

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE ET SOCIAL

CNES

*Rapport*

## Femme et marché du travail

25<sup>ème</sup> session plénière

## SOMMAIRE

Préambule	3
Introduction	5
Titre I : Du Droit à la pratique	13
Chapitre I : La problématique générale	13
Chapitre II : Le droit algérien	40
I : Au plan général	40
II : Au plan politique	41
III : Au plan socioprofessionnel	47
Chapitre III : Les indicateurs sociodémographiques	67
I : L'évolution démographique	67
II : Le niveau d'éducation	74
III : Les filles dans la formation et l'enseignement supérieur	86
Chapitre IV : Des contraintes pratiques au droit	94
I : Les contraintes socioculturelles	94
II : Les contraintes familiales	99
II : Les contraintes professionnelles	100
Titre II : Evaluation de l'emploi féminin	112
Chapitre I : Evolution de l'emploi féminin dans le monde	114
Chapitre II : Evolution et caractéristiques de la population active féminine	121
Chapitre III : Evolution et caractéristiques de la population occupée féminine	127
Chapitre IV : Evolution et caractéristiques du chômage des femmes	182
<i>Recommandations</i>	197

## PREAMBULE

Le CNES a traité, à plusieurs reprises, des différentes facettes ou segments qui participent à la compréhension qualitative et quantitative des problématiques de l'emploi et du chômage<sup>1</sup>.

N'obéissant ni à un effet de mode ni à un effet d'appropriation de ces problématiques, l'institution a, depuis longtemps, alerté les pouvoirs publics et les acteurs économiques et sociaux de l'importance de l'emploi dont la crise qui dure, depuis plus de 20 ans, cristallise l'ensemble des insatisfactions, mécontentements, et manifestations de la société. Préoccupation majeure qui impose de prolonger et d'approfondir l'analyse et de jeter un nouvel éclairage, en complétant ses contributions au débat social, par cette auto saisine sur « La femme et le marché du travail ».

Question apparemment peu complexe à traiter du fait que les enjeux, au regard des évolutions constatées, ne sont plus à démontrer, si ce n'est que la conduite méthodologique de ce rapport a mis en relief, malheureusement encore, le très grand retard qu'accuse notre pays dans l'évaluation statistique et dans les études et les enquêtes sur le rôle et la place de la femme dans le développement économique et social.

Les faiblesses, déjà enregistrées dans le système d'informations statistiques, les lacunes dans les définitions sociodémographiques et la discontinuité temporelle, préjudiciable, dans la production de données sont à l'origine de quelques

---

<sup>1</sup> Voir, notamment, rapports : Le système des relations de travail dans le contexte de l'ajustement structurel, 10<sup>ème</sup> session, avril 1998 ; Evaluation des dispositifs d'emploi, 20<sup>ème</sup> session, juin 2002 ; le développement humain 2001 et 2002, Le secteur informel, 24<sup>ème</sup> session, juin 2004; Avis relatif au projet de plan national de lutte contre le chômage, juillet 1998 ; Avis relatif à l'évolution des systèmes de protection sociale, 18<sup>ème</sup> session, novembre 2001.

débordements et confusions de la part d'analystes et de chercheurs. Ce n'est que récemment que les statistiques prennent en compte la notion du genre qui considère que la catégorie « femmes » est une catégorie socialement construite. Le présent rapport n'a nullement la prétention de cerner tous les contours et le contenu de la question de la femme sur le marché du travail, très peu étudiée, mais il ambitionne de fournir un document actualisé et le plus complet possible, évitant, de ce fait, l'analyse subjective et parcellaire.

Il poursuit la logique qui anime l'Institution, celle de percer tous les abcès, certains artificiels, et de dégager une plate-forme consensuelle d'élimination des obstacles quelle que soit leur appartenance, freinant l'insertion et la promotion professionnelle de la femme et handicapant, en tant que moitié des ressources humaines algériennes, le développement économique et social du pays.

En confiant à la Commission « Relations de Travail » la production d'un rapport sur ce thème, Monsieur Mohamed Salah MENTOURI, Président du CNES a arrêté un programme de rencontres débat du 06 mars 2004 au 08 mars 2004.

Ont été entendus Messieurs l'Inspecteur Général du Travail, le Directeur Général de l'Institut National du Travail, le Directeur Général de la Fonction Publique, le Directeur Général de l'ONS, le représentant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité Nationale, et Mesdames la représentante du Ministère Délégué chargé de la Famille et de la Condition Féminine, la Présidente de l'Association « Femmes et développement rural », la vice présidente de l'Association AFCARE et la présidente de la section « Femmes » de l'UGTA.

Le CNES leur adresse ses vifs remerciements pour leur présence, leur intervention et la riche documentation remise.

## INTRODUCTION

La femme et le marché du travail constituent un des thèmes privilégiés pour analyser la dynamique des rapports sociaux dans tous les espaces et toutes les étapes de la vie, à savoir dans la transmission active ou passive des valeurs, des traditions et des conservatismes et leur expression, dans la reproduction et l'éducation des ressources humaines, et dans la production de biens et services.

La question de la situation de la femme sur le marché du travail, dans un contexte de mutations multidimensionnelles, révèle une problématique sociale délicate du fait qu'elle cristallise des oppositions politiques et idéologiques que traversent le corps social, nécessitant, à cet égard, une concertation sereine et objective .

Dans la société traditionnelle rurale et patriarcale, la femme a, de tout temps, participé à l'activité économique ; cette activité qui se confond, souvent, avec une activité domestique, a certes une valeur économique, mais elle est peu mesurable compte tenu de la faiblesse des échanges monétaires. Le travail domestique et le travail agricole ont donc plus une portée sociale déterminante, s'inscrivant dans les cadres de la solidarité familiale et de la cohésion sociale et contribuant à l'épanouissement socio affectif des membres de la famille ; cuisiner, coudre, tisser, d'une part, et cultiver, entretenir des élevages, participer à la cueillette..., d'autre part, sont plus considérés comme des obligations sociales que comme des activités à valeur économique marchande.

L'évolution qui caractérise, actuellement, la société algérienne, dans sa structure, sa composition, sa répartition spatiale et ses besoins, bouleverse cette situation au sens où des formes nouvelles de travail s'imposent. Il s'agit d'une véritable transformation du travail social accompli par les femmes. L'accès au travail salarié dans le cadre d'une économie marchande, la plupart du temps à l'extérieur de la maison, trace et renforce la tendance vers la rupture avec la répartition traditionnelle des rôles sociaux entre les deux genres.

Mais situer le rôle et la place de la femme dans la société, notamment son combat contre le colonialisme, sa participation à la libération du pays et, durant les années 90, sa lutte contre le terrorisme, doit nous renvoyer à un examen plus large et plus ardu : celui d'une société en proie à deux situations socioéconomiques opposées, et ce, en dépit d'une constitution et d'une législation du travail, de protection sociale, de santé et d'éducation égalitaristes.

La discontinuité et la désarticulation du système d'information, outre son caractère discriminatoire envers le genre féminin tant dans le chiffre que dans la terminologie, rendent encore plus complexe cet examen au plan statistique. Les soubassements de ces lacunes peuvent être recherchés dans le poids des traditions et la dominante sexiste du fait qu'il n'y avait que l'emploi masculin qui méritait intérêt ; les femmes étaient et sont censées s'occuper du foyer.

L'on a, alors, continué à privilégier les explications relatives au statut des femmes, aux résistances du corps social et aux stratégies sociales quant à la primauté des travaux domestiques des femmes sur celles des activités rémunérées à l'extérieur, sans se pencher sérieusement sur l'émergence réelle de la femme dans toutes les sphères et à tous les postes, jusque là réservés aux hommes.

Dans cette optique, le Code de la Famille, injuste et inique et cause de fractures familiales et sociales, a, depuis sa promulgation -loi n° 84-11 du 09 juin 1984- alors qu'aucune demande politique ou sociale ne l'a exigé, couvert l'Algérie d'une atmosphère lourde et d'un environnement pollué. Il a fourni à un courant important de la société un argumentaire globalisant, explicatif de la situation de la femme, même si leur réaction contre ce code est légitime. Mais ce qui n'est pas légitime, par contre, c'est de s'abriter derrière ce code pour expliquer tout, occultant, ainsi, l'analyse de la véritable révolution sociale en marche, à travers les grandes percées juridiques et les transformations économiques et sociales enregistrées, d'une manière naturelle et graduelle, des pratiques et comportements individuels et collectifs.

Retenir cette explication conforte l'analyse abrégée et dépouillée, chez certains, pour identifier et qualifier les véritables déterminants de l'évolution quantitative et qualitative du travail féminin et reproduit les stéréotypes de stigmatisation et de schématisation, les exposés et les discours tautologiques et les comparaisons entre pays, transgressant les règles de comparaison des facteurs « temps et définitions ». Ils se dégagent, dès lors, des affirmations dépassées et des positions déconnectées de l'évolution mais surtout une vision juridico sociologique constante explicative de « tout », car arc-boutée sur un féminisme déviant, aux conséquences familiales et sociétales défavorables à la promotion de la femme.

Néanmoins, il est clair qu'il est extrêmement difficile, à la limite de l'illogisme, de ne pas lier la question au statut civil de la femme, lequel constitue une atteinte inacceptable à sa vie citoyenne et à son épanouissement et entretient, pratiquement, une série d'interactions négatives avec sa vie professionnelle. Mais là, nous abordons un autre sujet qui relève d'experts en matière religieuse, juridique et sociologique et dont la résolution est, actuellement, annoncée officiellement<sup>2</sup>.

A ce stade, il est utile de souligner, pour ne pas verser dans une logique fragmentée et subjectiviste, que l'égalité des femmes et des hommes en droits et en devoirs est consacrée par les textes officiels dont la Constitution, le premier texte du pays, et que, selon le principe d'égalité, la femme est sujet de droit en matière civile, pénale, administrative et commerciale. Elle a la pleine capacité juridique, sauf pour le mariage, régi par le code de la famille. Partant de ce principe, les discriminations en matière d'emploi, de rémunération et de sécurité sociale sont interdites par la législation du travail et la législation sociale, d'autant plus que l'Algérie a ratifié l'ensemble des textes internationaux relatifs à la lutte contre les discriminations. Des acquis importants ont pu être obtenus dans le cadre du processus de développement et de transformation du pays : le droit de vote, le droit de mener

---

<sup>2</sup> Projet de révision adopté en conseil du Gouvernement, août 2004.

des études et de travailler, le droit d'accès aux postes de responsabilité, le droit de s'organiser en association politique et non politique.

Ces dispositions légales confirment que les femmes ne constituent ni une catégorie particulière, ni un groupe spécifique, ni une minorité. Elles sont l'une des deux composantes de la population et, à ce titre, sa place et son rôle dans la société et dans la construction économique ne peuvent faire l'objet de mesures ou d'actions discriminatoires.

Cependant, la pratique montre que les écarts des niveaux d'emploi et de salaire entre les femmes et les hommes sont enregistrés partout et parfois plus fortement dans les pays développés<sup>3</sup>.

La progression de l'emploi féminin ne doit pas cacher sa réalité qui reste toujours inférieure à l'emploi des hommes. Une étude de l'O.I.T. fait apparaître que l'emploi féminin se caractérise par sa faible participation à l'activité économique, au regard de la proportion qu'elle représente par rapport à la population, sa forte présence au bas de la pyramide économique et enfin, un écart entre les sexes qui s'élargit au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie d'une organisation.

L'application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, retenu par le droit national et international, rencontre des difficultés de mise en œuvre dans tous les pays quels que soient leur niveau de développement économique, leur régime politique, leur religion et leur situation géopolitique. Les situations de discrimination professionnelle sont connues par tous les pays. L'application de ce principe est d'autant plus difficile, en Algérie, que la conjugaison de la crise de l'emploi, de la pauvreté et des facteurs extérieurs au monde du travail, la rend souvent critique et hypothétique.

---

<sup>3</sup> Dans les pays de l'UE, l'inégalité salariale pour un emploi de même valeur est de 27%.

Aussi l'instauration de l'égalité au travail et à la rémunération risque-t-elle de se confiner à une rhétorique si elle n'est pas réalisée au sein de la famille et dans la société, pour lever, notamment, un lourd handicap, celui de mener, d'une part, des responsabilités familiales ou fonder un foyer et, d'autre part, une carrière professionnelle. A partir de ces deux constats de discrimination, la question du rôle et de la place de la femme devient centrale et interpelle tout un chacun.

En dépit d'un contexte défavorable, la femme a, paradoxalement, investi, durant cette dernière décennie, le système scolaire dans tous ses cycles, le monde universitaire dans toutes ses filières, le monde économique dans tous ses secteurs, les mondes culturel, de l'information et du sport, le monde politique à tous ses niveaux et même les secteurs fermés de l'armée, de la sûreté nationale, des douanes et de la protection civile, obtenant, de fait, un statut de citoyenne à part entière au sein de la société algérienne.

En effet, les femmes sont de plus en plus nombreuses à l'université et dans les disciplines scientifiques et techniques, auparavant interdites psychologiquement et sociologiquement. Elles ont investi le monde du travail, avec une proportion appréciable de qualifiées dans l'enseignement tous cycles, en médecine, de généraliste à spécialiste à hautement spécialiste, dans la magistrature et le barreau, dans les collectivités locales, dans la diplomatie, dans le journalisme et la communication, dans les affaires, dans les fonctions électives et dans les hautes fonctions de l'Etat.

Les activités qualifiées ou hautement qualifiées dominent l'emploi féminin depuis la deuxième moitié des années 1970. Ces élites féminines sont principalement le produit de la politique d'éducation volontariste menée depuis l'indépendance. Cependant, depuis 1990, la crise économique a mis sur le marché du travail des femmes sans qualification et dans des situations de précarité, plus importante que celle des hommes, en versant un grand nombre dans la sphère informelle. Ainsi,

l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail tire ses raisons de l'élévation du niveau d'éducation -facteur du recul de l'âge au mariage-, de la progression du chômage et de la pauvreté et de l'élargissement du secteur informel.

Cette série de conquêtes, indicateurs des plus pertinents de la promotion de la femme et de la transformation de la société, fournit un argumentaire des plus objectifs et des plus solides pour contrecarrer et lutter contre l'infantilisme sexiste et le féminisme extrémiste encore prégnants chez certains. Ce processus de conquêtes qui mérite des études approfondies, met en relief un des déterminants fondamentaux de l'émergence de la femme, à savoir les transformations des valeurs et des perceptions du poids des traditions entraînant de nouvelles règles sociales dans les comportements collectifs et individuels.

Ce qu'il faut souligner encore, à travers ce processus d'investissement du champ économique et social, exprime la réalisation de la tendance générale vers la modernité. Ce processus génère des situations nouvelles aux trois paliers de la vie sociale : au niveau des collègues de travail, au niveau de la famille stricte et au niveau de la grande famille.

Cette situation conquise reste, cependant, inachevée et contrariée par certains textes (le code de la famille) et comportements que d'aucuns qualifient de pesanteurs sociologiques, alibi pour conforter les situations héritées et pérenniser un fatalisme quant à la place et au rôle de la femme dans la société. Ainsi autant de mythes et de tabous fissurés sérieusement et qu'il faut, à travers l'élargissement de cet investissement, arrêter l'objectif de les casser.

Si, le processus de transformation des contraintes, inhérentes aux pesanteurs socioculturelles, suit la tendance de la modernité, des insuffisances restent néanmoins à combler en matière de protection des femmes qui travaillent, de gardiennage et de prise en charge des enfants, et d'assouplissement de la législation du travail en faveur des femmes. Les inégalités, souvent multiples dont elles souffrent sont dues à des préjugés qui se sont infiltrés dans les structures

économiques et sociales, comme l'ont répété sans cesse les textes qui fondent l'Etat algérien, depuis l'indépendance. L'égalité est donc l'aboutissement d'un long processus de droits, conjuguant la volonté politique des gouvernants, la négociation des partenaires sociaux et l'application des obligations qui découlent des conventions internationales. L'égalité professionnelle est aussi une égalité de fait à conquérir en construisant l'égalité des chances, en reconnaissant aux femmes une liberté de choix et en leur permettant l'accès aux ressources nécessaires à l'exercice de ce choix.

Cette situation, donc, devra sortir des approches sexistes et oppositionnistes, véritable impasse dans la conduite de la réflexion et de l'analyse, car véhiculant des thèses idéologiques difficiles à faire converger et à accorder et des plaidoyers intemporels et surréalistes pour l'un ou l'autre sexe. Il s'agit, dès lors, d'ouvrir le débat sous un autre angle de vue, basé sur la valorisation des ressources humaines, fondé sur les seuls critères de compétence, de connaissance et de savoir et axé sur les enjeux majeurs du développement humain .

L'objectif, notamment dans cette phase de construction de l'Etat de droit, de renforcement des institutions républicaines et d'ouverture à la mondialisation, se situe, à travers la participation des femmes et des hommes à la conduite des politiques économiques et sociales, dans la promotion d'une société moderne, équilibrée et intégrée. Nettoyer de ses relents rétrogrades et harmoniser dans son arsenal juridico-réglementaire, constituent deux fondamentaux du Devenir de l'Algérie.

♣ Le présent rapport s'articule autour de deux titres.

Le premier titre « Du droit à la pratique » tente, dans un premier chapitre, de clarifier et d'évaluer les éléments saillants d'une réalité complexe rythmée de progrès et de régression, relative à l'évolution du rôle et de la place de la femme dans le développement économique et social. Dans un second chapitre, il est

examiné l'ensemble des textes disposant des droits et obligations au plan général, politique et socioprofessionnel. Le troisième chapitre situe la femme au plan démographique et socioéducatif. Le quatrième chapitre essaie, à travers des comportements individuels et collectifs et des situations localisées, de montrer la persistance des contraintes et entraves rencontrées par les femmes dans leur vie professionnelle.

Le second titre « Evaluation de l'emploi féminin » passe en revue les indicateurs d'évolution les plus significatifs du marché du travail. Après un aperçu de l'emploi des femmes dans le monde (chapitre 1), le second chapitre analyse le marché du travail, le troisième chapitre examine les différents segments et la place de la femme occupée et le quatrième chapitre évalue les principales caractéristiques des femmes en situation de chômage.

En termes de perspectives, le présent rapport propose une série de recommandations à même de constituer un nouveau cadre de promotion et d'épanouissement professionnel et social de la femme.

## TITRE I : DU DROIT A LA PRATIQUE.

### Chapitre I : Problématique générale.

#### 1 : Précautions méthodologiques.

La question du rôle de la femme sur le marché du travail se pose en termes de participation des femmes au développement du pays et en terme de statut social de la femme, car étudier la situation des femmes sur le marché du travail donne deux significations principales : leur rôle dans la production de richesses et la création d'emploi et leur place dans la société. Il s'agit donc d'analyser le problème de la relation femmes et marché du travail de façon globale, tout en soulignant les spécificités des femmes particulièrement qualifiées.

Aussi des précautions méthodologiques sont-elles requises pour aboutir à l'exigence d'objectivité dans l'appréciation du niveau de développement de l'emploi féminin et l'analyse des contraintes, qui ne peuvent avoir un sens que si elles s'inscrivent dans l'évaluation de la situation de l'emploi dans son ensemble.

Posant en questionnement dynamique le niveau de développement de la société et les règles de son fonctionnement, le rôle et la place de la femme dans les sphères économique et sociale mettent en évidence les entraves au processus de transformation sociale et culturelle de la société et les dysfonctionnements et insuffisances des pratiques au sein des structures et institutions publiques et chez les employeurs publics et privés.

En effet, la prise de conscience sur les pratiques discriminatoires illustre la contradiction entre les textes et la réalité et traduit les limites d'une évolution séquentielle du progrès social. Elle remet en cause, à juste titre, la segmentation historique ou traditionnelle sexiste, caractérisée, actuellement, par l'ambivalence

des comportements - entre un discours conservateur et une pratique moderniste, notamment pour les enfants filles et garçons- et révèle les déséquilibres et l'inefficience des grands efforts consentis, notamment dans le système éducation/formation.

A ce sujet, la volonté de promotion sociale par la scolarisation, qui s'est installée dès l'indépendance, a fini par vaincre un certain nombre d'obstacles et de conservatismes qui limitaient la mobilité de la femme et contraiaient l'évolution de son statut. En effet, l'affaiblissement des résistances parentales et familiales, la motivation des filles pour accéder à une autonomie économique et financière et la tendance au dépassement des préjugés et tabous sexistes ont abouti à un développement important de l'instruction des filles.

L'évolution de la scolarisation massive des filles révèle, par ailleurs, une évolution contradictoire de la société algérienne, ce qui a mené certains sociologues à la considérer comme une société néo-patriarcale du fait qu'elle tente d'assimiler certains changements sans se remettre profondément en cause. Aussi n'est-il pas rare de constater que des pères, extrêmement sévères avec leurs femmes, tolèrent une certaine liberté de mouvement et d'action de leurs filles et se montrent fiers de leur réussite scolaire. En fait, on assiste souvent à une situation paradoxale entre les comportements liés au rôle social de père avec ceux liés au rôle de mari.

