formellement les discriminations au travail, protège l'intégrité physique et morale de la femme; interdit le travail de nuit sans pour autant reprendre les anciennes dispositions interdisant l'occupation des femmes à des travaux dangereux et nuisibles. La législation du travail en Algérie, selon madame Ghania Graba, à la particularité d'avoir été forgé dans la logique de l'État Socialiste, aujourd'hui elle introduit une autre logique, libérale et marchande. Pour certains ce choix induit des effets pervers en vidant de leurs contenus concrets les principes énoncés■



ATELIER NATIONAL

Impact des conclusions ministérielles de l'UpM adoptées en 2013 à Paris

Alger - Samedi 04 juin 2016

**Comment progresser vers une participation égale des femmes
et des hommes, sur le marché de l'emploi en Algérie ? »**

**Quelle parité en matière de représentativité des femmes dans
les postes de décision dans l'administration et dans l'entreprise ?**

PROPOSITION DE RECOMMANDATIONS

A l'issue des débats de l'atelier du samedi 4 juin 2016, organisé par le CIDDEF, il est suggéré les recommandations suivantes :

1. Programme de sensibilisation au sujet des faiblesses de l'emploi féminin en Algérie

Depuis l'indépendance de notre pays, en 1962, l'ensemble des textes juridiques algériens ont systématiquement prôné la libération de la femme algérienne, la promotion de la place qui est la sienne au niveau politique, économique et social et la lutte déterminée contre toutes les formes de ségrégation dont elle est victime.

Le dernier texte constitutionnel adopté au cours de cette année 2016 a, de ce point de vue, réaffirmé l'ensemble des droits qui lui sont reconnus, qu'il s'agisse de l'égalité devant la loi, de sa protection contre toute forme de discrimination ou de sa participation pleine et entière à la vie du pays ou de sa juste représentation au sein de toutes les assemblées élues.

Sur la scène économique, ce texte a même, dans son article 36, consacré le principe de la parité sur le marché de l'emploi, signifiant par là-même, la ferme volonté du législateur algérien de rattraper les énormes retards que l'Algérie enregistre dans la pratique en matière d'emploi féminin. En effet, le taux d'emploi des femmes algériennes, qui se situe actuellement à un niveau oscillant autour de 15% est, de fait, l'un des plus bas au monde, si l'on s'en tient aux statistiques qui sont publiées par les Nations

unies (notamment le Rapport annuel du PNUD sur le Développement humain dans le monde).

Cette réalité, qui contredit la volonté politique constante des plus hautes autorités du pays, n'est pas suffisamment connue ni analysée. Les nouvelles dispositions institutionnelles introduites notamment par l'article 36 de la Constitution sont, dans cette perspective, une opportunité unique que l'ensemble de ceux et celles qui combattent aujourd'hui pour la promotion du rôle de la femme algérienne dans le développement économique et social de notre pays, se doivent de saisir.

Un programme de communication et de sensibilisation sur ce sujet devrait être, en ce sens, une priorité de l'action à mener en la matière.

La rédaction d'un plaidoyer (ou Livre blanc) sur ce sujet est fortement recommandée.

2. Étude à lancer par les autorités compétentes pour mieux saisir les réalités actuelles de l'emploi féminin dans notre pays

Au stade actuel, la faiblesse marquée de la présence des femmes algériennes sur le marché du travail est une réalité certes incontournable mais qui reste tout de même très difficile à comprendre. Cette réalité est, en effet, l'exact opposé de toutes les déclarations politiques des dirigeants algériens ou des dispositions essentielles de toute la législation algérienne.

Comment expliquer, dès lors, que l'Algérie occupe une des toutes dernières places dans le classement mondial des Nations unies (186ème sur 188 pays, selon le dernier Rapport 2015 du PNUD sur le développement humain) et même au sein du groupe des pays arabes qui reste, de ce point de vue, la région la plus en retard à travers le monde ?

Aujourd'hui que le législateur algérien semble avoir pris conscience de cette faiblesse et a posé le principe d'une parité à établir sur le marché national de l'emploi, c'est tout un programme de travail qui devrait être mis en œuvre par les autorités économiques du pays pour, tout au moins, corriger progressivement ces retards et améliorer graduellement cette situation affligeante.

Néanmoins, et avant même d'engager quelque action que ce soit, il importe avant tout de commencer à comprendre les raisons profondes de ce retard algérien pour déterminer les leviers efficaces sur lesquels il conviendra d'agir. **S'agit-il de problèmes sectoriels, liés aux insuffisances du développement économique de secteurs tels que l'industrie hors hydrocarbures ou l'agriculture ? S'agit-il de problèmes liés à la nature du développement économique national, qui reste concentré dans les zones urbaines et côtières ? S'agit-il de difficultés liées à la forte prégnance de l'informel ? S'agit-il de problèmes liés à la saisie du travail féminin par le système statistique national ? S'agit-il de difficultés touchant aux mentalités en œuvre au sein de la société ?** Etc. Autant d'aspects qui mériteraient d'être éclairés.