La question est capitale puisqu'elle concerne la moitié de la population avec un nombre de femmes diplômées et qualifiées aussi important que celui des hommes. Cependant, il est connu que les crises plurielles qui ont touché le pays, notamment celle de l'emploi, n'ont pas favorisé l'épanouissement économique de la femme, érigeant sur son parcours des obstacles réels et sévères à sa participation et à sa contribution à la richesse nationale.

En conséquence, malgré des avancées fondamentales du droit algérien et la constitutionnalisation pour la femme de droits et obligations égalitaires avec ceux

de l'homme, les déséquilibres du monde social, les lacunes de l'environnement et le rétrécissement du marché de l'emploi constituent autant d'entraves à la femme qui travaille qu'à celle qui cherche du travail.

- En juillet 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unis (ECOSOC) définissait le concept de l'intégration du genre comme suit :

« L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée ».

- Cette démarche vise à lutter contre les causes multiples et variées menant à la discrimination et aux disparités. Elle se démarque des positions sexistes et féministes puisqu'elle considère que les actions inhérentes au genre peuvent viser exclusivement les femmes, les hommes ou les deux à la fois. Dans cette optique, il s'agit de comprendre dans quelle mesure les transformations et les évolutions économiques et sociales – scolarisation, alphabétisation, marché du travail, salaires, modes de consommation - expliquent-elles les situations de régression, de stabilisation ou de promotion de la femme à travers une série d'indicateurs : recul de l'âge moyen au mariage, baisse de la fécondité, montée du célibat, nouveaux comportements de la société et de la famille, recherche de l'autonomie financière...

- Cette analyse ne peut satisfaire totalement aux règles de rigueur et de précision ; le système national d'information statistique, notamment les RGPH et les enquêtes statistiques bien que désagrégées par âge et par sexe, ne nous renseignent que

partiellement sur l'activité économique féminine. Les enquêtes auprès des ménages, des entreprises et les sources administratives prennent insuffisamment en considération la variable genre. Depuis 1996, on constate une absence totale d'informations en ce qui concerne l'emploi féminin dans le secteur agricole et l'emploi dans le secteur informel ou à domicile.

Depuis cette date, « le travail agricole féminin<sup>4</sup> en Algérie est devenu brusquement invisible aux enquêteurs. Dans la plupart des pays en voie de développement, les taux d'activité féminins résultent surtout de la prise en compte du travail des femmes dans l'agriculture. Ceci est le cas, par exemple, en Tunisie et au Maroc qui ont le même substrat culturel que l'Algérie et globalement les mêmes réactions et comportements sociaux. La même myopie concerne l'ensemble des autres activités féminines qui ne se traduisent pas par un emploi salarié permanent. Ce dernier devient un véritable paradigme. Paradigme tellement dominant qu'il empêchera longtemps de voir et de saisir toutes les formes d'activité informelles qui se développent massivement. De plus, en Algérie, les statisticiens semblaient avoir intériorisé, de façon tellement forte, le statut de « femmes au foyer » que, à contre-courant de toutes les recommandations internationales, ils ont continué pendant longtemps à ne produire que la catégorie femmes partiellement occupées et non celle de travailleuses à domicile. Ce blocage intellectuel et psychologique commence à être levé et la mesure de l'activité économique féminine à titre principal enregistre quelques progrès. Mais elle reste bien en deçà des efforts effectués dans d'autres pays. »

Cette insuffisance est liée à la difficulté de collecter certaines informations notamment celles concernant le travail agricole, à domicile et informel: « le problème de l'occupation féminine dans le secteur agricole est difficile à saisir d'une part par son aspect saisonnier lié à l'agriculture et d'autre part par son aspect complémentaire aux activités ménagères » ONS (RGPH 1987).

---

<sup>4</sup> Annuaire Nerges 1997, CNES : Femmes algériennes. La révolution silencieuse, F.Z. Oufréha.

- Les changements de définitions de l'emploi féminin compliquent, davantage, l'analyse des évolutions. Lors du recensement de 1966, on n'a comptabilisé que les femmes qui ont déclaré travailler en dehors du foyer. Ce recensement a exclu les aides familiales dans l'agriculture, comptabilisées par contre dans le recensement de 1954, et toujours comptabilisées dans les pays voisins ; cette méthode aboutit à des chutes importantes des taux féminins d'activité et d'occupation, - seulement 3,4% d'occupées en 1966-. Lors du second recensement de 1977, on a intégré les femmes qui exerçaient une activité économique au sein de leur foyer, sous la catégorie « femmes partiellement occupées : FPO », reclassée, dans le recensement de 1987, en tant qu'inactives. En 1989, cette catégorie est définie par l'appellation « travailleurs à domicile, TD ». Depuis 1992, cette dernière notion n'est plus utilisée et est intégrée dans celle de la population occupée telle que définie par le BIT.

- Trois indicateurs sont couramment utilisés pour suivre la situation du marché de l'emploi : le taux d'activité, le taux de chômage et le taux d'emploi. Le taux de chômage présente toutefois des inconvénients dans la mesure où il ne prend en compte que ceux qui ont fait la démarche de formuler une demande d'emploi. Or, il arrive souvent que cette initiative décourage des personnes, en particulier les femmes, en raison des responsabilités familiales et des dysfonctionnements des services de l'emploi.

De ce point de vue, le taux d'emploi, c'est-à-dire le pourcentage de ceux qui ont un emploi dans une population donnée, est plus révélateur, notamment pour évaluer la situation du marché du travail féminin. Cet indicateur est d'autant plus pertinent pour la tranche d'âge 25 à 54 ans, période durant laquelle les femmes ont des responsabilités plus importantes vis-à-vis de leurs enfants.

Pour l'ensemble des pays de l'OCDE, il n'y a pas de relation apparente entre le taux d'emploi des hommes et l'écart entre les sexes. L'Islande et le Japon

présentent le taux d'emploi le plus élevé pour les hommes (95%). Pourtant, l'écart entre les sexes reste modéré en Islande (13 points) mais relativement important au Japon (30 points). De la même façon, un faible taux d'emploi des hommes n'entraîne pas nécessairement un écart réduit entre les sexes. L'Espagne et la Finlande présentent des taux d'emploi relativement bas pour les hommes (80%) mais se situent aux extrêmes opposés en ce qui concerne l'écart entre les sexes. Cette absence de corrélation écarte a priori l'hypothèse d'un transfert des emplois des hommes vers les femmes. Aujourd'hui, on peut avancer que l'emploi des hommes et des femmes appartient à deux marchés distincts. Alors que les différences de niveau de formation se sont considérablement réduites et que des législations anti-discrimination ont été adoptées dans la plupart des pays, l'écart persistant des salaires, entre les deux sexes – de l'ordre de 30% - prouve que les femmes n'ont pas accès aux mêmes professions que les hommes. C'est là, une des sources majeures des inégalités sur le marché du travail.

Autre constat de cette analyse : la ségrégation des sexes par profession apparaît quasi immuable et universelle. Dans les pays de l'OCDE, aussi bien les hommes que les femmes – mais bien plus les hommes – travaillent dans une profession où leur propre sexe est fortement majoritaire. Plus de la moitié des professions recensées est « dominée » à plus de 80% par le même sexe. L'ampleur et la permanence de ce phénomène sont telles qu'il est courant de parler de professions « traditionnellement masculines » et « traditionnellement féminines ».

- Il s'agit, faut-il encore le souligner, de ne plus verser dans les clichés, les raccourcis et les dérives sexistes qui conduisent à considérer la faiblesse de l'emploi féminin uniquement comme une discrimination délibérée et consciente des hommes contre les femmes ou comme le résultat d'une vision manichéenne, l'homme représentant le bien, la femme le mal, ou comme la conséquence inévitable du code de la famille. Cette vision recoupe celle de la « construction sociale des processus de différenciation entre les hommes et les femmes, processus précédés toujours par la

disqualification de ce qui s'associe au féminin et par la qualification, donc la valorisation, de ce qui relève du masculin. Ainsi, le masculin est associé à la Raison, au Travail, à la Liberté et au Citoyen, le féminin est lié à l'ordre ancien de la Famille, de la Dépendance et de la Naturalité<sup>5</sup> »

- La réalité est assurément plus complexe et plus diversifiée. Les spécialistes en sciences sociales ont observé que les femmes, autant que les hommes, sont prisonnières d'un système de représentations et de valeurs traditionnelles ; elles le défendent, souvent, et le reproduisent, freinant, ainsi, leur promotion sociale et socioprofessionnelle. Par ailleurs, de plus en plus d'hommes ont compris que la promotion de la femme, et sa participation à l'effort de développement, sont une exigence face aux réalités de la vie quotidienne et ont contribué à l'évolution de leur statut social.

- Il s'agit, également, de ne plus se focaliser sur les taux globaux d'activité et d'occupation des femmes au niveau national et par rapport aux hommes bien que l'exercice s'avère ardu, mais d'examiner, plus attentivement, les évolutions historiques, la diversité des situations et les indicateurs d'évolution du genre féminin. De façon plus précise, on relève que :

- Les femmes n'occupent que 1 à 3 pour cent des postes de direction dans les plus grandes entreprises du monde<sup>6</sup>. Pour celles qui sont victimes de discrimination raciale, le pourcentage est encore plus faible.
- Seuls huit pays ont une femme chef d'Etat ; les femmes ne représentent que 13% des parlementaires du monde et 21 pays ont une femme comme Vice Chef d'Etat.
- Bien que les femmes représentent près de 40% des membres des syndicats à l'échelle mondiale, 1% seulement des dirigeants syndicaux sont des femmes.

---

<sup>5</sup> Violence, Salariat, Socialisation. FNUAP/RAFD.

<sup>6</sup> Dans un pays, comme la France connu pour ses luttes sociales, la part des femmes dans les emplois de direction et d'inspection, dans la fonction publique, n'était que de 13,7% en 2000.

## 2 : Le processus dans les pays développés.

Depuis presque un siècle à travers le monde, et à des degrés divers, les luttes politiques, syndicales et juridiques, visant à éliminer toutes les formes de discrimination, n'ont pas cessé ; ces luttes ont fait reculer les écarts entre les niveaux d'emploi féminin et masculin et ont levé un bon nombre d'obstacles qui gênaient la valorisation et le développement du travail féminin ; elles ont permis, également, l'accès à des secteurs réservés traditionnellement aux hommes et aux postes de responsabilité et d'encadrement ; ces avancées n'ont pas permis, cependant, d'aboutir à une égalité parfaite, y compris dans les pays les plus avancés.

Avec l'avènement de la révolution industrielle dans ces pays et l'accélération du développement urbain, la question de la femme s'est posée avec acuité, qu'il s'agisse de son statut dans la famille, dans la société, dans la politique ou dans la sphère économique. Les mutations sociales induites par le processus de modernisation des sociétés ont créé les conditions d'un débat social politique et idéologique sur la place de la femme, son rôle et son statut.

Dans la logique du capital, le développement du travail féminin a toujours été considéré comme une source de profit maximal ; une augmentation de la demande féminine de travail implique une baisse des salaires et une meilleure compétitivité pour les entreprises. Dans les sociétés capitalistes développées, l'accès des femmes à des revenus constitue également un facteur de développement de segments importants du marché (cosmétique, habillement, meubles ...). Enfin, dans certains secteurs, comme les textiles et l'électronique, la dextérité féminine est hautement valorisée dans un souci de productivité. Pour toutes ces raisons, le travail féminin bénéficie d'un certain encouragement.

Par ailleurs, le processus de démocratisation et de modernisation des sociétés, au niveau mondial, a permis l'émergence et le développement d'un certain nombre de revendications éthiques et politiques se rapportant à l'égalité des chances, la justice sociale, le droit à l'autonomie et à la promotion individuelle... Dans le cadre de ce processus, le souci de promouvoir le statut des femmes et de leur accorder les mêmes droits que les hommes a plaidé également en faveur du développement du travail féminin.

La question de la promotion de la femme dans les pays développés s'est déplacée de la revendication de la promotion par le travail salarié à celle de la promotion dans le monde du travail. De plus, les sociétés modernes sont passées, de façon progressive, de la revendication de l'égalité des droits à la revendication de l'égalité des chances, et pour certaines à des revendications de parité dans l'accès aux postes de responsabilité, notamment dans la sphère politique.

La compétition dans le monde du travail entre les hommes et les femmes et le souci pour les hommes de protéger leur travail et leur pouvoir est souvent source de luttes et de conflits. Ces luttes peuvent s'exacerber en période de crise et de rareté de l'emploi

- Le progrès social enregistré est utile à mettre en parallèle avec les principes posés par la 4<sup>ème</sup> conférence mondiale sur les femmes, Beijing, du 04 au 15 septembre 1995. L'impératif de justice sociale a conduit la conférence à recommander l'émancipation des femmes au sein de leur famille et de la communauté et la protection des « droits de l'homme » concernant la femme<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Article 15, la déclaration finale de Beijing<sup>7</sup> précise : « L'égalité des droits, des chances et l'accès aux ressources, le partage égal des responsabilités familiales et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être et à celui de leurs familles, ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie. »

Article 16, la déclaration recommande : « La participation des femmes au développement économique et social, l'égalité des chances et la pleine participation, sur un pied d'égalité, des femmes et des hommes en tant qu'agents et bénéficiaires d'un développement durable, au service de l'individu, sont des conditions essentielles à l'élimination de la pauvreté, du développement social, de la protection de l'environnement et de la justice sociale ».

« C'est surtout à la 4<sup>ème</sup> Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, à Beijing en 1995, que le concept de genre a été consacré et que les Etats ont pris des engagements, fixé des objectifs précis et adopté un programme d'action complet pour accélérer le processus de promotion de la femme et assurer sa pleine participation, sur un pied d'égalité, à tous les domaines de la vie politique, économique et sociale... Notre débat est fort opportun pour évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de ces objectifs,... et donner ainsi une nouvelle impulsion à nos actions dans un domaine qui est vital pour la modernisation de nos sociétés et le progrès économique et social de nos peuples...Ouvrer à réunir toutes les conditions et les moyens requis pour lui permettre (à la femme) de réaliser pleinement son potentiel et d'exercer effectivement ses droits à l'égalité et à l'épanouissement de ses facultés d'initiative et de création ». Discours du Président de la République, 3<sup>ème</sup> session ordinaire de la Conférence de l'Union Africaine : El Moudjahid du 07/07/2004.

*Evolution de la condition des femmes dans le monde*

1691, USA : Le droit de vote est reconnu aux femmes dans l'Etat du Massachusetts (elles le perdront en 1780).  
1788 France: Condorcet, philosophe et homme politique, réclame pour les femmes le droit à l'éducation, à l'activité politique et l'accès à l'emploi.  
1789, France: la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen est proclamée. « Tous les êtres naissent libres et égaux... », mais cette déclaration ne concerne ni les femmes ni les esclaves.  
1791, France: Olympe de Gouges, femme de lettres et révolutionnaire française, élabore Les droits de la Femme et de la citoyenne en 17 articles. Elle réclame l'égalité des droits aussi bien politiques qu'individuels. C'est la première fois que le sexisme est défini comme une variété du racisme. Elle s'élève à la fois contre l'oppression des femmes et l'esclavage des Noirs. Elle écrit des romans, des pièces

Il est utile de signaler que les recommandations issues de cette conférence n'ont, à notre connaissance, fait l'objet d'aucun suivi au niveau national (pouvoirs publics, organisations et associations).

de théâtre, des pamphlets, des manifestes politiques. En 1793, il sera interdit aux femmes de participer ou de constituer des clubs politiques. Olympe de Gouges qui continue ses activités sera décapitée.

1817, USA: le 8 mars, grève à New York des ouvrières de la confection et du textile pour obtenir l'égalité des salaires, de meilleures conditions de travail et la journée des 10 heures. La grève est très violemment réprimée.

1859, Russie: création à Saint-Pétersbourg d'un mouvement pour l'émancipation des femmes.

1862, Suède : vote des femmes aux élections municipales.

1869, USA : création de l'Association Nationale pour le suffrage féminin.

1872, Egypte: Rifâa Tahtaoui (1801-1873) publie un « Guide pour le jeune homme et la jeune fille ». Imam d'El Azhar, il est chargé par le khédivé Mohamed Ali de suivre en France le travail des étudiants égyptiens. Il avance des idées novatrices, pour l'époque, sur le statut des femmes.

1874, Japon : ouverture de la première école normale de filles.

1876, Egypte : création de la première école pour filles par l'épouse du khédivé Ismaël.

1878, Russie: ouverture à Saint-Pétersbourg de la première Université féminine

1893, Nouvelle-Zélande: droit de vote accordé aux femmes.

1897, Egypte: Qassem Amin (1865-1908), sorti d'El Azhar, publie un livre qui provoque beaucoup de débats « L'émancipation de la femme égyptienne » où il proteste contre le port du voile, la polygamie, et prône l'accès à l'instruction pour les femmes. En 1900, il publie un second ouvrage «La femme nouvelle ».

1903, Grande Bretagne: création de l'Union Sociale et politique des femmes.

1905, Tunisie: Cheikh Abdelaziz Thaalbi prêche l'émancipation de la femme dans un ouvrage «L'Esprit libéral du Coran ».

1906, Finlande: droit de vote accordé aux femmes.

1910, Danemark: Au 2<sup>ème</sup> Congrès international des Femmes Socialistes, Clara Zetkin (socialiste allemande), propose la date du 8 mars comme Journée Internationale des Femmes.

1913, Egypte: Mansour Fahmy publie une thèse, soutenue à la Sorbonne à Paris, sur « La condition de la femme dans l'Islam ». Le livre replace les pratiques discriminatoires dans les pays musulmans, entre les sexes.

1918, Russie : la 1<sup>ère</sup> Constitution soviétique proclame l'égalité des hommes et des femmes dans les domaines politique, économique et culturel.

1918, Royaume Uni : droit de vote et éligibilité au Parlement pour les femmes âgées de plus de trente ans.

1919, Egypte : manifestation des femmes du parti Wafd contre la présence anglaise.

1920, USA : le droit de vote est reconnu pour les femmes dans tous les Etats de l'Union.

1923, Egypte: Hoda Châaraoui fonde l'Union Féministe Egyptienne, premier mouvement féministe arabe. Une manifestation de femmes en 1924, devant le palais de l'occupant britannique au Caire, aura, entre autres, pour objet la fixation de l'âge au mariage à 16 ans pour les filles, l'égalité entre les sexes et l'accès des femmes à l'enseignement secondaire et supérieur. L'association publiera une revue de 1925 à 1940. Des associations affiliées à l'Union Féministe Egyptienne seront créées au Liban, Syrie, Irak et en Jordanie.

1923, Turquie: début de l'émancipation féminine avec l'arrivée au pouvoir de Kémal Ataturk.

1925, Inde: élection, pour la première fois, d'une femme à la présidence du Congrès National.

1928, Egypte : les étudiantes ont accès à l'Université du Caire.

1929, Tunisie: Tahar Haddad, homme de culture et syndicaliste du Néo-Destour édite un ouvrage « Notre femme, la législation islamique et la société » ; il plaide en faveur de l'émancipation juridique et sociale des femmes. Le législateur tunisien du Code de Statut Personnel applique les solutions prônées par l'auteur. Son combat sera une référence pour le mouvement féministe tunisien.

1936, Tunisie: la première organisation de femmes tunisiennes est fondée, présidée par Mme Béchira Mrad.

1944, Le Caire: Le premier Congrès féminin arabe se tient pour soutenir la cause palestinienne. Les femmes d'Egypte, du Liban, de Syrie, d'Irak, de Transjordanie et de Palestine revendiquent l'égalité en matière de droit à l'éducation, au travail ainsi qu'à la mixité. Une Algérienne, représentant le PPA-MTLD, assiste à ce premier congrès féminin.

1945, France: le droit de vote est reconnu aux femmes.

1947, Algérie: création de l'Association des Femmes Musulmanes d'Algérie qui inscrit son action dans le mouvement nationaliste. Le droit de vote pour les Algériennes est décrété par l'Assemblée Algérienne mais il ne sera appliqué qu'en 1958 par l'administration coloniale.

1949, Syrie : le droit de vote est accordé aux femmes.

1950, Liban : le droit de vote est accordé aux femmes.

1951, ONU, BIT : vote de la Convention sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, à travail égal.

1952 ONU, vote de la Convention sur les droits politiques de la femme

1954, Algérie: les Algériennes entrent dans la guerre.

1956, Egypte : le droit de vote est accordé aux femmes.

1956, Tunisie: dès l'accession de la Tunisie à l'indépendance, un code de statut personnel est promulgué ; il abolit la polygamie, supprime la répudiation, instaure l'égalité des sexes dans le mariage (la femme se marie sans tuteur) et le divorce. Une politique dynamique de planification familiale est menée avec contrôle des naissances et droit à l'avortement.

1959, Ceylan : élection, pour la première fois dans le monde, d'une femme Premier ministre : Mme Bandaranaike.

1962, Egypte : une femme accède, pour la première fois dans un pays arabe, au poste de ministre des Affaires Sociales: Mme H. Abou Zeid.

1966, USA: Création de N.O.W (Organisation Nationale des Femmes) et de Women'lib (Mouvement de libération des Femmes)

1972, USA : vote par le Congrès de l'amendement sur l'égalité des droits. Légalisation de l'avortement par la Cour Suprême.

1972, Egypte : Nawal Saadawi, gynécologue et psychiatre publie sa première recherche sur la condition des femmes dans les pays arabes : Femmes et sexe. Le ministre de la Santé l'obligera à démissionner de son poste de Directrice de la Santé Publique. Suivent une longue série d'ouvrages publiés et d'interdictions professionnelles jusqu'à son arrestation sous Sadate. Elle publie de nombreuses recherches et des romans : La face cachée d'Eve, Ferdous, Femme au point zéro (1983), Dieu meurt au bord du Nil (1985), The Circling Song(1989), Searching (1991). Elle crée le premier réseau féminin inter-arabe « Noun ».

1972, France : création du MLAC (Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception)

1975, France : vote de la loi sur l'avortement (Loi Veil)

1975, ONU : Année Internationale de la Femme.

1979, ONU : Convention internationale sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes.

1979 : élection d'une femme à la présidence de l'Assemblée Européenne.

1980, Islande : élection pour la première fois dans le monde d'une femme à la présidence de la République : Mme Vigdis Finnbogadottir.

1983, Maroc : Fatima Mernissi, sociologue, commence à publier une série de travaux sur les femmes dans les pays musulmans, tels que sexe, idéologie et Islam, Le Harem politique, le Prophète et les femmes; Le Maroc raconté par ses femmes, Chahrazed n'était pas marocaine ; Sultanes oubliées; elle dirige une collection consacrée à la condition juridique des femmes dans les différents pays du Maghreb: La Loi et la Femme en Algérie, en Tunisie et au Maroc.

1985, Mexique: 1<sup>ère</sup> Conférence des Nations Unies sur les femmes à Mexico. D'autres conférences se tiendront avec pour but d'identifier les grands obstacles à la promotion de la femme dans le monde, et pour exiger une plus grande égalité.

1988, Pakistan : Benazir Bhutto est la première femme élue Premier Ministre dans un pays musulman.

1989, ONU : Le Centre pour le développement social et les affaires humanitaires élabore un document de travail : La violence contre les femmes dans la famille.

1993, Tunisie: Des réformes sont apportées au code de statut personnel : La mère, et non plus le tuteur seul, doit donner son consentement au mariage du mineur. Les ascendants maternels deviennent comme les ascendants paternels des ayants droit à la prise en charge alimentaire. En cas d'octroi de la garde de l'enfant à la mère, celle-ci bénéficie des attributions du tuteur.

1995, Pékin : La 4<sup>ème</sup> Conférence Mondiale des Femmes se tient avec la présence de représentantes de plus d'une centaine de pays. Les trois thèmes de la conférence étaient: Lutte pour l'égalité, le développement et la paix. Parallèlement, un Forum des Organisations Non Gouvernementales sur les femmes se tient avec pour thème : Le Monde vu par les femmes.

### 3 : Le processus en Algérie:

Les recommandations de Beijing épousent l'analyse contenue dans le Programme de Tripoli (1962) et dans la Charte Nationale (1976), soubassements idéologiques et politiques aux futures Constitutions, de la réalité de la situation de la femme en Algérie.

- Avant l'indépendance, les déclarations et les écrits officiels ont reconnu la nécessité de promouvoir le statut de la femme et de renforcer son rôle. Le Programme de Tripoli (1962) visait d'affranchir l'individu à l'égard de toutes les contraintes qui l'oppriment. Ce programme, dans son chapitre intitulé "la réalisation sociale des masses", déclare : « Le parti doit supprimer tous les freins à l'évolution des femmes et à son épanouissement et appuyer l'action des organisations féminines. Il existe dans notre société une mentalité négative quant au rôle des femmes. Sous des formes

diverses, tout contribue à répandre l'idée de son infériorité. Les femmes elles-mêmes sont imprégnées de cette mentalité séculaire ».

Depuis l'indépendance, les pouvoirs politiques ont affirmé, dans la stratégie de développement, leur volonté de promouvoir l'intégration de la femme dans la vie active, par la mise en place de systèmes juridiques et institutionnels basés sur le principe de l'égalité des sexes dans l'accès au système éducation/formation, à la santé, à l'emploi et à la protection sociale.

- La Charte Nationale (1976) a considéré que « l'immobilisme de la femme ne peut avoir d'autres significations que celle d'une faiblesse de l'économie et d'un retard dans l'évolution sociale ».

Dans le chapitre « promotion de la femme algérienne », une analyse approfondie de la condition de la femme est donnée. S'agissant de la condition des femmes avant l'indépendance du pays, le texte dresse un tableau très sévère. La position d'infériorité de la femme algérienne dans la société est mise sur le compte de l'éthique féodale et patriarcale radicale dont les conséquences sont la restriction des droits de la femme, les attitudes discriminatoires à son égard et l'ignorance dans lesquelles elle est confinée et la pénibilité des tâches qu'elle exécute.

Ce texte fondamental pose comme principe la nécessité d'action qui vise à transformer « une sorte d'environnement mental négatif et parfois préjudiciable à l'exercice de ses droits reconnus d'épouse et de mère et à sa sécurité matérielle et morale. L'Etat qui lui a reconnu tous les droits politiques s'engage ainsi en vue de l'éducation et de la promotion de la femme algérienne ».

Tout en relevant l'amélioration de sa condition depuis l'indépendance, la charte conclut que le chemin à parcourir reste long si on veut mettre en oeuvre l'impératif d'équité et de justice et assurer son statut de citoyenne à part entière.

Les constitutions algériennes, depuis 1976, maintiennent et réaffirment les principes de protection sociale, forgés dans la logique de l'État socialiste, tout en introduisant, après 1989, une autre logique, libérale et marchande.

- La constitution de 1976 avait arrêté comme principes la transformation des rapports sociaux en améliorant les rapports de travail, le mode de rémunération, en garantissant l'emploi, en assurant la sécurité sociale au sens large, par la prise en charge totale du droit à la santé, par la promotion gratuite de l'enseignement à tous les niveaux, par la formation professionnelle des jeunes exclus du système scolaire mais aussi des adultes, par la promotion du logement social...

Elle déclarait dans son article 41 que "l'Etat assure l'égalité de tous les citoyens en supprimant les obstacles d'ordre économique, social et culturel qui limitent en fait l'égalité entre les citoyens, entravent l'épanouissement de la personne humaine et empêchent la participation effective de tous les citoyens à l'organisation politique, économique, sociale et culturelle."

L'article 42 précisait que: « Tous les droits politiques, économiques, sociaux et culturels de la femme algérienne sont garantis par la Constitution ».

- La constitution de 1996 fonde l'Etat sur des bases démocratiques et de justice sociale, garantit les libertés fondamentales des Algériens et des Algériennes, la dignité des personnes, sanctionne le devoir d'éducation des parents et affirme le droit au travail.

« L'Algérie poursuit activement ses efforts pour faire en sorte que l'égalité en droits et devoirs entre les hommes et les femmes dans les sphères politique, économique, éducationnelle et culturelle qui est déjà une réalité tangible se traduise par de nouvelles avancées du statut socioprofessionnel de la femme... Aujourd'hui, la scolarisation massive des filles à tous les échelons de l'enseignement est assurée. Le taux de participation de la femme dans la population active s'accroît à un rythme de plus en plus significatif de même que l'accès aux responsabilités politiques et économiques et aux fonctions supérieures et aux échelons supérieurs de la fonction publique... Les femmes

représentent aujourd'hui en Algérie plus de cinquante pour cent de l'effectif universitaire, plus de soixante pour cent des personnels médicaux, plus de trente pour cent des magistrats et plus de cinquante-cinq pour cent des journalistes, ce qui est pour nous une source d'optimisme et nous entendons investir tous les efforts nécessaires pour maintenir et intensifier cet élan porteur du progrès de notre société et du développement de notre pays ». Discours du Président de la République, 3<sup>ème</sup> session ordinaire de la Conférence de l'Union Africaine : El Moudjahid du 07/07/2004.

Cependant, il est constaté que la réalité des femmes, en Algérie, se caractérise, souvent, par des pratiques discriminatoires et d'exclusion, s'inscrivant en contradiction avec les dispositions égalitaires ou égalitaristes contenues dans la Constitution et le Droit Social.

Cette contradiction trouve son explication dans les traditions et conservatismes anciens et profonds, confortés par des discours idéologiques conservateurs, rétrogrades et violents, encore persistants, et dans les contraintes objectives liées à la crise économique qui a entraîné l'extension et l'amplification du chômage et de la pauvreté.

*Le mouvement des femmes en Algérie*

1946: La première cellule féminine du PPA-MTLD est créée. A la fin de 1946, Alger comptera 5 cellules féminines clandestines.

1947 : Création de l'Association des Femmes Musulmanes d'Algérie, en juin, par de jeunes étudiantes et des enseignantes des médersas libres. Le droit de vote pour les femmes est décrété par l'Assemblée Algérienne mais il ne sera rendu effectif par l'administration coloniale qu'en 1958.

1954 : les femmes entrent dans la guerre.

1959: Juin, manifestation de centaines de femmes de prisonniers devant la préfecture d'Alger.

1960 Les grandes manifestations de décembre voient la participation massive des femmes.

1962 Si des milliers de femmes ont participé activement à la Révolution, elles ne seront que :

10.949 à avoir le statut officiel de moudjahidate.

1755 sont des combattantes de l'ALN

2388 sont des fidaïyate dans les villes

948 combattantes ont été tuées

Plus de la moitié des fidaïyate ont connu la prison.

1963: Création de l'UNFA

1963 : Création de la revue Djazairia

1965 : 8 mars, des centaines de femmes manifestent à Alger pour l'égalité des droits entre les sexes.

1966 : L'UNFA demande l'abolition de la polygamie, de la dot, de la répudiation et des pratiques discriminatoires concernant l'héritage.

1967: Le premier centre de planning familial dirigé par une femme médecin, est ouvert à l'hôpital Mustapha à Alger.

1979 : Meeting de femmes à Alger contre une nouvelle réglementation leur imposant une autorisation masculine pour voyager.

1979 : 1<sup>ère</sup> Conférence des Femmes Travailleuses à L'UGTA. Elles soulignent leur faible participation aux postes de responsabilité, les obstacles à une plus grande participation des

femmes au développement, et l'insuffisance des garderies, structures pré et para scolaires pour les enfants des travailleuses.

1980 : Les premières Journées d'études sur la condition des femmes se déroulent à la Salle des Actes de l'Université d'Alger. On discutera de l'éducation, de l'emploi, de l'image de la femme dans les manuels scolaires.

1981 : Une centaine de femmes déposent à l'Assemblée Populaire Nationale une pétition contre un projet rétrograde de code de la famille.

1981 : Création de Isis, une revue de débats féministes à l'Université d'Oran.

1983 : Pour la première fois en Algérie, une femme est nommée Secrétaire d'Etat: chargée des Affaires Sociales, puis Ministre en 1984.

1984 : Promulgation du code de la famille

1985 : Premier numéro de Présence de Femmes, revue d'universitaires qui questionnent l'écriture féminine.

1985 : Création de la première association de femmes : l'Association pour l'Egalité devant la Loi. Elle ne sera reconnue qu'en 1989

1989 : 8 mars, 4000 femmes marchent à Alger pour demander l'égalité des droits et l'abrogation du code de la famille.

1989: 30 Novembre, 1<sup>ère</sup> Rencontre Nationale des Associations de Femmes à Alger qui réunit 14 associations de tout le territoire national. La rencontre élaborera une plate-forme commune de revendications et constituera la Coordination Nationale des Associations.

1991 : Création de plusieurs journaux féminins: Nyssa, Hawa, Ounoutha.

1991 : Les femmes mènent une campagne pour un droit effectif de vote, particulièrement contre les articles 51, 53 et 54 de la loi électorale. Ces articles, qui permettaient à une personne (en fait à l'époux) de voter sans procuration à la place du conjoint et de jouir de plusieurs procurations, sont jugés anticonstitutionnels par le Conseil Constitutionnel.

1998 : Présentation du projet d'amendement de certains articles du code de la famille à la session du printemps de l'A.P.N.

2004 : Projet d'amendement du code de la famille adopté par le Gouvernement.

#### 4 : Une problématique tridimensionnelle.

Les transformations graduelles qu'on observe, impliquent, souvent, une persistance des formes traditionnelles de travail domestique à côté du travail salarié ainsi que des rapports sociaux entre les deux genres fondés sur une répartition des rôles et une hiérarchie des statuts traditionnels. Ceci pose une problématique tridimensionnelle : la femme à titre individuel, la famille et l'ensemble de la société.

♣ Au plan individuel, la question de l'emploi féminin est intimement liée à la question de l'épanouissement et du développement de la femme. L'emploi de la femme peut avoir des implications sur l'ensemble des aspects de la personnalité ; il signifie élargissement du champ d'expériences sociales et développement intellectuel, accès à l'autonomie, développement d'une image valorisée de soi, mais il est également source de fatigue, de stress, de conflits et de sentiment de culpabilité, par rapport aux insuffisances dans la satisfaction des besoins des autres membres de la famille.

♣ Au plan familial, l'accès à l'emploi pour les femmes est étroitement lié à la question du statut de la femme au sein de la famille. Le travail salarié hors de l'espace domestique implique une réforme sérieuse de leur statut car il est à la fois un facteur de promotion économique et de valorisation socioculturelle. La femme peut prétendre à un statut égal à celui de l'homme puisqu'elle dispose d'un salaire et affronte les difficultés du monde extérieur.

Cette adaptation valorisée du statut nécessite le développement de relations plus équilibrées entre les membres de la famille, permet une meilleure satisfaction des besoins matériels de la famille et conduit à une révision de la répartition des tâches et des rôles sociaux et des modèles de socialisation des enfants. L'accès à l'emploi peut, également, être source de conflits et d'insatisfaction au sein de la famille du fait de la résistance aux changements et d'une organisation sociale

insuffisante : à titre d'exemple, les conflits découlant de la gestion des revenus de la femme, les conflits concernant la répartition des tâches ménagères ou les horaires de travail et les conflits liés à la garde des enfants et à la qualité de leur prise en charge.

♣ Au plan social, le travail est lié à la problématique de l'élargissement et de la diversification du marché du travail, c'est-à-dire à une politique de l'emploi ; celui de la femme est soumis, en plus, aux comportements sociaux.

Selon une étude du CREAD, sur « les comportements, attitudes et pratiques en matière de contraception », les femmes ne s'opposent plus au travail salarié de leurs filles et rejettent le mariage avant 18 ans pour leurs filles, à une très large majorité (90%). Elles désirent fortement (79%) que leurs filles poursuivent leurs études universitaires. « La véritable révolution<sup>8</sup> silencieuse est là, inscrite dans les désirs et les stratégies des femmes qui ne veulent plus que leurs filles aient le même destin qu'elles. La famille élargie « ayla » dont beaucoup de chercheurs pensent qu'elle était l'obstacle principal à l'individualisation des femmes et au comportement autonome, semble elle aussi, avoir changé ».

Il ressort, donc, que la problématique générale du processus d'intégration des femmes dans la sphère économique et de sa progression dans la vie professionnelle couvre, malgré une évolution positive et encourageante, une série de facteurs contraignants<sup>9</sup>.

5 : Les facteurs contraignants. Il y a lieu de relever :

1- La persistance des conservatismes qui ne considèrent le rôle de la femme qu'à travers sa fonction de procréation et sa promotion que dans la sphère domestique.

---

<sup>8</sup> Annuaire Nerges, CNES, cité

<sup>9</sup> Mme M.Mendjoub, Revue du travail, n°30

2- Les déséquilibres dans la relation formation / emploi<sup>10</sup> et les contenus sexistes des manuels scolaires et para scolaires<sup>11</sup>, bien que la politique d'éducation / formation n'a nullement été sexiste, ont conduit, d'une part, à privilégier la formation pour des emplois dits traditionnellement féminins (éducation, santé), et, d'autre part, à la reproduction de schèmes classiques (travaux domestiques et ménagers, travail à domicile...).

3- La grande insuffisance, voire l'absence, d'infrastructures et de mesures de soutien à l'emploi féminin : crèches, jardins d'enfants, classes maternelles, ramassage scolaire, cantines scolaires, gardiennage, actions sociales de proximité de la commune et de certaines associations, d'une part et l'inexistence d'industries alimentaires – plats préparés, aliments semi cuits... -, d'autre part.

4- La crise nationale de l'emploi structuré force les femmes à investir les activités informelles<sup>12</sup> et le travail non déclaré ; elles représentent, en 2003, près de 25% de l'emploi informel total - 308.000 sur 1.249.000 - .

5- Le volume du chômage féminin a été multiplié par 15 fois en l'espace de 26 ans, passant de 23.000 en 1977 à 347.000 en 2003, avec un pic de 478.000 en 1995, correspondant à un accroissement annuel moyen de 11%, pendant que le taux d'évolution national, tous sexes confondus, n'était que de 4,8%.

6- Les contraintes administratives et professionnelles liées aux problèmes de transport, de grande disponibilité, incompatible très souvent avec la vie familiale, de l'existence visible ou larvée du conservatisme dans l'administration et l'entreprise.

---

<sup>10</sup> Rapport sur la relation formation/emploi, 14<sup>ème</sup> session du CNES, novembre 1999.

<sup>11</sup> Rapport sur le manuel scolaire, 21<sup>ème</sup> session du CNES, décembre 2002.

<sup>12</sup> Rapport sur le secteur informel, 24<sup>ème</sup> session du CNES, juin 2004.

7- Ni la mobilité professionnelle ni la mobilité spatiale ne sont des caractéristiques de l'emploi féminin: 80% des femmes occupées travaillent dans leur commune de résidence.

8- En milieu rural, l'analyse des données fait ressortir que la participation de la femme à la vie active est faible.

9- L'évolution du taux d'activité des femmes est très différenciée selon les groupes d'âge. Le taux d'activité le plus élevé concerne les femmes dont l'âge se situe entre 20-34ans.

10- Près de la moitié de la population féminine ne dépasse pas le niveau d'instruction du primaire et les trois-quarts ne dépassent pas celui du moyen.

6 : Les progrès de l'emploi féminin.

L'examen de quelques indicateurs, développés plus loin, est révélateur d'une évolution positive.

1- Le taux net d'activité féminin (population active/population en âge de travailler), bien que faible, s'est accru de 5 points entre 1998 et 2003. La population féminine en âge de travailler (15-59 ans) représente près de 50% de la population totale de cette tranche d'âge.

2- Selon l'état matrimonial. En 1996, les femmes célibataires représentaient 51% des femmes occupées, les mariées 34% et les veuves et divorcées 14%. En 2003, les célibataires ne représentaient que 44%, les mariées 44%, aussi, et les veuves et divorcées 11%. Il ressort que le mariage ne constitue plus un handicap sévère à l'insertion professionnelle et que la baisse de la part des célibataires est due au changement de leur état matrimonial, tout en gardant leur travail, à une plus grande

présence dans l'enseignement supérieur et à l'allongement des études. Ceci est confirmé par la structure en milieu rural où la part des célibataires reste encore majoritaire (51% en 1996 et 53% en 2003).

3- L'activité féminine est étroitement liée à la scolarisation : plus le niveau d'instruction est élevé plus le pourcentage des femmes qui travaillent l'est aussi.

- Les femmes sans instruction ont gagné 18 points de 1987 à 1998 (38% contre 56%) et l'écart qui était, en 1987, de 25 points par rapport au taux masculin n'a atteint que 16 points en 1998.
- L'analphabétisme féminin a enregistré un gain de 50 points en 36 ans (15% en 1966 et 65 % en 2002). L'écart avec les hommes qui était de 23 points en 1966 a diminué à 17 points en 1998 et en 2002.
- Le taux de scolarisation des filles (6-15ans) a connu une évolution de près de 44 points entre 1966 et 1998 et 54 points entre 1966 et 2002 (de 36,9% à 80,7% et à 90,9%). En 1966, l'écart masculin /féminin était de 20 % ; en 1998, il n'était que de 4,6% et, en 2002, de 3,6% ; autant dire que la parité est atteinte.
- Entre 1985 et 2003, les effectifs féminins du moyen se sont multipliés par 2,1, ceux du secondaire par 4,2 et ceux du supérieur par 6.
- En 2004, plus de 65% des bacheliers sont des filles contre 55% en 1997.
- En 2003, 55,4 % des inscrits à l'Université sont des filles contre 39,5 % en 1991, ce qui correspond à un quadruplement du nombre des étudiantes.
- De 1990 à 2003, les inscrites ont fait un saut considérable ; leur nombre a été multiplié par près de 14 fois en sciences juridiques, par 10 fois en sciences politiques et de l'information, par 9,9 fois en sciences économiques et de gestion, par 5,8 fois en lettres et langues étrangères, par 3,2 en sciences de la nature et par 2,2 en sciences médicales et en technologie et par 1,5 en sciences exactes. En post graduation le nombre de femmes a été multiplié par 2,8.