Sans doute que la question est beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord. Toujours est-il que les autorités qui ont la charge de corriger les insuffisances actuelles de l'emploi féminin sont invitées à engager une étude de fond sur le sujet pour mesurer concrètement les difficultés qui sont devant elles et pour y apporter les correctifs appropriés.

Le Ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme est l'institution toute désignée pour ce travail. Un appui de la Délégation de l'Union européenne qui a explicitement exprimé son engagement dans cette direction serait hautement souhaitable.

Le CIDDEF devrait naturellement y être associé.

Établir un bilan des actions et programmes engagés par le Ministère de la solidarité

Au cours de l'atelier, la représentante du Ministère de la solidarité est intervenue pour mettre en exergue l'important travail mené à bien par les services de son institution au cours des dernières années, et notamment :

- La stratégie nationale 2010-2014 pour la promotion et l'intégration de la femme, et son Plan d'action national;
- La stratégie nationale d'alphabétisation;
- La stratégie nationale de la famille 2010-2014;
- Le Programme de rénovation rural 2007-2013 et son plan opérationnel 2015-2016;
- La Charte de la femme travailleuse, de février 2014.

Ce programme de travail, impressionnant par son ampleur, donne une claire indication de l'intérêt porté par le gouvernement algérien à la promotion de la place de la femme au sein de l'économie nationale.

Il reste que les intervenants au cours de cet atelier du 4 juin 2016 ont aussi mis en exergue la nécessité de faire un bilan réaliste des résultats obtenus et des tâches qui restent à promouvoir pour aller de l'avant. Ce bilan est nécessaire et souhaitable, aussi bien pour l'ajustement des travaux menés par ce département ministériel que pour un meilleur ciblage des objectifs à rechercher en priorité. Le CIDDEF est prêt, pour sa part, à s'associer à ce travail d'évaluation.

Les travaux de l'ONS et la saisie du travail féminin

Au cours des débats de cet atelier du 4 juin, l'ensemble des intervenants a insisté sur la qualité des informations qui sont communiquées de manière régulière par les services de l'Office national des statistiques (ONS) et qui permettent d'ores et déjà de fournir une première base de travail à une approche genre en matière d'emploi au sein de l'économie algérienne.

Ces informations, très riches, demandent déjà à être correctement appréhendées et analysées par l'ensemble des acteurs, officiels et non officiels, qui s'intéressent à cette question. Elles fournissent, en effet, des indications tout

à fait précieuses qui permettent de dire, à ce stade, que la question de l'emploi féminin, en plus d'être le reflet d'une discrimination certes non désirée, mais néanmoins effective, sur le marché algérien du travail, est à appréhender comme une question économique de toute première importance. Il est difficile, en effet, de considérer que l'Algérie puisse avancer dans son développement économique et social si elle laisse de côté un potentiel aussi important d'une main d'œuvre si chèrement formée et d'aussi grande qualité.

Par ailleurs, il est clair que le taux très faible de l'emploi féminin est à rapprocher lui-même d'un phénomène tout aussi alarmant qui est celui des retards importants que connaît également l'emploi masculin, quand bien même le taux d'emploi des hommes est largement supérieur à celui des femmes.

La question est sans doute aussi à analyser comme un problème majeur dans l'approche de la réalité des emplois dans notre pays, dans la mesure où ce taux de 15% qui est donné pour l'emploi féminin reste par trop faible et dissimule forcément des difficultés de méthode et de saisie sur lesquels l'institution devrait être invitée à se pencher.

Au moment où la Constitution algérienne vient d'instituer comme une norme juridique supérieure le principe de la parité sur le marché de l'emploi en Algérie, on ne peut que s'interroger sur la distorsion qui est révélée à la base par le poids négligeable des femmes dans le calcul de la population active algérienne, soit un taux de 19,4% contre 80,6% pour les hommes. Et, à cet égard, si l'on se réfère à la méthodologie du BIT (Bureau international du travail) qui est celle des services de l'ONS, on observera que cette institution internationale formule elle-même les recommandations suivantes, en ses points 10.2, 10.3 et 10.4 :

«10.2. Dans les situations où les moyens conventionnels de recherche de travail sont peu appropriés, où le marché du travail est largement inorganisé ou d'une portée limitée, où l'absorption de l'offre est, au moment considéré, insuffisante, où la proportion de main-d'œuvre non salariée est importante, la définition standard du chômage donnée au

sous-paragraphe 1 ci-dessus peut être appliquée en renonçant au critère de la recherche de travail.

«10.3. Pour appliquer le critère de la disponibilité pour le travail, spécialement dans les situations couvertes par le sous-paragraphe 2 ci-dessus, des méthodes appropriées devraient être mises au point pour tenir compte des circonstances nationales. De telles méthodes pourraient être fondées sur des notions comme l'actuelle envie de travailler et le fait d'avoir déjà travaillé, la volonté de prendre un emploi salarié sur la base des conditions locales ou le désir d'entreprendre une activité indépendante si les ressources et les facilités nécessaires sont accordées.