#### 4- Concernant la population féminine occupée.

- Entre 1977 et 2003, le taux de croissance moyen annuel de la population occupée est de 4,5%; celui de la population féminine a atteint 6,9%, soit par période : 7,3 % de 77 à 87, 9,1% de 87 à 91 et 5,9% de 91 à 2003.
- La part de la population occupée féminine par rapport à la population occupée totale est de 14%, marquant une augmentation, sur la période 77/2003, de près de 5 fois et de près de 2,5 fois sur la période 87/2003.
- La part des femmes occupées analphabètes a chuté de 21% en 1985 à 14,5% en 2003.
- La part des femmes occupées des niveaux secondaire et supérieur enregistre 45% et 42% par rapport à l'effectif total de ces niveaux, en 2003.
- La proportion des femmes occupées de formation supérieure a, par rapport à 1985, plus que doublé en 1996 et quadruplé en 2003.
- En milieu rural, et par rapport au milieu urbain, il est enregistré 3 fois plus de femmes occupées analphabètes, 1,8 fois moins de femmes occupées de niveau secondaire et 2,6 fois moins de femmes occupées de formation supérieure. Inversement, la part des femmes occupées ayant un niveau d'instruction primaire est 2 fois supérieure à celles des femmes travailleuses en zone urbaine ; celle du niveau moyen est équivalente.
- 83% des femmes occupées en 1996 étaient des salariées, notamment du secteur public ; elles ne sont que 66%, taux légèrement supérieur à celui des hommes, en 2003.
- La part des « employeurs et indépendants » dans le total des femmes occupées est passée de 3,7% en 1992 à 21% en 2000 et à 26,6 % en 2003, part équivalente à celle des hommes. De 1999 à 2003, 79 projets ANDI ont été réalisés par des promotrices. Quant au dispositif ANSEJ, 3.792 projets, initiés par des femmes, ont été financés en 2001 et 6.347 en 2003.
- L'évolution de la structure de la population féminine occupée se caractérise, entre 1987 et 2003, par un quintuplement du taux dans l'agriculture, un

doublément dans l'industrie et un accroissement de plus du tiers (36%) dans les services, commerces et transports.

▪ La Fonction Publique est le plus grand employeur de femmes; près de 43% des femmes occupées sont agents de l'administration publique. Par rapport à 1995, l'effectif féminin a connu une augmentation de plus de 17%.

- Près de 80% des femmes sont au niveau des administrations de l'éducation et de la santé. Par niveau de qualification, 22,5% de l'effectif féminin est du niveau encadrement, ce qui représente 31,7% de l'effectif total d'encadrement ; 47% sont du niveau maîtrise et 31% du niveau exécution.

- Dans le secteur de l'enseignement supérieur, les femmes ont vu leur nombre doubler ; par rapport à l'ensemble des occupés, elles enregistrent une part de 27% avec un gain de 10 points sur la période 1991/2001. Durant cette période, le nombre des professeurs femmes s'est multiplié par 3,6, celui des maîtres de conférence par 2,6, celui des chargées de cours par 4,7 et celui des maîtres assistants par 1,7.

- Dans le secteur public de la santé, 58% de l'effectif est féminin ; les pharmaciennes représentent 74%, les chirurgiennes dentistes 71%, les médecins généralistes 52% et les médecins spécialistes 53%. Cette dernière catégorie a connu le plus fort taux d'augmentation, 28% par rapport à 1997.

En 2002, la carrière hospitalo-universitaire comptabilise 24% de professeurs femmes, 35% docents, 48% maîtres assistantes et 55% résidentes.

Les études médicales constituent le lieu d'excellence de la promotion professionnelle et sociale de la femme algérienne depuis l'Indépendance. La profession médicale est l'un des mécanismes les plus puissants de diffusion de la modernité et du progrès. Les femmes s'y sont investies et ont investi le secteur d'autant plus facilement que l'exercice de la médecine ne semble pas constituer, aux yeux de la société algérienne, une espace strictement masculin.

## Chapitre II : Le Droit algérien.

### I : Au plan général<sup>13</sup>.

La constitution du 28 novembre 1996 garantit le principe de l'égalité entre les deux sexes ; elle dispose :

Article.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.

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

Article.54 - Tous les citoyens ont droit à la protection de leur santé. L'Etat assure la prévention et la lutte contre les maladies épidémiques et endémiques.

Article. 55 – Tous les citoyens ont droit au travail. Le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail est garanti par la loi. Le droit au repos est garanti ; la loi en détermine les modalités d'exercice.

Article. 58 - la famille bénéficie de la protection de l'Etat et de la société.

Article. 59 - les conditions de vie des citoyens qui ne peuvent pas encore, qui ne peuvent plus ou qui ne pourront jamais travailler, sont garanties.

---

<sup>13</sup> Audition du DG de l'Institut National du Travail (INT), lundi 16/02/2004.

## II : Au plan institutionnel et politique.

L'exercice des droits politiques par la femme est garanti par le décret présidentiel du 19 avril 2004, ratifiant la Convention onusienne sur les droits politiques de la femme du 20 décembre 1952. Elle dispose dans ses articles :

1<sup>er</sup> : Les femmes auront, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit de vote dans toutes les élections, sans aucune discrimination.

2 : Les femmes seront, dans des conditions d'égalité avec les hommes, éligibles à tous les organismes publiquement élus, constitués en vertu de la législation nationale, sans aucune discrimination.

3 : Les femmes auront, dans des conditions d'égalité avec les hommes, à occuper tous les postes publics et à exercer toutes les fonctions publiques, établis en vertu de la législation nationale, sans aucune discrimination.

### Dans les Fonctions électives.

L'analyse de la composition des différentes législatures montre que, depuis l'indépendance, la proportion des députés femmes à l'Assemblée Populaire Nationale (APN) est faible, bien qu'enregistrant une évolution positive, exceptée la législature de 1962 avec 5% et celle de 1994 avec 1,4%. Cette proportion est de 1,45% en 1964, 3,9% en 1977, 1,45% en 1982, 2,4% en 1987, 1,4% en 1994, 3,4% en 1997 et 3,9% en 2002. Au Conseil de la Nation, elle est de 5,56% en 1997 et de 4,9% en 2002.

En ce qui concerne les candidates présentes aux élections législatives, les mêmes fluctuations sont enregistrées : 5% en 1977, 4,6% en 1982, 7% en 1987, 2,81% en 1991 et 4,36% en 1997.

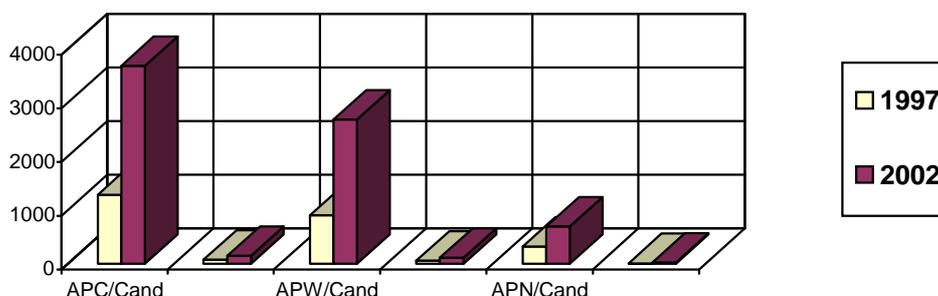
Le nombre de candidates à l'APN est passé de 39 en 1977 à 63 en 1987 à 169 en 1991, à 322 en 1997 (soit un accroissement de plus de 8 fois) et à 694 en 2002 (soit un accroissement de près de 18 fois).

- Le Conseil Consultatif National, créé par décret présidentiel du 4 février 1992, aux fins de combler le vide institutionnel (absence d'une assemblée législative du fait de la dissolution de l'APN, le 4 janvier 1992), était composé de membres nommés, choisis par les représentants de la « Société Civile ». Il comprenait 6 femmes sur les 60 membres désignés, soit 10%.

- Sur les 200 sièges du Conseil National de Transition, 178 sièges ont été attribués dont 12 occupés par des femmes, soit un pourcentage de 6,7%.

- Lors des élections locales et législatives de 2002, la participation des femmes en tant que candidates a connu une nette évolution. Les femmes sont de plus en plus nombreuses à exprimer leur volonté de participer à la gestion du pays.

	1997			2002		
	candidates	Elues		candidates	Elues	
Assemblées populaires communales (APC)	1.281	75	5,85%	3.679	147	3,99%
Assemblées populaires de wilayas (APW)	905	62	6,85%	2.684	113	4,21%
Assemblée nationale populaire (APN)	322	11	3,41%	694	27	3,89%



Le nombre des candidates dans les élections locales, communales et wilayales de 2002, a triplé par rapport à celui de 1997 et dans les élections législatives, il a plus que doublé. Cependant, le pourcentage des femmes élues qui reste insignifiant, mérite des études approfondies quant au choix des électrices et des électeurs. Sur un total de 13.302 sièges dans les assemblées populaires communales, 147 ont été occupés par des femmes soit 1,09% de femmes pour 98,91% d'hommes.

Les élues dans les APC et dans les APW, en 2002, représentent, environ, le double par rapport à 1997, et le triple à l'APN.

Sur les 27 élues en mai 2002 à l'APN, 03 ont été désignées comme membres du Gouvernement et 07 siègent au Conseil de la Nation.

- Concernant d'autres institutions de la République, Le Conseil d'Etat est présidé par une femme, une femme a été vice gouverneur de la Banque d'Algérie et 6 femmes sont conseillères au Conseil National Economique et Social (CNES).

Dans le gouvernement.

Ce n'est qu'à partir de 1982 que la femme est entrée au Gouvernement. Au cours de la période 1982-1988, deux femmes ont siégé au sein des Gouvernements composés de 33 à 40 membres. La première femme en qualité de Secrétaire d'Etat aux Affaires Sociales puis Ministre de la Protection Sociale et par la suite Ministre de l'Education Nationale ; la deuxième en tant que Vice Ministre chargé de l'enseignement et Vice-ministre chargé de l'enseignement Secondaire et Technique. Les deux Gouvernements formés, après la révision de la constitution du 03 novembre 1988, et après l'adoption de la constitution du 25 février 1989, ne comprennent aucune femme.

En 1991, les femmes reviennent au Gouvernement ; le nombre a oscillé entre une (1) et trois (3) femmes ministres, dans une instance composée de 26 à 35 membres. Leur présence a été cependant, éphémère.

Sur les sept (7) femmes ministres durant la période 1991-1994, on compte 2 professeurs de médecine, 1 Magistrat, 1 cadre Supérieur, 2 enseignantes d'Université et 1 avocate.

Ces femmes ont assumé des charges ministérielles dans des domaines différents comme l'Emploi et la Formation Professionnelle, les Affaires Juridiques et Administratives, la Jeunesse et Sports.

Entre 1995 et 2003, les femmes désignées Ministres sont au nombre de huit (08), dont cinq (5) nommées à partir de juin 2002, dont une ministre déléguée chargée de la famille et de la condition féminine .

Dans les Fonctions Supérieures.

En 1999, une femme a été nommée wali pour la première fois ; depuis, plusieurs femmes ont été nommées walis hors cadre (02), Wali délégué (01), Secrétaire

Général de Ministère (01), Chefs de Cabinet (02), Directrices Générales de ministères, Recteurs d'universités (02), Directrice de l'Institut National Informatique, Directrice Générale d'entreprise, Secrétaires Généraux de wilaya, Inspectrices Générales de wilaya (04) et chefs de Daira (07).

Dans les secteurs de souveraineté.

Aux Affaires étrangères. En 2001, une femme a été désignée à la tête d'une représentation algérienne à l'étranger (ambassadrice en Autriche). En 2003, quatre (04) femmes sont ambassadrices (Autriche, Pays Scandinaves (02) et Afrique du Sud).

Deux candidates ont été élues depuis 2000, une au sein de la sous commission des droits de l'homme aux Nations Unies et une au comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Dans le secteur de la Justice. La nette avancée des femmes dans cette fonction particulière est indéniable. Une avancée que l'on remarque dans tous les paliers de la justice, y compris au niveau de la cour suprême où, sur les 149 magistrats inscrits, vingt-cinq sont des femmes.

Il en est de même au Conseil d'Etat, présidé par une femme, et qui enregistre à son niveau 20 femmes magistrats sur un effectif total de 49 juges, ce qui représente près de 45%.

En 1998, sur un total de 2.324 magistrats, les magistrats femmes sont 544 (23,53%) réparties comme suit :

Cour suprême : 172 magistrats dont 34 femmes, soit 19,7% ;

Cours : 673 magistrats dont 124 femmes, soit 18,4% ;

Tribunaux : 1352 magistrats dont 357 femmes, soit 26,4% ;

Administration Centrale : 95 magistrats dont 29 femmes, soit 30,52%.

En 2003, une femme est procureur de la République, deux (02) femmes sont présidentes de cours, 34 femmes sur un total de 56 sont présidentes au niveau des tribunaux. Les femmes juges d'instruction sont 137 sur un total de 404. Ainsi, globalement, les femmes magistrats sont au nombre de 846 sur un total de 2.751, soit 30,8%.

En 2004, au niveau des cours de justice, elles sont 163 femmes à exercer cette fonction, sur un total de 742 magistrats. Ce sont par contre les tribunaux qui enregistrent la plus grande partie de la présence féminine, avec 696 femmes juges et 1063 magistrats hommes, ce qui représente plus de 53% de l'effectif total soit 1759 magistrats.

Les femmes magistrats exercent également au niveau des plus hautes fonctions, elles sont 13 à être détachées au ministère de la Justice sur un total de 73 magistrats, tandis qu'elles ne sont que 5 à être détachées aux différentes institutions de l'Etat, sur un nombre de 39 juges détachés.

Au total, 922 femmes exercent, à fin juillet 2004, la fonction de magistrat sur un nombre de 2811 juges assermentés. Un taux qui est en passe de dépasser le tiers des effectifs bien que considéré, encore, comme insuffisant de par la nette avancée des femmes dans ce domaine. Pour preuve, sur les dix premiers lauréats de l'Institut National de la Magistrature, sept sont des femmes.

Dans la Sûreté Nationale. Jusque là réservé aux hommes, le corps de la police a commencé à se féminiser. Parmi les cadres de la police algérienne, on comptait, en 1998, une femme commissaire principal, 11 femmes commissaires et une centaine d'officiers de sexe féminin. Le corps de la police comprend au total 5.979 femmes dont 3.007 agents civils.

La 14<sup>ème</sup> promotion des agents de l'ordre public (AOP) de sexe féminin de l'école de police de Ain-Benian, sortie en mars 1999, comprenait 400 femmes ; la

promotion de janvier 2000 comprenait 496 AOP femmes et celle de janvier 2001 est composée de 503 personnes dont 494 agents d'ordre public et 9 enquêtrices de police. Parmi ces femmes, 24 femmes sont mariées et 40 ont un niveau universitaire.

En juillet 1999, une promotion de 150 inspectrices de police est sortie après une formation de 12 mois à l'école de police de Constantine et, à la même période, douze femmes ont été installées à la tête de sûretés urbaines dont deux dans la wilaya d'Alger. Au mois de décembre de la même année, 50 femmes officiers sont sorties de l'école de Constantine ; 45 ont le niveau de la licence, 2 la licence et plus et 3 sont ingénieurs d'Etat.

En 2002, le corps de police comprenait 5.979 femmes dont 2007 agents civils et 21 femmes commissaires.

Dans la Protection civile. La première promotion de femmes sous-lieutenants de la protection civile est sortie au mois de juillet 2000. Elles étaient 21 femmes à vêtir, pour la première fois en Algérie, l'uniforme d'officiers de la protection civile.

III : Au plan socioprofessionnel.

Conformément aux dispositions constitutionnelles, la législation du travail et la législation sociale bannissent toute forme de discrimination liée au sexe. Elles ont, en outre, intégré des mesures particulières de protection professionnelle et sociale de la femme, en liaison avec la maternité et son rôle au sein de la cellule familiale.

L'ensemble de ces dispositions est agrégé en 13 points<sup>14</sup>.

1 - Droit au travail et principe de non-discrimination entre travailleurs pour l'accès à l'emploi et à la formation.

- Tous les citoyens ont droit au travail : article 55 de la Constitution de 1996, JORA n°76.

- Dans le cadre de la relation de travail, la femme salariée a le droit à une protection contre toute discrimination, autre que celle fondée sur son aptitude et son mérite, pour occuper un poste : article 6 alinéa 3, loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17.

- 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 nul effet : article 17 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17.

- 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 trois (3) jours, ou de l'une de ces deux (2) peines seulement : article 142 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n°17.

- La convention de l'OIT n° 111, 1958, ratifiée par l'Algérie en 1969, 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.

---

<sup>14</sup> Pour plus de détails voir le Guide des droits des femmes salariées : INT/ décembre 2003

- Dans le cadre de la relation de travail, la femme salariée a le droit à la formation professionnelle et à la promotion dans le travail : article 6 alinéa 4.

2 - L'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine.

- La convention de l'OIT, n° 100, 1951, ratifiée par l'Algérie en 1962, sur l'égalité de rémunération, engage, en son article 11, les pays à assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Il précise que le terme rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

- 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 de rémunération, fondée sur le sexe est nulle et de nul effet : article 17 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17.

- Tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination : article 84 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17.

3- 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 : article 6 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17. En application de cet article, l'employeur, le comité de participation et le syndicat devraient, chacun en ce qui le concerne, agir pour introduire dans le

règlement intérieur des dispositions qui sanctionneraient les personnes qui se rendraient coupables de la violation de ces droits.

De la surveillance médicale.

- Entre autres catégories de travailleurs, hommes et femmes, les femmes enceintes et les mères d'un enfant de moins de deux ans sont soumises à des examens périodiques et spéciaux : article 16 du décret n° 93-120 du 15 mai 1983, JORA n°33 .
- Tout employeur est tenu de soumettre à ces examens les travailleuses concernées au moins deux fois par an en vue de s'assurer du maintien de leur aptitude aux postes de travail occupés : article 15 du décret n° 93-120 du 15 mai 1983, JORA n°33.
- Après un congé de maternité, les femmes sont soumises aux examens médicaux obligatoires de reprise : article 17 du décret n° 93-120 du 15 mai 1983, JORA n°33. Tout contrevenant aux dispositions précédentes est passible d'une amende de 500 à 1.500 DA. En cas de récidive, il encourt une peine d'emprisonnement de trois (3) mois au plus et une amende de 2.000 à 4.000 DA, ou l'une des deux peines seulement : article 38 de la loi n°88-07 du 26 janvier 1988, JORA n° 4.

De la manipulation de charges.

- L'employeur doit s'assurer que les travaux confiés aux femmes n'exigent pas un effort excédant leur force : article 11 de la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988, JORA n° 4.
- La charge maximale supportée par chaque travailleur sur de courtes distances est fixée à 25 kg pour le personnel féminin.
- Tout contrevenant aux dispositions précédentes est passible d'une amende de 500 à 1.500 DA. En cas de récidive, il encourt une peine d'emprisonnement de

trois (3) mois au plus et une amende de 2.000 à 4.000 DA, ou l'une des deux peines seulement : article 38 de la loi n°88-07 du 26 janvier 1988, JORA n° 4.

- Des moyens de levage, de manutention et de transport doivent être mis à la disposition des travailleuses pour assurer le levage, la manutention et le transport de charges supérieures à 25 kg : article 26 du décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991, JORA n° 4.

#### Des installations sanitaires

Le personnel féminin dispose d'installations sanitaires distinctes. Elles doivent être pourvues d'ouvertures suffisantes ou de dispositifs assurant leur ventilation naturelle.

Les locaux affectés à ces installations doivent être séparés des locaux de travail et se situer à leur proximité. Leurs sols et parois doivent être construits en matériaux imperméables et peints en ton clair.

Il doit être prévu au moins un cabinet d'aisance par tranche de 15 travailleuses : article 18 du décret exécutif n° 91-05 du 19 janvier 1991, JORA n° 4.

#### 4- Protection de l'emploi : loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17 – 1990.

- Les femmes salariées bénéficient du congé de maternité durant les périodes prénatales et postnatales : article 55 alinéa 1<sup>er</sup>.

- Les périodes d'absence pour maternité sont considérées comme période de travail pour la détermination de la durée du congé annuel : article 46 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n°17.

- 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 : article 64 alinéa 2.

- 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 : article 65.
- Durant les périodes pré et postnatales, les femmes salariées peuvent bénéficier également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur élaboré par l'employeur : article 55 alinéa 2.
- La convention de l'OIT, n°3, 1919, sur la protection de la maternité, ratifiée par l'Algérie en 1962, énonce en son article 3 que si une femme salariée allaite son enfant, elle ouvre droit à deux (2) repos d'une demie (1/2) heure.
- Selon l'article 4 de la convention de l'OIT, n°3, 1919, ratifiée par l'Algérie en 1962, sur la protection de la maternité, lorsqu'une femme s'absente de son travail en raison d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de sa grossesse ou de ses couches, il est illégal pour son employeur de lui signifier son licenciement durant ce congé, ou à une date telle que le délai de préavis (ou délai-congé) expire pendant que dure le congé de maladie susmentionné.

5 - Durée légale du travail, heures supplémentaires et réduction du temps plein.

- Les dispositions de la législation relatives à la durée légale du travail et aux heures supplémentaires ne prévoient pas de règles spécifiques aux femmes salariées.
- Le contrat de travail peut être conclu à temps partiel : article 12 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n°17.
- En aucun cas, le temps partiel de travail ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire de travail : article 13 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17.
- Les femmes salariées ayant des responsabilités familiales peuvent obtenir de leur employeur, lorsqu'elles le demandent, le bénéfice des articles 4 et 5 du décret exécutif n°97-473 du 8 décembre 1997 relatif au travail à temps partiel (JORA n°82-1997)

- Article 4 : Le travailleur déjà occupé à temps plein dans l'organisme employeur et qui souhaite occuper pour convenance personnelle un poste à temps partiel peut postuler à occuper le poste nouvellement créé ou libéré correspondant à ses qualifications professionnelles sous réserve de l'accord de l'employeur.