«10.4. En dépit du critère de recherche de travail incorporé dans la définition standard du chômage, les personnes sans travail et disponibles pour travailler, qui ont pris des dispositions pour prendre un emploi salarié ou pour entreprendre une activité indépendante à une date ultérieure à la période de référence, devraient être considérées comme chômeurs ».

(Extrait de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée par la conférence internationale des statisticiens du travail - Genève, Octobre 1982). Le texte complet de cette Résolution peut être consulté sur le site-web de l'ONS (www.ons.dz)

Il apparaît ainsi que l'ONS, qui a déjà beaucoup œuvré jusqu'ici, par ses travaux, à mettre en lumière les réalités du travail féminin dans notre pays, devrait être invitée à mieux approfondir son approche, en particulier sur cette question de l'estimation de la population active, de sorte à mieux épauler les programmes d'actions que les autorités économiques nationales vont devoir mettre sur pied pour faire avancer progressivement la situation de l'emploi féminin, en conformité avec les dispositions de la Constitution algérienne.

Simplification des procédures de déclaration en matière d'emploi.

Les débats de l'atelier ont largement insisté sur le fait que, dans un grand nombre de cas, les femmes exercent un grand nombre de métiers essentiels à l'économie de la collecti-

vité, mais ces emplois ne sont, dans un grand nombre de cas, pas systématiquement déclarés et sont ainsi assimilés à de l'activité informelle. Cela est valable, du reste, pour l'emploi féminin comme pour l'emploi masculin.

Dans ce contexte, il est suggéré que les administrations concernées, et principalement celles en charge de l'emploi et de la sécurité sociale, mettent au point un système simplifié de déclaration qui soit accessible de manière aisée, sans conditions particulières et sans complications administratives, à l'ensemble des employés exerçant des activités quelconques à travers le territoire national. La nomenclature de ces activités devrait être ouverte y compris aux femmes au foyer et une formule simplifiée d'enregistrement moyennant une somme modique, payable annuellement, devrait permettre d'accéder en contrepartie aux avantages de l'assurance sociale et du système de retraites.

Pour simplifier l'opération d'enregistrement, il pourrait être fait appel aux nouvelles technologies de l'information, de sorte à ce que celle-ci puisse être menée à bien sans requérir le déplacement.

La mise à plat des contraintes et des lourdeurs actuellement posées par le système de déclaration des emplois est de nature à mieux intégrer le travail des femmes à travers l'ensemble du territoire national. Ce système simplifié serait tout autant bénéfique pour la mesure de l'emploi masculin et ne manquera pas de faire reculer les frontières actuelles de l'informel en Algérie.

Revendiquer une Loi organique pour aider à l'application effective des dispositions de l'article 36 de la Constitution

L'article 36 de la nouvelle Constitution, qui institue le principe de la parité en matière d'emploi entre hommes et femmes, ne prévoit pas explicitement de dispositif d'application, à l'image de ce qui s'est fait pour la représentation des femmes au sein des assemblées élues.

Il est vrai que les modalités de mise en œuvre de ce principe de parité est loin d'être simple et que l'on imagine mal les leviers pratiques sur lesquels s'appuyer pour imposer dans les faits une parité en matière d'emploi au sein des entreprises, des secteurs d'activité et au sein de l'économie nationale dans son ensemble.

D'un autre côté, il faut bien être conscient que, faute d'un dispositif légal auquel l'adosser de manière solide, cette disposition constitutionnelle risque fort de rester lettre morte, d'être oubliée pour qu'en bout de course tomber en désuétude. Aussi, il peut être recommandé qu'une loi organique soit mise en place pour imposer quelques règles simples qui permettent, tout au moins, de baliser la marche de la société algérienne vers davantage d'égalité en matière d'emploi. **Les mécanismes à proposer en ce sens pourraient, dans un premier temps, concerner les aspects non exhaustifs suivants :**

- Engager l'ensemble des institutions du pays à mettre en place des plans pluriannuels permettant d'intégrer au fur et à mesure davantage de femmes dans leurs programmes de recrutement;- inciter l'ensemble de ces institutions à publier un rapport annuel faisant état de l'avancée dans la mise en œuvre de ces plans d'intégration de l'emploi féminin;- imposer un quota minimal à atteindre de manière progressive en matière d'emploi au plus haut niveau de la direction de chaque structure administrative ou de chaque entreprise, à l'échelle de tout le pays;

- imposer un quota minimal de femmes dans les conseils d'administration ou les conseils de surveillance des entreprises;- inciter les services de l'ONS à affiner leurs outils de connaissance de la répartition de l'emploi féminin au niveau de chaque branche, secteur ou sous-secteur d'activité au sein de l'économie nationale;

- instaurer le principe d'un rapport annuel qui serait présenté chaque année par le Ministère en charge de la femme au niveau de l'Assemblée populaire nationale et qui ferait le point sur les avancées en matière de parité dans l'accès des femmes à l'emploi et sur les difficultés éventuelles qui y seraient rencontrées.

Cette loi organique devrait faire partie de la panoplie des textes que le gouvernement est en train de préparer actuellement dans le cadre de la mise en œuvre des principes de la nouvelle constitution.

Les associations féminines devraient prendre l'initiative de saisir le Président de la république en ce sens■