- Article 5 : Le travailleur occupant un poste à temps partiel au sein de l'organisme employeur et désirant occuper un poste à plein temps, peut être retenu en priorité pour le poste, sous réserve de ses qualifications professionnelles et de l'accord de l'employeur.

#### 6- Travail de nuit.

- Est considéré comme travail de nuit, tout travail exécuté entre 21 heures et 5 heures : article 27 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17.

- La convention de l'O.I.T n° 89, 1948 ratifiée par l'Algérie en 1962, sur le travail de nuit (femmes), énonce en son article 8 que l'interdiction aux femmes, du travail de nuit, ne s'applique pas :

- aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité ;
- aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et de bien être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

- Les femmes âgées de moins de 19 ans révolus ne peuvent en aucun cas occuper un travail de nuit : article 28 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990, JORA n°17.

- Il est interdit à l'employeur de recourir à des femmes, quel que 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 : article 29 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17. Cependant, la législation nationale ne précise pas les circonstances

dans lesquelles ces dérogations peuvent être permises et les conditions auxquelles elles doivent être soumises.

- Le non-respect des interdictions en matière de travail de nuit sont passible d'une amende de 500 à 1.000 DA appliquée pour chacune des infractions constatées et autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés : article 143 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n°17.

#### 7 - Travail à domicile.

- La femme, qualifiée de travailleuse à domicile, doit être considérée comme une travailleuse salariée, lorsqu'elle exerce en son domicile des activités de production de biens, de service ou de transformation moyennant rémunération, pour le compte d'un ou plusieurs employeurs. Elle exécute ses activités seules ou avec l'aide des membres de sa famille à l'exclusion de toute main d'œuvre salariée.

- Elle se procure elle-même tout ou partie des matières premières et des instruments de travail ou se les fait remettre par l'employeur, à l'exclusion de tout intermédiaire : article 2 du décret exécutif n°97-474 du 8 décembre 1997, JORA n° 82.

- L'employeur pour le compte duquel la femme travailleuse à domicile exerce ses activités, est toute personne physique ou morale publique ou privée, exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale : article 3 du décret exécutif n° 97-474 du 8 décembre 1997, JORA n° 82.

- Les femmes travaillant à domicile sont considérées comme des travailleuses assimilées à des salariées pour le bénéfice de l'ensemble des prestations de sécurité sociale : article 1<sup>er</sup> du décret n°85-33 du 9 février 1985, JORA n° 9.

- L'employeur qui n'a pas procédé à l'affiliation à la sécurité sociale, dans les 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 deux (2) à six (6) mois ou de l'une de ces deux peines. En cas de récidive, il est passible d'une amende de 20.000 DA 50.000 DA, par travailleur non-affilié, et d'une peine

d'emprisonnement de deux (2) à vingt-quatre (24) mois : article 41 de la loi n°83-14 du 2 juillet 1983 modifié et complété par l'article 69 de la loi n° 98-12 du 31 décembre 1998, JORA n° 98.

8 - Personnel de maison.

- En droit du travail, les dispositions réglementaires particulières, prévues par l'article 4 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 (JORA n° 17), pour préciser le régime spécifique des relations de travail concernant le personnel de maison, n'ont pas encore été prises.

- En droit de la sécurité sociale, sont considérés comme des travailleurs assimilés à des salariés, pour le bénéfice de l'ensemble des prestations de sécurité sociale, les personnes employées par des particuliers, 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, une administration ou une association au contrôle desquels elles sont soumises : article 1<sup>er</sup> du décret n° 85-33 du 9 février 1985, JORA n° 9.

- L'employeur qui n'a pas procédé à l'affiliation à la sécurité sociale, dans les délais prescrits, des travailleurs qu'il emploie, est passible des sanctions prévues à l'article 41 de la loi n°83-14 du 2 juillet 1983 modifié et complété par l'article 69 de la loi n° 98- 12 du 31 décembre 1998, JORA n° 98

9 - Les travaux pour lesquels l'emploi des femmes est interdit.

- La législation du travail en vigueur n'énumère aucun travail pour lequel l'emploi des femmes est interdit. Des normes internationales établissent cependant certaines interdictions.

▪ Travaux de peinture - La Convention de l'OIT, n° 13 sur la céruse (peinture), 1921, ratifiée par l'Algérie en 1962), interdit d'employer de jeunes gens de moins de 18 ans (quel que soit leur sexe) et les femmes (quel que soit leur âge) aux travaux de peinture industrielle comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments.

Cependant, les autorités compétentes ont le droit, après consultation des organisations patronales et ouvrières, de permettre que les apprentis de la peinture soient employés pour leur éducation professionnelle aux travaux de peinture interdits.

▪ Les rayonnements ionisants - Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, quel que soit leur sexe, ne peuvent pas être employés à des travaux sous rayonnements ionisants. (Article 44 alinéa 1 du décret n° 86-132 du 27 mai 1986, JORA n° 22.

Les travaux sous rayonnements ionisants pour lesquels l'emploi des femmes est interdit durant la période de grossesse et la période d'allaitement.

- Toute femme enceinte, dès qu'elle a connaissance de sa grossesse, est tenue d'en informer le médecin du travail concerné : article 50 du décret n° 86-132 du 27 mai 1986, JORA n° 22.

- Aucune femme en état de grossesse ne peut être employée à des travaux sous rayonnements ionisants : article 44 alinéa 2 du décret n° 86-132 du 27 mai 1986, JORA n°22.

- Outre les sanctions civiles et pénales en la matière, les infractions en matière de rayonnements ionisants entraînent le retrait de l'autorisation ou de l'habilitation ainsi que la mise en oeuvre des mesures administratives appropriées prévues par les lois et règlements en vigueur : article 63 du décret n°86-132 du 27 mai 1986, JORA n°22.

10 - Retraite des femmes salariées.

De la retraite de droit commun.

- Pour prétendre au bénéfice de la pension de retraite, la femme salariée doit obligatoirement réunir deux conditions : être âgée de 60 ans au moins et avoir travaillé pendant 15 ans au moins, dont 7 ans et 6 mois de travail effectif : article 6 de la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 modifié par l'article 3 de l'ordonnance n° 96-18 du 6 juillet 1996, JORA n°42.
- Lorsqu'elle remplit la condition de durée de travail, la femme salariée peut, à sa demande, être admise à la retraite à partir de l'âge de 55 ans révolus : article 6 de la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 modifié par l'article 3 de l'ordonnance n° 96-18 du 6 juillet 1996, JORA n° 42.
- La femme salariée qui a élevé un ou plusieurs enfants pendant au moins neuf ans bénéficie, pour le départ à la retraite, d'une réduction d'âge d'un an par enfant, dans la limite de 3 années : article 8 de la loi n°83-12 du 2 juillet 1983, JORA n° 28.

Ces dispositions particulières relatives à l'âge, prévues en faveur de la femme salariée, doivent être considérées comme étant non pas une obligation mais une faculté offerte aux intéressées pour partir à la retraite avant l'âge de 60 ans ; en conséquence, elle ne peut être mise à la retraite unilatéralement avant cet âge, même lorsqu'elle remplit les conditions de durée de travail : extrait de la circulaire générale d'application des lois de sécurité sociale n° 1 du 10 novembre 1991.

- La femme salariée peut cumuler sa propre pension de retraite avec la pension de réversion de son conjoint : article 44 de la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983, JORA n°28.

- En cas de remariage, la pension de réversion est supprimée : article 40 de la loi n°83-12 du 2 juillet 1983 modifié par l'article 16 de l'ordonnance n° 96-18 du 6 juillet 1996, JORA n° 42.

De la retraite des régimes spéciaux : Ordonnance n°97-13 du 31 mai 1997, JORA n°38 et décret législatif n° 94-10 du 26 mai 1994, JORA n° 34.

- La femme salariée âgée de 45 ans au moins, et qui réunit 15 années de travail effectif ayant donné lieu à versement des cotisations de sécurité sociale, peut demander le bénéfice d'une pension de retraite proportionnelle .

- La pension de retraite proportionnelle est liquidée de façon définitive et n'est pas susceptible de révision en cas de reprise d'une activité rémunérée après l'admission en retraite.

- Le titulaire d'une pension de retraite proportionnelle n'ouvre pas droit à la garantie du minimum légal équivalent à 75 % du montant annuel du S.N.M.G.

- La mise en retraite proportionnelle est prononcée à la demande exclusive de la femme salariée. La mise en retraite proportionnelle, prononcée unilatéralement par l'employeur, est nulle et de nul effet.

- Selon l'article 7 du décret législatif n° 94-10 du 26 mai 1994, JORA n° 34, la femme salariée bénéficie, dans le cadre d'une compression d'effectif de la mise à la retraite anticipée, si elle justifie des conditions ci- après :

- figurer sur la liste des travailleurs devant faire l'objet d'une compression des effectifs ou sur celle identifiant les salariés d'un employeur en cessation d'activité,
- être âgée de 45 ans au moins ,
- réunir un nombre d'années de travail ou assimilées, validables au titre de la retraite, égal à 20 années au moins et avoir cotisé à la sécurité sociale pendant au mois 10 ans de façon pleine, dont trois années précédant la fin de la relation de travail qui justifie et ouvre droit à une retraite anticipée ,

▪ ne pas bénéficier d'un revenu procuré par une activité professionnelle quelconque.

- Selon l'article 11 du décret législatif n° 94- 10 du 26 mai 1994, JORA n°34, la femme bénéficie également des prestations de la retraite anticipée si, à la fin des droits à l'assurance chômage, elle justifie des conditions ci- après :

- Avoir au moins 20 années de travail ou assimilées, validables au titre de la retraite y compris la période de prise en charge par le régime assurance chômage.
- Avoir cotisé à la sécurité sociale pendant dix années au moins.
- Avoir un âge au moins égal à 45 ans.

11 - Assurance maternité.

Des conditions générales d'ouverture des droits.

- L'état de grossesse doit être constaté par un médecin ou un auxiliaire médical habilité qui doit indiquer, sur le certificat médical, la date présumée de l'accouchement. Le certificat médical est notifié par l'intéressée à la caisse de sécurité sociale concernée au moins 6 mois avant la date présumée de l'accouchement : article 33 du décret n° 84-27 du 11 février 1984, JORA n°7.

- La femme salariée doit se soumettre aux examens prénatal et postnatal suivants : article 34 du décret no 84-27 du 11 février 1984, JORA no 7.

- Un examen clinique complet avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse.
- Un examen obstétrical au cours du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse.
- Deux (2) examens gynécologiques : l'un, 4 semaines au plutôt avant l'accouchement, et l'autre, après l'accouchement.

- La femme salariée ne peut prétendre aux prestations de l'assurance maternité que si l'accouchement a été pratiqué, sauf cas de force majeure, par un médecin ou des auxiliaires médicaux habilités : article 24 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983, JORA n° 28 .
- En cas d'accouchement dystocique ou de suites de couches pathologiques, la femme salariée ouvre droit aux prestations de l'assurance maladie : article 25 de la loi no 83-11 du 2 juillet 1983, JORA n°28.
- La durée et le taux des prestations en nature et en espèces servies, ne peuvent être inférieurs à ceux prévus par l'assurance maternité : article 25 de la loi n° 83-11 du 2 juillet, complété par l'article 10 de l'ordonnance no 96-17 du 6 juillet 1996, JORA n° 42.
- Les prestations de l'assurance maternité sont également servies à la femme salariée pour toute interruption de la grossesse survenant avant la fin du 6<sup>ème</sup> mois de gestation, même si l'enfant n'est pas né vivant : article 35 du décret n° 84-27 du 11 février 1984, JORA n° 7 -1984)

#### Des prestations en nature.

- Les prestations en nature de l'assurance maternité comportent la prise en charge des frais relatifs à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites : article 23 paragraphes 1<sup>er</sup> de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983, JORA n°28.
- Les frais médicaux et pharmaceutiques sont remboursés sur la base de 100 % des tarifs fixés par voie réglementaire. Les frais d'hospitalisation de la mère et de l'enfant sont remboursés sur la même base pendant une durée maximale de huit (8) jours : article 26 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983, JORA n° 28.
- Si les formalités envers la caisse de sécurité sociale ne sont pas effectuées dans les délais impartis, les prestations dues sont, sauf cas de force majeure, susceptibles d'être diminuées de 20 % : article 38 du décret n° 84-27 du 11 février 1984, JORA n° 7. Cependant, cette pénalité ne s'applique qu'aux seules prestations en nature :

extrait de la circulaire générale d'application des lois de sécurité sociale n° 1 du 10 novembre 1991.

- L'article 54 de la loi no 83-11 du 2 juillet 1983 modifié par l'article 21 de l'ordonnance no 96-17 du 6 juillet 1996, JORA no 42 , précise que pour prétendre au remboursement de ces prestations, l'assurée doit avoir travaillé:

- soit, au moins, pendant quinze (15) jours ou cent (100) heures au cours des trois (3) mois précédant la date des prestations à indemniser;
- soit, au moins, soixante (60) jours ou quatre cent (400) heures au cours des douze (12) mois précédant la date des prestations à indemniser.

- Lorsque, au moment des prestations à indemniser, la femme salariée ne remplit pas encore ou ne remplit plus les conditions d'affiliation au titre de son activité professionnelle, elle peut prétendre aux prestations en nature en sa qualité d'ayant droit si son conjoint présente la qualité d'assuré social : articles 66 et 67 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 modifié par l'article 30 de l'ordonnance n° 96-17 du 6 juillet 1996, JORA n°42.

- Ce droit est ouvert même si la constatation médicale de la grossesse a lieu après le décès de l'assuré, dès l'instant que ce dernier justifiait, à la date de son décès, des conditions de travail requises. Cette disposition ne s'applique qu'aux accouchements survenus au plus tard 305 jours après le décès. Dans le cas de divorce ou de séparation, intervenu entre la date présumée de la conception et celle de la naissance, la parturiente est subrogée dans les droits de l'assuré, si elle a supporté les frais de la maternité : article 36 du décret n°84-27 du 11 février 1984, JORA n° 7.

- Lorsque, au moment des prestations à indemniser, la femme salariée n'est plus affiliée à la sécurité sociale, elle peut prétendre aux prestations en nature durant les délais ci- après : article 56 bis de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 ajouté par l'article 24 de l'ordonnance n°96-17 du 6 juillet 1996, JORA n°42.

- Trois (3) mois, si elle justifie de trente (30) jours ou deux cents (200) heures de travail au cours de l'année précédant la date de cessation d'activité;
- Six (6) mois, si elle justifie de soixante (60) jours ou quatre cents (400) heures de travail au cours de l'année précédant la date de cessation d'activité;
- Douze (12) mois, si elle justifie de cent vingt (120) jours ou huit cents (800) heures de travail au cours de l'année précédant la date de cessation d'activité.

Des prestations en espèces.

- Les prestations en espèces de l'assurance maternité sont constituées par les indemnités journalières : article 23 paragraphes 2 de la loi no 83-11 du 2 juillet 1983, JORA n° 28.

- Les indemnités journalières sont servies durant une période de quatorze (14) semaines consécutives qui débute au plutôt six (6) semaines avant la date présumée de l'accouchement. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période d'indemnisation de quatorze (14) semaines n'est pas réduite : article 29 de la loi n°83-11 du 2 juillet 1983 modifié par l'article 12 de l'ordonnance n°96-17 du 6 juillet 1996, JORA n° 42 .

L'arrêt de travail intervenant antérieurement aux six semaines précédant la date présumée de l'accouchement est pris en charge dans les conditions prévues au titre de l'assurance maladie : extrait de la circulaire générale d'application des lois de sécurité sociale n°1 du 10 novembre 1991.

- L'indemnité journalière est calculée sur la base 100 % du salaire journalier soumis à cotisation de sécurité sociale, après déduction de la cotisation de sécurité sociale et de l'impôt : article 28 de la loi n° 83 -11 du 2 juillet 1983 modifié par l'article 11 de l'ordonnance n° 96-17 du 6 juillet 1996, JORA n° 42.

- L'indemnité journalière ne peut en aucun cas être inférieure à huit (8) fois le montant net du taux horaire du salaire national minimum garanti : articles 30 et 22 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983, JORA n° 28.

- L'article 55 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 modifié par l'article 22 de l'ordonnance n°96-17 du 6 juillet 1996, JORA n° 42, dispose que pour prétendre au paiement des indemnités journalières, l'assurée doit avoir travaillé :

- soit au moins, pendant quinze (15) jours ou cent (100) heures au cours des trois (3) mois précédant, la date de la première constatation médicale de grossesse;
- soit, au moins, soixante (60) jours ou quatre cent (400) heures au cours des douze (12) mois précédant la date de la première constatation médicale de grossesse.

- Par ailleurs, pour avoir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité, l'assurée ne doit pas avoir cessé son travail, pour d'autres motifs que ceux indemnisés par la sécurité sociale, pendant la période comprise entre la date de la première constatation médicale de la grossesse et la date de l'accouchement : article 32 du décret n° 84-27 du 11 février 1984, JORA n°7.

- Enfin, l'assurée doit fournir à la caisse de sécurité sociale une attestation délivrée par son employeur précisant la date d'interruption du travail et le montant des dernières rémunérations servant de base au calcul de l'indemnité journalière : article 39 du décret n°84-27 du 11 février 1984, JORA n°7.

12 - Allocations familiales. Extraits de la circulaire générale d'application des lois de sécurité sociale n° 1 du 10 novembre 1991.

- Lorsque les allocations familiales sont habituellement servies à la femme salariée, elles sont maintenues durant la période pendant laquelle elle bénéficie d'une indemnité de l'assurance maternité.

- En cas de décès d'un travailleur pour une cause quelconque autre qu'un accident du travail, le bénéfice des allocations familiales est maintenu au profit de sa veuve lorsque celle-ci n'a pas elle-même un droit propre à ces allocations familiales :

- Si, au moment du décès, il n'avait pas cessé son travail, à condition qu'il ait été occupé six mois durant l'année précédant son décès à une activité lui ouvrant droit aux allocations familiales.
- Si, ayant cessé son travail pour cause de maladie ouvrant droit aux assurances sociales, il décède alors qu'il se trouve dans cette situation.
- Si à la date du décès les conditions d'ouverture de droit à l'allocation décès sont remplies.

En principe, c'est l'allocataire qui perçoit les prestations, mais elles peuvent être versées, dans certains cas, à une personne distincte de celle qui y ouvre droit. Un certain nombre de cas ont été prévus dans lesquels les allocations familiales doivent être versées à des attributaires distincts des allocataires. C'est ainsi que les allocations familiales sont versées :

- A la mère ou à défaut à la personne effectivement chargée de l'entretien et de l'éducation des enfants lorsque le père est déchu de la puissance paternelle.
- A celui des parents ou à la personne salariée ou non qui a la garde des enfants en cas de divorce ou d'instance de divorce.
- A la mère ou à l'ascendant, lorsque le versement au père ou à l'ascendant risquerait, d'après les informations recueillies, de priver les enfants du bénéfice des allocations familiales.

Dans tous les cas, la caisse doit servir les allocations familiales à la personne qui a la garde effective des enfants.

### 13 - Exercice du droit syndical et représentation du personnel.

- Les dispositions de l'article 22 de la loi 90-14 du 2 juin 1990, modifiée et complétée, relative aux modalités d'exercice du droit syndical (JORA n°23-1990) interdit aux organisations syndicales d'introduire dans leurs statuts ou de pratiquer

toute discrimination entre leurs membres de nature à porter atteinte à leurs libertés fondamentales.

Les organisations syndicales doivent s'entendre comme étant les organisations syndicales de salariés, mais aussi les organisations syndicales d'employeurs, par référence à l'article 2 de cette loi.

Le sens à donner à cet article 22 apparaît de façon beaucoup plus claire lorsqu'on l'examine à la lumière des dispositions de la Recommandation de l'OIT n° 111, concernant la discrimination (emploi et profession), qui constitue, outre les articles 29 et 31 de la constitution (JORA n°76 - 1996), une des principales sources de cet article.

- La discrimination comprend, notamment, toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le sexe, par référence à l'article 17 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990. (JORA n° 17 - 1990)

Les statuts des organisations syndicales, tels que prévus par l'article 21 de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 (JORA n°23-1990), ne prévoient pas de dispositions discriminatoires. Ce sont surtout les pratiques qui sont susceptibles d'être discriminatoires vis-à-vis des femmes, notamment lors des élections ou des désignations aux organes de direction et d'administration des syndicats. De telles pratiques pourraient être assimilées à des entraves au libre exercice du droit syndical, pratiques réprimées par l'article 59 de cette même loi qui stipule : Toute entrave au libre exercice du droit syndical, tel que prévu par les dispositions de la présente loi, notamment celles énoncées par son titre IV, est punie d'une amende de 10.000 à 50.000 DA. En cas de récidive, la peine est de 50.000 à 100.000 DA et d'un emprisonnement de trente (30) jours à six (6) mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Au titre de la représentation élue du personnel, l'article 98 de la loi n°90-11 du 21 avril 1990 (JORA n° 17 - 1990) exige que le mode de scrutin permette une représentation équitable des différentes catégories professionnelles.

- L'article 17 du décret exécutif n° 90-289 du 29 septembre 1990 (JORA n° 42 - 1990) précise que la répartition des sièges à pourvoir entre les différents groupes socioprofessionnels, est établie par la commission électorale. En particulier, la représentation des cadres et agents de maîtrise au comité de participation ne saurait être inférieure au tiers des sièges à pourvoir.

En application du principe de la « représentation équitable », des mesures appropriées devraient être prises (par voie réglementaire ou au moyen des conventions collectives) pour encourager des candidatures féminines et leur réserver obligatoirement des sièges au comité de participation.

Ces mesures sont indispensables pour favoriser l'expression des femmes en milieu du travail et leur participation à la concrétisation du principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi, de conditions de travail et de rémunération.

### Chapitre III : Les indicateurs sociodémographiques.

#### I- L'évolution démographique.

##### 1 : La Population :

Au 31/12/2003, la population algérienne résidente est estimée à 32,1 millions d'habitants. Avec un excédent naturel de 504.000 par rapport à 2002, le taux annuel d'accroissement démographique est de 1,58%. Le solde naturel, en stabilisation ces dernières années, résulte du recul simultané des naissances vivantes et des décès. A titre indicatif, le nombre de naissances qui avoisinait les 800.000 en 1992, se situe à 649.000 en 2003 ; les décès sont passés de 160.000 à 145.000 pour la même période.

La structure selon le genre révèle une légère prédominance masculine de 50,5% contre 49,5% pour les femmes. Cependant, la répartition de la population selon le genre et par groupe d'âge montre une prépondérance de la population féminine de 60 ans et plus, représentant 51,6 % de la population totale de ce groupe d'âge.

La population est inégalement répartie sur le territoire national. Si la densité nationale moyenne de la population est évaluée, en 2002, à 13,2 habitants au Km<sup>2</sup>, les disparités dans l'occupation de l'espace par la population sont importantes et varient entre 2 habitants /Km<sup>2</sup> au sud et plus de 250 habitants /Km<sup>2</sup> sur la bande littorale.

La population urbaine est estimée à 61,7% de la population totale de 2002, soit 19,3 millions d'habitants.

L'évolution de la structure par âge de la population algérienne met en évidence une transformation de la pyramide des âges. Même si la part des 0-14 ans est en baisse,

son poids dans la population totale demeure important ; il est passé de 44,80% en 1987 à 36,2% en 1998 pour atteindre 30,7 % en 2003. Cette proportion représente près de 10 millions d'habitants.

Le groupe d'âge des 15- 59 ans, tous genres confondus, a connu une importante augmentation en passant de 51% en 1987 à 57,2 % en 1998 et à 62,2 % en 2003. La part des femmes en âge de travailler dans la population totale de cette tranche d'âge est de 49,5%, identique à la proportion des femmes dans la population totale.

La tendance à la baisse de la part des jeunes dans la population totale, et l'accroissement de la population en âge de travailler pose de nouveaux défis pour le pays; ce défi va se déplacer du besoin de scolarisation vers celui du développement de l'enseignement supérieur, de la formation et de la création de postes de travail.

Evolution de la population résidente 1987-2003, selon le genre et le groupe d'âge (milieu de l'année)

	1987				2003			
	Masculin	Féminin	Total	Structure (%)	Masculin	Féminin	Total	Structure (%)
0-14 ans	5 161 539	4 563 923	10 086 101	44,8	4.993.766	4.789.939	9.783.706	30,7
15-19 ans	1 263 639	1 238 577	2 502 216	11,1	1.869.478	1.869.478	3.809.021	12
20-24 ans	1 122 123	1 103 455	2 225 578	9,9	1.729.346	1.729.346	3.519.204	11
25-29 ans	846 235	818 300	1 664 535	7,4	1.493.671	1.465.008	2.958.922	9,3
30-59 ans	2 531 573	2 554 684	5 086 257	22,6	4.780.385	4.748.537	9.528.922	29,9
Population (15-59 ans)	5 763 570	5 715 016	11 478 586	51	10.003.457	9.812.369	19.815.826	62,2
60 ans et +	648 527	668 294	1 316 821	5,9	1.089.202	1.159.267	2.248.469	7,1
Total	11 573 636	10 947 233	22 520 869	100	16.086.425	15.761.575	31.848.000	100
Femmes en âge de procréer (15-49 ans)	-	5 092 933	5 092 933	-	-	8.879.222	8.879.222	-

Sources : RGPH 1987- ONS. Démographie Algérienne 2003 – données statistiques N°398 - ONS

L'espérance de vie à la naissance qui constitue un indicateur de santé et de développement, continue d'enregistrer des améliorations. Elle est de 73,9 ans en 2003 contre 71,7 ans en 1998. L'écart entre les hommes et les femmes est, en 2003, de 2 ans soit 74,9 ans pour les femmes contre 72,9 ans pour les hommes.

## 2: La fécondité et la nuptialité.

L'effectif des femmes en âge de procréer (15-49 ans) continue d'augmenter. Il est estimé à 8,879 millions, en 2003, contre 5,093 millions, en 1987, soit un accroissement annuel moyen de 3,5%.

Cet effectif représente 56,3 % de la population féminine totale de 2003 contre 50,54% en 1987.

Cependant, les naissances vivantes sont, entre 1986 et 2003, en baisse de 115.540, passant de 764.540 à 649.000. Cette diminution est due à deux facteurs essentiels : la nuptialité et la fécondité. En effet, les nouveaux comportements démographiques de la société algérienne sont marqués à la fois par le mariage tardif et une maîtrise de la fécondité. Le schéma général de la nuptialité a connu durant ces dernières années de profondes modifications. Un recul important de l'âge moyen du mariage est enregistré en 2002 : 33 ans pour les hommes et 29,6 ans pour les femmes contre respectivement 25,3 ans et 20,9 ans en 1977, soit un gain, durant la période 1977/2002, de 7,7 ans pour les hommes et de 8,7 ans pour les femmes.

En zone rurale, l'âge moyen au mariage, en 2002, demeure inférieur à la moyenne nationale de 13 mois pour le sexe masculin et 6 mois pour le sexe féminin.

## Evolution de l'âge moyen au premier mariage selon le genre : 1966-2002

Années	1966	1977	1987	1998	2002*
Sexe					
Féminin	18,3	20,9	23,7	27,6	29,6
Masculin	23,8	25,3	27,7	31,3	33

Sources : Annuaire statistique de l'Algérie 1977-1978 (données des RGPH 1966 et 1977)-O.N.S. R.G.P.H 1998, résultats du sondage au 1/10<sup>ème</sup>, collections statistiques N°80. \* enquête algérienne sur la santé de la famille 2002- MSPRH- juin 2003.

- Le recul de l'âge au mariage a induit une augmentation des célibataires. La proportion des femmes célibataires en âge de procréer (15-49 ans) a évolué de 27,1 % en 1977 à 49,6 % en 1998. Ainsi, une femme en âge de procréer sur deux est célibataire en 1998 contre une sur quatre dans les années 70.

Parallèlement, la proportion des personnes mariées, âgées de 15 ans et plus, a diminué, entre 1987 et 1998, de plus de 7 points pour les femmes et de plus de 6 points pour les hommes. De même, si 64,9 % des femmes étaient mariées entre 20 et 24 ans en 1977, seules 45,6 % le sont en 1987 et 22,7 % en 1998.

- Le recul de l'âge au premier mariage est porteur de progrès, car il induit une réduction sensible des grossesses précoces (avant l'âge de 20 ans) et constitue un signe de développement socioéconomique, en faveur de la femme. Ce recul est à l'origine de la scolarisation prolongée de la fille, aux perspectives d'emploi qualifié de cette dernière et à la nouvelle vision par la société de la famille (ménage nucléaire) et de la place de la femme dans la vie économique et sociale, notamment en zone urbaine. Toutefois, il s'explique, également, par les contraintes économiques et sociales: problème de chômage, tensions sur le logement, coût social des mariages...

- Corrélativement la baisse de la natalité est due, en grande partie, au recul de l'âge au mariage. En effet, la fécondité des algériennes a connu une baisse

substantielle, au cours de la décennie 90. Le nombre d'enfants par femme (toutes catégories matrimoniales confondues) « ou indice synthétique de fécondité » observé en 2002 est de 2,4 enfants par femme, alors qu'il était de 7,8 en 1970, de 6,9 en 1980, de 4,68 en 1987 et de 4,14 enfants en 1998. Entre 1980 et 2002, une réduction de plus de cinq enfants est constatée. L'infléchissement de la fécondité est lié à l'utilisation de moyens contraceptifs. Le taux de pratique de la contraception des femmes mariées en âge de procréer s'élève à 64% en 2000 contre 56,9 % en 1995 et 50,9 % en 1992.

Le recul de l'âge au mariage et la baisse de la fécondité, impliquant une responsabilité familiale limitée et une charge moins lourde, constituent des facteurs de stimulation et de facilitation de l'intégration de la femme dans le monde du travail, comme cela s'est produit dans les pays développés.

### 3 : La Situation matrimoniale.

La répartition de la population totale, selon la situation matrimoniale, en 1998, montre que les célibataires représentent 65,5% de la population totale. Par rapport à la population totale âgée de 15 et plus, les célibataires, tous genres, sont de 45,8% et les mariés de 48,7%.

Les proportions des femmes célibataires et de femmes mariées sont respectivement de 40,5% et de 49,6% de la population féminine de 15 ans et plus ; pour les hommes, ces proportions sont de 51,1% et de 47,8 % de la population masculine.

Concernant les autres situations matrimoniales, elles sont faiblement représentées dans la population âgée de 15 ans et plus ; il est enregistré 7,9% de veuves contre 0,7% de veufs et 2% de divorcées contre 0,4% de divorcés. La part des veuves augmente toutefois avec l'âge tandis que la part des veufs et hommes divorcés reste faible en raison des remariages.

La part des familles monoparentales est en légère hausse passant de 5,8% à 6,3% entre 1987 et 1998 ; ces familles sont à 90% dirigées par des femmes, mais seulement 15% d'entre elles sont occupées.

On relève que les Algériens ont tendance à vivre en ménage nucléaire, c'est à dire en couple avec ou sans enfants; le taux de nucléarisation des ménages est de 71% en 1998 contre 65% en 1987 et 59% en 1966.

#### Répartition de la population algérienne âgée de 15 ans et plus selon la situation matrimoniale et le genre- 1998

		Situation Matrimoniale					Total
		Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Veuf (ve)	Non déclarés	
Masculin	Effectif	4.768.620	4 460.178	38.065	62.666	1.358	9.330.887
	Structure	51,11	47,8	0,41	0,67	0,01	100
Féminin	Effectif	3.737.190	4.584.905	182.585	729.456	2.502	9.236.638
	Structure	40,5	49,6	1,97	7,8	0,03	100
Total	Effectif	8.505.810	9.045.083	220.650	792.122	3.860	18.567.525
	Structure	45,8	48,69	1,19	4,3	0,02	100

Source : O.N.S : R.G.P.H 1998, résultats du sondage au 1/10<sup>ème</sup>, collections statistiques N°80

Les familles algériennes vivent, donc, de plus en plus en ménage nucléaire, les femmes se marient plus tardivement, elles ont moins d'enfants et elles sont relativement nombreuses à se retrouver comme chef de famille. Tous ces facteurs favorisent l'accroissement de la demande féminine de travail.

4 : Les projections de population 2005/2010<sup>15</sup>.

La population algérienne, selon les projections du Comité National de Population serait en 2005 de 32,29 millions d'habitants et en 2010 de 34,55 millions d'habitants, soit un accroissement de annuel moyen de 1,4%, entre 2000 et 2010. La part de la population féminine continuera d'être inférieure à la population masculine avec une proportion de 49,4% contre 50,6% pour les hommes.

Quant à la population féminine en âge de procréer (15-49 ans), elle atteindra 9,21 millions en 2005 et 10,43 millions en 2010, soit une évolution moyenne par an de 2,8% entre 2000 et 2005 et de 2,5 % entre 2005 et 2010.

## Projection de la population algérienne à l'horizon 2010

Groupe d'âge	01/01/2000			01/01/2005			01/01/2010		
	M.	F.	Total	M.	F.	Total	M.	F.	Total
0-4 ans	1.550	1.480	3.030	1.520	1.450	2.970	1.570	1.510	3.080
0-14 ans	5.230	5.020	10.250	4.820	4.800	9.420	4.620	4.430	9.050
0-19 ans	7.110	6.830	13.940	6.730	6.440	13.170	6.370	6.110	12.480
20-59 ans	7.160	7.010	14.170	8.570	8.380	16.950	9.960	9.700	19.660
60-ans et +	970	1.050	2.020	1.040	1.130	2.170	1.160	1.250	2.410
Population totale	15.240	14.890	30.130	16.340	15.950	32.290	17.490	17.060	34.550
Dont 16-59 ans	8.589	8.385	16.974	10.042	9.798	19.830	11.290	10.977	22.267
Femmes en âge de procréer	-	8.030	8.030	-	9.210	9.210	-	10.430	10.430

Source : Comité National de Population – MSPRH- juillet 2002

La population en âge de travailler de 16,9 millions en 2000 serait de 19,8 millions de personnes en 2005 et de 22,3 millions en 2010, soit un accroissement de 2,8% entre 2000 et 2010. Les femmes de cette classe d'âge représenteraient une part de

<sup>15</sup> Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière.

49,4% en 2005 et 49,3 % en 2010, soit le même niveau que dans la population totale.

Cette augmentation de la population en âge de travailler implique, dès à présent, la mobilisation de grands moyens pour élargir les structures de formation et pour assurer une meilleure insertion de la femme dans la vie active (construction d'infrastructures sociales : crèches, transport scolaire, cantines, aménagement des horaires scolaires, des périodes de congé...).

II : Le niveau d'éducation.

L'éducation et la formation ont un impact réel sur l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre et de la productivité et contribuent à élever le niveau d'intégration de la femme dans la vie active.

1 : Le niveau d'instruction.

La population instruite, âgée de 6 ans et plus, est évaluée à 17.551.800 personnes dont 43,7% de femmes.

Répartition de la population résidente de 6 ans et plus des ménages ordinaires et collectifs selon le niveau d'instruction et le genre- RGPH 1998

	Effectif masculin		Effectif féminin		Total		Part des femmes par niveau d'instr.
	Nombre	Structure (%)	Nombre	Structure (%)	Nombre	%	
Alphabète	149.993	1,5	74.253	1	224.246	1,3	33,1
Primaire	4.060.163	41,4	3.534.082	46,1	7.594.245	43,2	46,5
Moyen	3.088.110	31,5	2.155.041	28,1	5.243.151	29,9	41,1
Secondaire	1.882.801	19,2	1.519.924	19,8	3.402.725	19,4	44,7
Supérieur	632.512	6,4	454.767	6	1.087.279	6,2	41,8
Total	9.813.579	100	7.663.814	100	17.551.826	100	43,7

Source : RGPH 1998- ONS

Il ressort du tableau que :

- Parmi les 17,5 millions de personnes ayant un niveau d'instruction, plus de 13 millions (74,4%) n'ont pas dépassé le niveau moyen.
- Sur les 7,6 millions de femmes instruites, plus de trois quart ( $\frac{3}{4}$ ) ont un niveau moyen dont 46% ont atteint seulement le niveau primaire. Ceci s'explique par l'importance des déperditions scolaires enregistrées dans le cycle primaire et moyen, notamment en milieu rural. A ces déperditions, se greffent les problèmes liés à l'origine sociale des élèves, aux revenus des parents et aux pesanteurs sociologiques.

Néanmoins, en 1998, les parts des femmes dans les niveaux secondaire et supérieur sont relativement importantes avec respectivement 44,7% et 41,8 % de l'effectif total ; ceci traduit la dynamique sociale d'atteindre l'objectif de promotion et d'occuper un emploi décent. Cette volonté de promotion par la scolarisation a fini par vaincre bon nombre d'obstacles et de préjugés qui limitaient la mobilité de la fille et contraignaient l'évolution de son statut.

◆ Proportion de la population analphabète âgée de 10 ans et plus.

Entre 1966 et 1998, la proportion de la population analphabète est passée de 74,60% à 31,90% de la population totale, marquant une baisse significative de 42,7 points. Le nombre d'analphabètes est estimé, selon le RGPH de 1998, à 7.1 millions de personnes dont 66 % de femmes. Ce fléau touche près de deux (02) fois plus les femmes (40,3%) que les hommes (23,7%) bien qu'on enregistre pour celles ci un rythme de régression plus rapide du taux d'analphabétisme.

En 2002, selon une enquête réalisée par le MSPRH, le taux national d'analphabétisme continue de baisser et il atteint 26,5 %. Par rapport à 1998, la baisse de la proportion de la population analphabète est de l'ordre de 5 points pour les hommes et les femmes. Ces dernières représentent 35 % contre 18,2 % pour les hommes, soit 1,92 fois plus. Selon la strate, le taux d'analphabétisme

national en milieu rural est de 35,7 %, soit un écart de 15,14 points par rapport à celui du milieu urbain ; de même, selon le genre et la strate, les écarts sont importants ; ainsi, les femmes et les hommes en milieu rural représentent les proportions respectives de 47% et 24,5 % comme l'indique le tableau ci après.

Evolution du taux d'analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus selon le genre - 1966-2002 (%)

	1966	1977	1987	1998	2002*			Ecart 66-2002
					total	Urbain	Rural	
Masculin	62.3	48.2	30.8	23.7	18,2	13,5	24,6	44.2
Féminin	85.4	74.3	56.7	40.3	35	26,6	47	50.4
Total	74.6	58.1	43.6	31.9	26,5	20,1	35,7	48.1

Source : ONS- collection statistique n° 80 - RGPH 1998 ; \* Enquête état de santé de la population algérienne de 2002 – MSRH.

◆ Proportion de la population analphabète âgée de 15-24 ans.

Les données du RGPH 1998, donnent pour la tranche d'âge 15-24 ans un taux d'analphabétisme global de l'ordre de 13%. Selon le genre, ce taux est plus favorable pour les hommes que pour les femmes avec respectivement 7,3% et 19,1%. Ceci se traduit par un rapport femmes/hommes de 2,61, signifiant que, numériquement, les femmes analphabètes de cette tranche d'âge sont 2,6 fois plus nombreuses.

2 : Le niveau de scolarisation des filles.

Le développement de l'instruction féminine témoigne de l'investissement important des études par les filles qui voient dans la poursuite de leur instruction une opportunité pour se positionner dans la société.

▪ Evolution des effectifs. En 2002/2003, le nombre total d'élèves, tous cycles confondus, est de 7.894.640 élèves, soit un accroissement global par rapport à l'année 1997/98 de 533.650 (+7,3% ) ou un effectif additionnel en moyenne par an de 106.730 élèves (1,4% par an). L'effectif des filles est passé de 3.523.230 en 1997 à 3.845.680 en 2003, soit une évolution de 1,8 % en moyenne par an. Cette tendance à la hausse est confirmée par l'évolution des taux de participation des filles : 47% au 1er et 2eme cycle du fondamental, 48,4 % au 3eme cycle du fondamental et 56,7 % au niveau du secondaire, en 2002-2003.

Même si globalement, la part des filles dans l'effectif total s'est amélioré en passant de 47,9 % à 48,7 % soit un gain de près d'un (1) point, par cycle d'enseignement, cette proportion est très différenciée. En effet, si au début de la scolarisation, la parité filles/garçons n'est pas atteinte, la présence des filles devient de plus importante au fur et à mesure que l'on avance dans l'âge et le niveau de scolarité. Par rapport aux années antérieures, l'écart entre les deux sexes se rétrécit au niveau du fondamental pour être favorable aux filles dans le secondaire (56,7%).

Dans le cycle fondamental, les proportions des filles n'ont pas beaucoup évolué et restent en deçà de la parité, à cause de l'éloignement de l'école dans les zones éparses et les difficultés économiques des parents dont la fille est généralement victime. La structure selon le genre, au niveau des trois (3) cycles du fondamental, indique que des efforts de scolarisation restent à faire en direction des filles, particulièrement en milieu rural.

Dans le secondaire, l'effectif total est passé de 879.090 à 1.095.730 entre 1997 et 2003, soit une progression annuelle moyenne de 4,5%. La distribution de ces élèves par type d'enseignement est très déséquilibrée entre l'enseignement général et l'enseignement technique ; l'effectif des élèves des filières techniques est estimé, en 2003, à 65.690 soit 9,6 % des effectifs du secondaire, toutes filières confondues. Ces dernières années, il est observé une percée remarquable des filles dans l'enseignement secondaire. La proportion des filles qui était de 53,7 % en 1997 a atteint 56,7 % en 2002 soit un gain de 3 points en 5 ans. Toutefois, il est observé que dans l'enseignement technique les filles ne représentent que 35%.

## Effectifs du système scolaire par niveau et selon le genre

	1997/98			2002/2003			Accroissement annuel moyen (%)	
	total	Dont filles	Part filles (%)	Total	Dont filles	Part filles (%)	Total %	Dont Filles %
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> cycle fondamental	4 719 140	2.193.980	46,5	4.612.570	2.166.050	47	-0,4	-0,07
3 <sup>ème</sup> cycle fondamental	1 762.760	856.950	46,52	2.186.340	1.057.980	48,4	4,4	4,3
Effectif des élèves du fondamental	6.481.900	3.050.930	47,1	6.798.910	3.224.030	47,4	1	1,2
Effectif des élèves du secondaire	879.090	472.300	53,7	1.095.730	621.650	56,7	4,5	5,6
Total Général	7.360.990	3.523.230	47,9	7.894.640	3.845.680	48,7	1,4	1,8

Source : MEN

Globalement, la représentativité des filles dans le secondaire est plus favorable en enregistrant un écart positif de 13,4 points par rapport aux garçons. La déscolarisation de ces derniers à ce stade d'étude est réelle d'autant qu'elle touche les garçons âgés de 16 ans et plus, autrement dit une population en âge de travailler. Ceci est corroboré par le taux de scolarisation des garçons 16-19 ans de seulement 35% contre 39% pour les filles du même groupe d'âge.

## Répartition des effectifs de l'enseignement secondaire par filière et selon le genre.

	1997/98			2002/2003			Accroissement annuel moyen (%)	
	Total	Dont filles	Part filles (%)	Total	Dont filles	Part filles (%)	Total	Dont Filles
Secondaire tronc commun	307.100	155.909	50,8	411.200	218.640	53,2	6	7
Secondaire général	507.000	294.307	58	618.840	380.020	61,4	4,1	5,2
Secondaire technique	64.990	22.086	34	65.690	22.990	35	0,2	0,8
Total secondaire	879.090	472.302	53,7	1.095.730	621.650	56,7	4,5	5,6

Source : MEN

## 3 : Les indicateurs de performance.

## ▪ Le taux de scolarisation des 6-15ans.

Le taux de scolarisation global des 6-15 ans a enregistré un saut important, entre 1966 et 2002, en passant de 47,2 % à 92,8 %, soit un gain de 45,6 points. Le taux de scolarisation des filles se caractérise durant cette période par :

- une évolution plus rapide, en passant de 36,9% à 90,9 %, soit une amélioration de 54 points contre seulement 37,7 points pour les garçons.
- une réduction des écarts entre garçons et filles: cet écart est en 2002, de 3,6% alors qu'il était en 1966 de près de 20 %.
- un niveau de scolarisation des filles, en zone éparsée plus faible : il est en 1998, de 60,5% contre 74,3 % pour les garçons.

Evolution du taux de scolarisation des 6-15 ans selon le genre - 1966-2002(%)

	1966	1977	1987	1998*	2000	2002	Ecart 1966-2002
Ensemble	47,2	70,4	79,9	83,1	90,5	92,8	45,6
Garçons	56,8	80,8	87,8	85,3	92,8	94,5	37,7
Filles	36,9	59,6	71,6	80,7	88	90,9	54
Ecart G-F	19,9	21,2	16,2	4,6	4,8	3,6	

Source : collection statistique n° 80 - RGPH 1998 et synthèse de données 1991-ONS

Ministère de l'Education Nationale pour 2000 et 2002

- Le rendement interne.

Le système éducatif se caractérise par un faible rendement interne qui se manifeste à travers un nombre élevé de redoublants, d'exclusion et d'échecs aux différents examens de passage. L'analyse des données montre que les filles réussissent mieux que les garçons dans leurs études à tous les niveaux scolaires ; ceci se traduit par des taux de réussite plus importants dans les examens, des taux de redoublement et d'abandon inférieurs à ceux des garçons et une progression nette des pourcentages des filles dans le secondaire et dans l'enseignement supérieur.

- La réussite aux examens est faible même si elle s'est relativement améliorée ces dernières années.

Le taux de réussite au BEF est passé de 33,1 % en 1999 à 35,7 % en 2004, soit un accroissement durant la période de 2,6 points. Le taux de réussite des filles a évolué, entre 1999 et 2002, de 6,2 points, passant de 36,2% à 42,4 %. Celui des garçons, même s'il s'est amélioré de 5 points, demeure relativement faible. Avec un taux de réussite de 35 % en 2002, il est inférieur à celui des filles de l'année 1999. L'accroissement de l'écart entre les filles et les garçons, enregistré en 1999 à 6,2% en faveur des filles est passé à 7,4 % en 2002. Cette différence dans les taux de réussite a entraîné progressivement la présence des filles plus élevée au niveau de l'enseignement secondaire.

Evolution des taux de réussite au B.E.F.

	1999	2002	Ecart 99/02
Taux de réussite global	33,1%	38,8%*	+5,7
- Masculin	30 %	35 %	+5
- Féminin	36,2 %	42,4%	+6,2
Ecart filles- garçons	6.2%	7,4%	-

Source : MEN ; \* taux corrigé, récemment par le MEN à 37,66%

Le taux de réussite au BAC se situe à 42,5 % en 2004 contre 26,9 % en 1997. Selon le genre, le taux de réussite des filles a atteint 44,5% en 2004 contre 27,3% en 1997, soit un gain de 17,2 points et celui des garçons de 26,4 % à 36,4%, soit un gain moindre de 10 points. L'écart en faveur des filles, de 0,9 points en 1997, s'est creusé en passant à 8,1 points en 2004. Ces résultats ont permis d'enregistrer, en 2004, une forte proportion (65,2 %) de filles bachelières contre 34,8 % pour les garçons

## Evolution des taux de réussite au BAC (%)

	1997	2002	2004	Ecart 97/02	Ecart 02/04
Taux global de réussite	26,9	33,1	42,5	+6,2	+9,4
- Masculin	26,4	32,3	36,4	+5,9	+4,1
- Féminin	27,3	33,6	44,5	+6,3	+10,9
Ecart filles- garçons	0,9	1,3	8,1	-	

Source : MEN

- Les taux de redoublement, en 2002/2003, varient entre 9% et 16% selon l'année d'étude du cycle primaire. Ils sont excessifs au niveau du 3ème cycle fondamental et du secondaire : plus de 22 % en 9ème année fondamentale, 24 % en 1ère année secondaire, et autour de 45,5 % en 3ème année secondaire. Globalement, les taux de redoublement sont nettement plus bas chez les filles pour l'ensemble des cycles. Les écarts entre garçons et filles varient de 3% à 8 % en faveur des filles.

Taux de redoublement par niveau d'enseignement et selon le genre (%).  
Année scolaire 2002-2003

	1AF	2AF	3 AF	4AF	5AF	6AF	7AF	8AF	9AF	T.C.*	2AS	3AS
Total	10,9	9,9	9,5	10,9	11,2	15,9	7,4	9,7	22,3	24,7	14,8	45,5
Garçons	12,3	11,6	11,9	13,6	14	19	9,6	12,8	25,4	29,1	17,5	45
Filles	9,3	7,7	6,7	7,9	8	12,4	4,8	6,4	19,4	20,8	12,8	45,8
Ecart	3	3,9	5,2	5,7	6	6,6	4,8	6,4	6	8,3	4,7	-0,8

\* T.C. : tronc commun secondaire ; Source : Ministère de l'Education Nationale

▪ Les déperditions scolaires sont, en 2002, de l'ordre de 487.000 tous cycles confondus. Les filles représentent 41,9 % de l'ensemble des exclus contre 58,1% pour les garçons. Par cycle d'enseignement, la part des abandons la plus significative est enregistrée au niveau du troisième cycle fondamental avec 55,1%, suivie de l'enseignement secondaire avec 29,1%.

Sur les 203.747 filles qui abandonnent leurs études, environ 50% le font au niveau du 3<sup>ème</sup> cycle fondamental et un tiers (1/3) au niveau du secondaire ; chez les garçons, les taux d'abandon sont respectivement de 58,6% et de 25,8%.

Nombre d'abandons (juin 2002)	Total		Filles		Garçons	
	Nombre	Structure	Nombre	Structure	Nombre	Structure
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> palier du fondamental	77.057	15,8	32.978	16,2	44.079	15,6
3 <sup>ème</sup> palier du fondamental	267.872	55,1	101.984	50,0	165.888	58,1
Secondaire	141.653	29,1	68.785	33,8	72.868	25,8
Total	486.582	100	203.747	100	282.835	100
Structure selon le genre	100		41,9		58,1	

Source: résultats de l'enquête exhaustive – MEN- 2002-2003

Il ressort de l'analyse des taux d'abandon:

- Pour le 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> cycles du fondamental, les taux d'abandon sont relativement faibles et n'atteignent pas 1 %. A partir du 3<sup>ème</sup> cycle fondamental, ces taux ont tendance à augmenter, particulièrement pour les classes d'examen, à savoir la 9<sup>ème</sup> AF et la 3<sup>ème</sup> année secondaire. Dans ces classes, les taux d'abandon représentent 20% et dépassent même les 25 % pour les garçons de la 9<sup>ème</sup> AF.
- Selon le genre, le phénomène d'abandon touche surtout les garçons ; l'écart entre filles et garçons augmente au fur et à mesure qu'on avance dans l'âge et le niveau d'enseignement ; il est important de 4,9 points pour les garçons de la 7<sup>ème</sup> AF et d'environ 6 points pour ceux de la 8<sup>ème</sup> AF et de la 9<sup>ème</sup> AF.
- Dans le secondaire, l'écart de plus de 7 %, dans la première année, a tendance à se réduire pour atteindre 2,1 % en 3<sup>ème</sup> AS.

L'augmentation des taux d'abandon chez les filles, avec l'âge ne doit pas être interprétée comme l'expression d'un phénomène de retrait volontaire des filles du circuit scolaire quand elles atteignent l'âge d'adolescence, comme c'était le cas dans le passé. Ces retraits, surtout en milieu rural, des filles âgées de 15 à 17 ans s'expliquent par l'éloignement des établissements d'enseignement (collèges et lycées) dont beaucoup sont dépourvus d'internat, par les conditions sociales défavorables des parents pour lesquels la poursuite de la scolarité de leurs enfants devient coûteuse et par les conservatismes encore vivaces dans certaines familles.

4 : Les filles dans la formation et l'enseignement professionnels.

Le secteur public et privé de la formation et d'enseignement professionnel a pour mission d'assurer aux jeunes une formation de base, leur permettant l'accès à un

emploi en fonction de l'évolution de la demande du marché du travail. Il assure la formation en milieu résidentiel, en apprentissage, à distance et en cours du soir dans cinq (5) niveaux de qualification (ouvrier spécialisé (N1) au technicien supérieur (N5))

L'appareil de formation (public et privé) dispose de 1.253 établissements et de 222 annexes.

En 2003, l'effectif global dans ces structures de formation est de 342.600 stagiaires dont 323.432 relèvent de la formation professionnelle publique. La part des filles dans ces effectifs est passée de 39,7 % en 1999 à 42,6% en 2003, en évolution de 2,9 points. Durant cette période, le taux d'accroissement annuel moyen des filles avec +6,5 % a progressé de près de trois fois plus vite que l'effectif total (2,2 %).

Par mode de formation, la représentation des filles est de 52,5% des effectifs en formation résidentielle en 2003, au même niveau que celle de 1999 (52,8 %). Dans la formation par apprentissage, la part des filles qui était 28,8 % en 1999 a atteint 33,6 % en 2003, soit un gain de 4,8 points.

Cependant, même si leur part dans les autres modes de formation a augmenté, les filles continuent à opter pour la formation résidentielle. Parmi les 139.477 filles en formation, plus de 89.800 (64,4%) sont en formation résidentielle, 40.600 (29,1 %) sont en apprentissage et seulement 7.408 (5,3 %) et 1.663 (1,2%) sont en formation en cours du soir et en formation à distance.

## Evolution des effectifs stagiaires par mode de formation et selon le genre

Mode de formation	1999		2003		Accroissement Moyen par an (%)
	Effectifs	Part filles (%)	Effectifs	Part filles (%)	
- Formation résidentielle	146 844	100	171.043	100	3,9
dont filles	77 462	52,8	89.805	52,5	3,8
- formation par apprentissage	103 353	100	120 900	100	4
dont filles	29 645	28,8	40.601	33,6	8,2
- formation en cours du soir	9 539	100	16.636	100	14,9
dont filles	-	-	7.408	44,5	-
- formation à distance	10 189	100	14.853	100	9,9
dont filles	-	-	1.663	11,2	-
Total	296.625	100	323.432	100	2,2
Dont filles	107.107	39,7	139.477	42,6	6,5

Source : Annuaire statistiques 1999 et 2003 - Ministère de la Formation Professionnelle .

La répartition des stagiaires filles par branche professionnelle révèle une présence plus importante dans les branches traditionnellement féminines : près de 91 % de l'ensemble des inscrits dans la branche habillement et confection, 64,7% dans les techniques administratives, et 63% dans l'artisanat (traditionnel et de service).

En informatique et en technique audio-visuelle et de communication, la proportion des filles est respectivement de 62,3% et de 45 % des inscrits dans chacune des branches.

Ainsi, parmi les 130.406 filles inscrites en formation résidentielle et en apprentissage, 92,8 % sont dans les cinq (05) branches.

Résultat de leur meilleur niveau de réussite, les filles ont généralement un niveau scolaire assez élevé à la sortie du système scolaire. L'examen de la structure de l'ensemble des stagiaires par niveau de qualification donne plus de 73 % des stagiaires dans les bas niveaux de formation (N1, N2, N3) ; le reste est réparti entre les niveaux 4 et 5 avec respectivement 12,3% et 14,6%. Concernant les filles, cette

structure donne 64,7% dans les niveaux 1, 2 et 3, 17,7 % dans le niveau 4 et 17,6 % dans le niveau 5, taux supérieurs aux taux de la structure garçons (9,3% et 12,8%). Par rapport à l'effectif global, la proportion des filles a atteint 44,2 % dans le niveau 5 et dépasse celles des garçons dans le niveau 4 avec un taux de 52,5%.

Les diplômés. L'effectif des diplômés de la formation professionnelle s'élève, en 2003, à 124.352 dont 48 % de filles. Par niveau de qualification, les diplômés des niveaux 1, 2 et 3 sont de 99.743, représentant 80,2 % alors que ceux du niveau 5 ne sont que 10.411 (8,4%).

Les diplômées filles sont prédominantes dans l'ensemble des diplômés des niveaux 3, 4 et 5 : 56,9 % dans le niveau 3, plus de 70 % dans le niveau 4 et 53 % dans le niveau 5. Parmi les 59.718 filles diplômées, 73,8% sont issues de la formation résidentielle.

Le rendement interne se caractérise par des taux d'abandon et d'échec élevés. Le taux global de déperdition est estimé en 2003, à environ 18,2 % alors que celui des filles se situe à 13,9 %. Il est dénombré, en 2003, 46.840 abandons et 6.318 échecs à l'examen final pour l'obtention du diplôme. Les filles représentent 33 % des abandons et 41 % des échecs.

III : Les filles dans la formation et l'enseignement supérieurs.

L'évolution enregistrée dans ce domaine renseigne que la société a complètement changé d'opinion vis-à-vis de la fille pour la poursuite de ses études supérieures, bien qu'elle effectue des déplacements de centaines de kilomètres et réside dans des cités universitaires, parfois mixtes.

Selon une enquête<sup>16</sup>, les parents et plus particulièrement les mères rejettent massivement (à 96%), le mariage de leurs filles à 18 ans. Ces mères désirent

---

<sup>16</sup> Mme Oufreha dans « Femmes algériennes - la révolution silencieuse - 1997

fortement (79%) que leurs filles poursuivent des études universitaires. Elles sont plus nombreuses (85 %) à souhaiter donner le même niveau d'instruction à leurs filles qu'à leurs garçons. Ces mères ne veulent pas que leurs filles aient le même destin qu'elles.

Ainsi, beaucoup de parents acceptent et encouragent leurs filles à se déplacer de leurs lieux de résidence les plus éloignés vers des villes universitaires. La proportion des filles dans l'ensemble des résidents en cités universitaires, dérisoire durant les années 70, est passée à 50 % en 1999 pour atteindre 55,4 % en 2002. Le nombre de résidentes de 107.651 en 1999, est passé à 166.636 en 2003, soit un accroissement annuel moyen de 15,7% contre 8,1 % pour les garçons.

#### Evolution des résidents en cités universitaires selon le genre

	1999/2000	2000/2001	2002/2003	Accroissement annuel moyen (%)
Total	215.292	250.816	303.525	12
Garçons	107.641	115.253	135.889	8,1
Filles	107.651	135.563	166.636	15,7
Part des filles dans l'ensemble (%)	50	54	55,1	-

Source : rétrospective statistique N°30 - Ministère de l'Enseignement Supérieur - 2000-2001 et bilan de la formation supérieure 2001-2002- Ministère de l'Enseignement Supérieur.

1 : Les inscrites dans les universités.

En 2002-2003, l'effectif des inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur s'élève à 616.272 étudiants dont 589.990 en graduation ; la proportion des inscrits en graduation est de 95,7% dont plus de 88 % dans le cycle long. Au cours de la période 90-2003, le nombre total d'inscrits en graduation a connu une évolution de près de 3 fois (9,5% par an), passant de 197.560 à 589.990 étudiants. La proportion des filles qui était de 39,5% en 1990 a enregistré un saut de 15,9

points pour atteindre 55,4% en 2003. L'effectif des étudiantes a été multiplié par plus de 4 fois, passant de près de 78.000 en 1990 à 326.930 en 2003, soit un accroissement annuel moyen de 12,7 % (deux fois celui des garçons).

#### Evolution des inscrits en graduation selon le genre

Années	1990-1991	1993-1994	2002-2003	Accroissement (en %)	
				Période 90-2000	Moyen annuel
Total	197.600	239.200	589.990	198,6	9,5
Nombre d'étudiants	119.600	137.700	263.060	119,9	6,8
Nombre d'étudiantes	78.000	101.500	326.930	319,1	12,7
Part des filles en %	39,5	42,4			

Sources : rétrospective statistique N°30 – Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Annuaire Statistique N°32 - année universitaire 2002-2003– MESRS.

L'évolution montre que les filles fréquentent, à des degrés différents, l'ensemble des filières.

En technologie, même si leur part est relativement faible avec 33 %, leur nombre a été multiplié par plus de deux durant les douze (12) années. En sciences appliquées, leur part a atteint 29,2% en 2003 alors qu'aucune étudiante n'était inscrite en 1990 et la proportion des filles dans les sciences exactes est passée de 44,9 % à 59,4 % durant la période, soit un gain de 14,5 points.

Ainsi, les filles accèdent aux filières technologiques qui étaient dans le passé typiquement masculines. L'attrait des filles pour ces filières s'explique par la dynamique des nouveaux métiers, tels que l'informatique, l'électronique... auxquels ces études destinent.

Les filières médicales constituent en 2000, le « bastion » des filles puisque leur part représente 58,9 % de l'effectif total de cette filière. Cette proportion était, en 1999, de 47,4%, soit un gain de 11,5 points de pourcentage. Les filles sont plus nombreuses dans cette filière compte tenu des bons résultats obtenus au BAC. La discipline des sciences médicales a toujours constitué une filière attractive pour des raisons sociales et pratiques, à savoir une meilleure considération de la part de la société et de la famille. Ce métier permet à la femme de concilier entre la vie professionnelle et familiales (travail en demi journée, cabinet privé...).

La participation des filles dans les filières des sciences sociales et humaines, des lettres et langues étrangères est aussi prédominante. Parmi les 326.930 étudiantes, près de 68 % sont concentrées dans cinq (5) filières.

Entre 1990 et 2003, l'évolution la plus importante est enregistrée dans la filière des sciences juridiques avec un accroissement de 25 % en moyenne par an et dans les filières des sciences économiques et des sciences politiques et de l'information avec un accroissement annuel moyen identique de 21 %. Dans ces filières, le nombre des inscrites a été multiplié par près de quatorze (14) fois en sciences juridiques, par 10 fois en sciences politiques et de l'information, par 9,9 fois en sciences économiques et de gestion, et par 5,8 fois en lettres et langues étrangères.

## Répartition par filière et selon le genre des inscrits en graduation

	1990/91			2002-2003			Accr. Moyen par an (%)	
	Total	Filles	part des filles (%)	Total	filles	part des filles (%)	Total	Filles
T.C technologie et Sciences exactes	33.628	10.050	29,9	41 914	14 279	34,1	0,8	3
Technologies	44.584	13.183	29,9	86 978	28 718	33	5,7	6,7
Sciences exactes	8.412	3.775	44,9	9 633	5 722	59,4	1,1	3,5
Sciences appliquées	4.177	-	-	914	267	29,2	-11,9	-
Sciences de la nature et de la terre	16.803	8.916	53,1	42 923	28 162	65,6	8,1	10,1
Sciences médicales	24.838	11.774	47,4	44 674	26 331	58,9	5	6,9
Sciences vétérinaires	4.916	1.612	32,8	4 827	2 045	42,4	-0,2	2
Sciences économiques, gestion et commerce	17.846	6.132	34,4	119 001	60 960	51,2	17,1	21,1
Sciences sociales	13.906	7.209	51,8	52 447	3 277	6,3	12	-6,4
Sciences juridiques	11.247	4.264	37,9	96 334	59 596	61,9	20	25
Sciences politiques et de l'information	2.174	918	42,2	15 377	9 142	59,5	17,7	21,1
Lettres /langues	15.027	10.129	67,4	74 971	58 934	78,6	14,3	15,8
Total	197.560	77.962	39,5	589 993	326 933	55,4	9,5	12,7

Sources : Rétrospective statistique N°30 – Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ; Annuaire Statistique N°32 - année universitaire 2002-2003– MESRS

Cependant, faute d'enquêtes sur le terrain, il est difficile, sur la base uniquement des données disponibles, de bien cerner les motivations qui déterminent le choix des filières. Cette difficulté est liée au système d'orientation mis en place depuis des années, fondé essentiellement sur les résultats scolaires et les capacités d'accueil. Ces critères réduisent les choix individuels.

Cette difficulté est liée également au manque d'homogénéité du système scolaire et universitaire dans son ensemble, en termes de chance de réussite et d'accès à l'emploi et ses multiples contraintes de places. Autrement dit la présence d'un nombre important de jeunes filles dans une filière n'est pas toujours liée à des choix personnels et ne doit pas être systématiquement interprétée comme l'expression de mutations des mentalités, de vocation ou d'aspiration sociale.

L'examen de la répartition des effectifs par filière donne à penser que les préjugés qui obligeaient l'orientation des filles vers les filières censées être mieux adaptées aux spécificités féminines (filières artistiques et littéraires) et qui offrent souvent accès à des emplois féminins sous-payés tels que l'enseignement, le secrétariat et autre, commencent à céder la place aux filières technologiques dites masculines.

2 : Les inscrites en post-graduation.

L'effectif total des inscrits en post-graduation est passé de 14.853 à 26.279 entre 1990 et 2002, soit un accroissement annuel moyen de 4,9%. En 2002, ils se répartissent en trois niveaux : Doctorat d'Etat: 30,3%, Magister: 47,9%, DEMS (Diplôme d'Etudes Médicales Spécialisées): 21,6 %.

Concernant les post-graduées filles, leur nombre, pour la même période, a été multiplié par 2,8 fois, passant de 4.116 à 11.667 inscrites représentant 44,4 % de l'ensemble et enregistrant une évolution, en moyenne par an, de 9,1 %.

- Par niveau et par rapport à l'ensemble des inscrits, elles sont réparties en : Doctorat d'Etat: 32,9%, Magistère: 46,9 %, DEMS: 55,1 %  
- Par niveau et par rapport à l'effectif féminin, 22,6 % sont inscrites au niveau du Doctorat d'Etat, plus de 50,6 % au niveau du Magistère et 26,8 % au niveau du DEMS.

## Les inscrits en post graduation selon le genre en 2002/2003

Niveaux	Total		Dont femmes		
	Nombre	Structure (%)	Total	Structure (%)	Part des filles (%)
Magistères	12.591	47,9	5.908	50,6	46,9
DESM	5.674	21,6	3.125	26,8	55,1
Doctorat d'Etat	2.014	30,5	2.634	22,6	32,9
Total	26.279	100	11.667	100	44,4

Source : Annuaire statistique N° 32- année universitaire 2002/2003- MESRS

## 3 : Les diplômés de la formation supérieure.

Le nombre de diplômés s'élève, en 2001, à 72.737 contre 27.954 en 1991, soit un accroissement annuel moyen de 10%. Les filles représentent, en 2001, environ 56,6 % de l'ensemble des diplômés.

La répartition de ces diplômées par niveau de qualification montre que 81% sont de niveau cadres (N6) et 19 % de niveau techniciens supérieurs (N5).

La structure par filière donne une proportion de filles diplômées supérieure à 50%, (dans les lettres et les langues 77 %), à l'exception des sciences appliquées (30,5%), de la technologie - techniciens supérieurs et ingénieurs- (35,2%) et des sciences vétérinaires (47 %).

Selon le RGPH de 1987, sur 18.156 titulaires d'un diplôme d'ingénieur, les femmes représentent 4,1%. Pour l'année 2001, les diplômés féminins ingénieurs en

technologie sont de 2.786 sur un total de diplômés ingénieurs en technologie de 8.154, soit 34,2 % de filles. Pour la même année, parmi les 10.728 ingénieurs diplômés (toutes filières confondues y compris technologie), 4.190 ingénieurs sont des filles, soit 39,1%.

En conclusion, ces données permettent de constater que les filles réussissent mieux que les garçons, pratiquement à tous les niveaux et dans toutes les filières de formation. Ceci confirme qu'il n'y a plus de filières dites féminines ou masculines. On retrouve les femmes dans toutes les disciplines et dans des postes de travail qui étaient dans le passé destinés aux hommes.

Si les progrès enregistrés dans l'éducation des filles se mesurent qualitativement et quantitativement, toutes les analyses faites dans ce domaine et les rencontres organisées ont conclu que les évolutions positives réalisées par les filles, exprimées à travers leur participation importante dans tout le système éducatif et de formation, ne reflètent pas leur place dans le monde du travail.

#### Chapitre IV : Les contraintes pratiques à la mise en œuvre du Droit.

##### I : Les contraintes socioculturelles.

Le comportement humain est dans une large mesure influencé et même déterminé par les modèles culturels développés au sein de la société en relation avec un contexte socio-économique et historique. Ces modèles peuvent être transmis à travers le discours explicite (par exemple sur les droits, les devoirs et le rôle de la femme lors d'un prêche ou d'un discours politique), mais également de façon coutumière à travers les actes des acteurs sociaux (tolérer, interdire, féliciter, punir) et à travers des discours implicites qui ne traitent pas directement du rôle ou du statut de la femme mais qui banalisent des conceptions et des représentations sociales à travers des contes, films, pièces de théâtre, chansons....

Si le discours explicite peut faire l'objet d'une critique et d'une réfutation, le discours implicite est difficilement réfutable car, la plupart du temps, il ne se présente pas comme un discours normatif mais comme un discours descriptif ; il exerce, de ce fait, une action inconsciente de modélisation du comportement dont on se libère difficilement.

Les modèles de conduite liés au genre, en Algérie, se présentent de façon différenciée selon les régions ; dans certaines régions on tolère le travail agricole de la femme, alors que, dans d'autres, les femmes n'ont même pas le droit de sortir hors de la maison. Ces modèles, évoluant avec les exigences de la vie, rendent difficile leur traitement, de façon générale. Au niveau de la société algérienne traditionnelle, des constantes culturelles liées à l'organisation du travail dans le monde rural, aux effets de la colonisation et à la tradition musulmane, sont, cependant, observées. La maison constitue, alors, le monde dans lequel évolue la femme, et conformément à la répartition sociale du travail, la femme est chargée des enfants et des tâches ménagères. La circulation des femmes dans les espaces

publics est limitée, la femme est tenue de ne pas exposer son corps et même de le cacher ; enfin elle doit obéir aux hommes ; le pouvoir formel de décision est entre les mains des hommes y compris quand il s'agit du projet matrimonial de la femme. L'homme, quant à lui, est chargé de subvenir aux besoins économiques de sa famille et de sa protection. L'homme doit également défendre l'honneur de la famille, intimement lié à l'honneur de l'élément social féminin. L'espace de travail de l'homme est à l'extérieur de la maison, et c'est à lui que reviennent les travaux durs et difficiles.

L'adulte algérien d'aujourd'hui, dans la plupart des cas, a vécu dans une famille qui se soumet plus ou moins à ces règles ; l'identification des hommes aux pères et des femmes aux mères, a certainement influé sur la constitution de leur personnalité et a permis la transmission de ces règles et modèles de conduite. Au niveau de certains segments de la société, le processus de légitimation de valorisation et de transmission de ces règles et modèles de conduite se poursuit. Ces modèles, normes et valeurs peuvent entrer en conflit avec l'exigence moderne de travail féminin pour diverses raisons :

- Les hommes (mari, père ou frères) acceptent difficilement que leur femme, leurs filles ou sœurs fassent l'objet de commentaires.
- Il leur est difficile d'accepter une trop grande liberté de mouvement de leur femme, hors de l'espace domestique.
- Le revenu de la femme peut poser également des problèmes, puisqu'il est difficile de l'intégrer dans le budget familial, du fait que l'homme est censé subvenir aux besoins de la femme ; en même temps, l'homme tolère mal que la femme puisse acquérir une certaine autonomie financière et utiliser son salaire à sa guise. Puisque la gestion du budget familial revient traditionnellement à l'homme et au regard des relations de domination au profit de l'homme, la femme qui travaille est parfois dessaisie de son salaire et n'a aucun droit de regard sur la gestion de cet argent, ce qui peut être un facteur de tension au sein de la famille.

▪ En travaillant, la femme a tendance légitimement à exiger un statut égal à son mari ou à son frère, et à contester les relations de domination qui perdent de leur légitimité ; elles ne peuvent être rétablies que par la violence, sous ses diverses formes.

▪ Du fait de la représentation négative des travaux ménagers, l'homme ne participe pas ou occasionnellement à ces travaux qui deviennent une charge supplémentaire pour la femme exerçant un emploi ; elle aura tendance à contester cette répartition des travaux qu'elle considère injuste, ce qui peut engendrer des tensions et des conflits.

A titre d'illustration, l'enquête réalisée par l'INSP<sup>17</sup> sur 9.033 femmes victimes de violences enregistrées dans les structures de santé, de justice, de police et d'écoute et d'accueil, révèle que : 73% des agressions se produisent au domicile ;

- plus de 50% des victimes femmes sont mariées (surtout violence conjugale);
- près de 30% exercent une profession ;
- près de 54% ont un niveau d'instruction supérieur au primaire : 27% ont un niveau moyen, 20% un niveau secondaire et 6% un niveau supérieur ;
- près de 50% ont entre 23 et 40 ans.

Le changement de mentalité, de système de valeur et le développement de modèles nouveaux de conduite ne se font pas de façon homogène sur le territoire national, ni selon les mêmes rythmes ; ce processus rencontre des résistances et connaît souvent des régressions.

Il est connu que le changement des mentalités et des pratiques sociales commence dans les grandes villes. Il est essentiellement dû à la distanciation des liens familiaux et à la baisse du contrôle social. Le changement est également lié à la plus grande ouverture sur le monde extérieur, à l'offre de scolarisation plus large et

---

<sup>17</sup> Enquête du 21/12/2002 au 21 /05/ 2003 à travers les 48 Wilayate.

à l'accès plus important aux divers produits culturels. Compte tenu de cette plus grande facilité de changement socioculturel dans les grandes villes, les contraintes socioculturelles qui pèsent sur l'extension de l'emploi féminin sont moins pesantes. Mais ce processus de changement reste fragile et vulnérable car les mouvements sociaux régressifs et de résistance aux changements s'organisent aussi dans les grandes villes. Comme on l'a constaté, les discours les plus virulents contre le travail féminin ont été développés dans certains quartiers de la capitale et c'est dans les grandes villes que la réaction des femmes a été la plus courageuse et la plus vigoureuse.

Ces mouvements de résistance et de régression sont souvent une réaction aux transformations sociales induites par le travail de la femme, l'accès à plus d'autonomie de la part des femmes, l'accès à un niveau de consommation plus élevé.

Bien que la frontière entre les villes et les campagnes ne peut être bien tracée, du fait de l'importance de l'exode rural et de l'urbanisation accélérée et anarchique des villes, et malgré le travail d'homogénéisation des comportements et des systèmes de valeur mené par les médias et notamment la télévision, les campagnes et les villes de moindre importance se trouvent souvent en décalage par rapport aux grandes villes. En milieu rural le dépassement des règles, normes et modèles de conduite de la société traditionnelle se fait, souvent, par transgression non déclarée et non assumée et sous la contrainte des exigences de la vie.

Dans ces milieux, la femme prend plus de précautions pour sortir travailler ; elle est en permanence soucieuse de sa tenue et de son comportement en public. Le travail de la femme se fait le plus souvent dans des secteurs qui ne posent pas beaucoup de problèmes pour la société traditionnelle en terme de représentation de rôle et de statut de la femme. La fonction enseignante a été, de ce fait, particulièrement demandée de la part des femmes - prolongement de leur fonction de mère, permettant de concilier entre activité professionnelle et charges

familiales - et a été menée dans un environnement sécurisé par la forte présence féminine.

Ces dernières années, les contraintes socioculturelles cèdent de plus en plus face à la pression des difficultés économiques. La difficulté pour les hommes de trouver du travail, l'insuffisance des salaires et l'accroissement des besoins économiques mettent la solidarité familiale à rude épreuve, et ne laissent plus de choix aux parents ou aux maris. Les femmes sont encouragées à chercher un emploi et acceptent de plus en plus du travail dans des secteurs réservés traditionnellement aux hommes. Sur le plan idéologique, la société est plus favorable au travail féminin dans la mesure où il permet de préserver la dignité des femmes et les sauve de la déchéance morale et des affres de la pauvreté.

Cependant l'accès de plus en plus important des femmes au monde du travail ne signifie pas également pour les femmes une rupture totale par rapport aux modèles de conduite et représentations de la société traditionnelle. Ainsi, beaucoup de femmes sur les lieux de travail se conforment plus aux exigences de leur rôle et leur statut de femme qu'à celui de travailleuse ; dans les régions rurales ou semi rurales, la fréquentation des collègues hommes est limitée et la mixité dans le travail est difficilement acceptée même si le processus de travail rend l'échange et la collaboration nécessaires ; en cas de conflit avec les supérieurs, certaines travailleuses n'hésitent pas à recourir à l'intervention du frère ou du mari au lieu de recourir aux instances chargées de protéger le travailleur en milieu professionnel (hiérarchie , inspection du travail ,syndicat, justice ...). En fait la distinction et la séparation entre l'espace privé familial et l'espace professionnel n'arrivent pas à s'imposer au niveau des représentations et des conduites comme une exigence de cette nouvelle réalité sociologique induite par l'emploi féminin.

## II : Les contraintes familiales :

Parmi les facteurs avancés par les chercheurs comme ayant favorisé l'activité féminine dans les pays développés, il y a le comportement vis-à-vis de la femme qui travaille, l'égalité dans la répartition des tâches domestiques ainsi que la création d'un plus grand nombre de services : garderies, aliments préparés et conditionnés, équipements facilitant et réduisant le travail domestique... Autrement dit, les pays développés ont créé, du fait même de ce développement social, les conditions objectives pour diversifier et élargir la sphère productive.

Il est évident que pour la majorité des familles algériennes, ces facilités n'existent pas. Les tâches ménagères et la prise en charge des enfants occupent toujours une place importante dans l'emploi du temps de la femme et pèsent lourdement sur son bien être, son épanouissement professionnel et sa carrière.

Le problème de partage des tâches et des responsabilités entre les conjoints et le maintien de modèles de relation et de conduite devenus inadaptés, est au cœur des contraintes familiales.

Le problème crucial qui se pose aux femmes qui exercent un emploi, est celui de la garde des enfants ; le problème est particulièrement ardu quand l'enfant est un nouveau né ou un adolescent et quand les membres de la grande famille, grands-parents, tantes ... sont éloignés ou ne sont pas disponibles.

A cause du manque de crèches, de jardins d'enfants et de cantines scolaires, les femmes qui travaillent font garder leurs enfants la plupart du temps chez des nourrices. Même quand elles peuvent consacrer une part importante de leur salaire pour la garde des enfants, elles sont souvent insatisfaites par la qualité de la prise en charge. En cas de problème ou d'accident de l'enfant, c'est la femme qui est culpabilisée et qui se sent coupable dans son rôle de mère.

De façon générale, le niveau d'exigence du mari, de la famille et de l'ensemble de la société à l'égard de la femme qui occupe un emploi est le même qu'à l'égard de la femme au foyer. Les défaillances de la mère de famille sont de ce fait souvent source d'insatisfaction et de conflits. Compte tenu de cette charge familiale, les causes qui peuvent dissuader la femme mariée et mère de famille de chercher du travail ou l'amener à abandonner son emploi ou ne pas chercher de promotion et de poste de responsabilité sont nombreuses : l'éloignement du lieu du travail, les horaires de travail, les réunions tardives, les missions et déplacements, le travail pénible ou stressant.

III : Les contraintes professionnelles.

1 : L'insertion professionnelle des diplômées de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle

Même si le nombre d'inscrites et de diplômées de l'université est supérieur à celui des garçons, il est nécessaire de connaître le niveau de l'insertion professionnelle de ces diplômées. Or, la rareté des études sur cette question de rendement externe (identifier le niveau des diplômées insérées dans le monde du travail par rapport à l'ensemble des diplômés) ne permet pas de cerner correctement le déséquilibre observé.

Parmi, les rares travaux, une étude<sup>18</sup> menée en 1995, permet d'avoir un bref aperçu sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'université.

Cette étude a porté un éclairage sur le processus d'insertion des nouveaux diplômés en intégrant la question du genre. La finalité est de faire apparaître les

---

<sup>18</sup> « insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : disparité entre filles et garçons »- Fraihat Hakmia Selma- CREAD

inégalités entre filles et garçons observées à différents niveaux du parcours d'insertion. Ce travail tente de répondre aux différentes questions relatives au devenir des jeunes enquêtés : quelle attitude adoptent-ils à l'issue de leurs études ? Quelles sont les stratégies respectives développées tout au long du processus de recherche d'emploi ? Quelles durées prennent leurs périodes d'insertion ?

La part des filles dans le supérieur ne cesse de progresser. Toutefois, leur présence dans la vie économique et sociale est considérée insuffisante. L'emploi des femmes est resté très limité quantitativement, principalement les femmes qualifiées, disposant d'un niveau scolaire avancé, alors que l'accès aux études supérieures et au plus haut diplôme est supposé réduire les difficultés de la population féminine sur le marché du travail.

Il ressort de cette étude que :

- l'obtention du diplôme universitaire constitue un levier important pour les femmes, car elles cherchent systématiquement à travailler dès qu'elles ont poussé leurs études. En effet, plus de 82 % des enquêtées déclarent avoir cherché un emploi après la fin des études contre 79,5 % des hommes. Parmi les 18 % restantes, il y a celles qui attendent d'être affectées à leur poste de travail par le ministère de tutelle (licence d'enseignement...) et celles qui retardent l'accès au marché du travail afin de poursuivre des études complémentaires. Pour les hommes, le problème qui se pose est relatif à la condition d'accomplissement du Service National.
- La durée du chômage avant le premier emploi s'explique par la diversité et la dispersion dans la demande d'emploi; un accès plus rapide à l'emploi correspond généralement à une recherche plus orientée. Les hommes diversifient leur mode de recherche d'emploi, alors que 50 % des femmes choisissent une seule voie.

- Même si 61,2% des enquêtés se disent actifs au moment de l'enquête, les efforts d'une grande partie ont été infructueux. En effet, les femmes déclarent au moment de l'enquête un taux d'emploi inférieur à celui des hommes ; près de 58 % d'entre elles sont occupées contre 64% des hommes. Ainsi, les hommes sont moins confrontés à cette situation que les femmes.
- L'échec des filles pour obtenir un emploi : 55,6 % des femmes déclarent qu'aucun organisme sollicité n'a donné suite à la demande ; 11 % d'entre-elles ont volontairement refusé des offres d'emploi, essentiellement dû à l'éloignement du lieu de travail et à un degré moindre (23,3%) à l'inadéquation entre la formation et l'emploi offert ; la proportion des hommes refusant des offres d'emploi n'est que de 7%.
- En cas de suite à la demande d'emploi, les diplômés masculins semblent être moins appréciés par les employeurs puisque 41% ont reçu des réponses négatives contre seulement 29 % des femmes.
- Selon les diplômés, les critères de choix des employeurs sont basés sur d'autres considérations. Les hommes évoquent le problème du Service National pour 48,2%. Le manque d'expérience est également évoqué par l'élément féminin (31,1%).
- Il a été constaté que c'est au sein des formations technologiques que le taux d'emploi chez les filles est le plus élevé en cycle long (Ingénieurs: soit 53,7 % contre 46,6% pour les hommes) et en cycle court (20,6% pour les filles contre 15,6% pour les hommes).

Ainsi, devant le rétrécissement du marché du travail, l'alternative qui s'offre aux jeunes diplômés consiste à accepter un emploi déqualifié et c'est surtout l'élément féminin qui semble le plus disposé à accepter ce déclassement.

L'indicateur qui semble le plus approprié pour renseigner sur la situation professionnelle est le statut de l'emploi; la confirmation dans le poste de travail étant généralement considérée comme un indice révélateur de stabilité.

Quelle que soit la profession exercée, on les retrouve, le plus souvent dans des situations précaires : emplois vacataires, près de 24 % contre 12,8 % des hommes. Les hommes sont plus stables dans leur poste de travail puisque 46 % d'entre eux sont titulaires contre 41,6 % des femmes.

Ce désavantage se maintient pour les diplômées filles dans toutes les formations considérées, à l'exception de la formation de cycle long où 43,6 % des femmes ingénieurs sont confirmées contre 37,4 % des hommes.

Quant à la formation professionnelle, d'une façon générale, ses structures accueillent les exclus du système éducatif afin de recevoir une formation leur permettant une intégration plus facile dans le monde du travail. En effet, les diplômés du système de formation sont en principe mieux armés pour trouver un emploi à l'issue de leur formation que les autres demandeurs d'emploi non formés.

Pour insuffisance d'études, on ne peut pas connaître avec précision quel est le niveau d'insertion -rendement externe- des diplômés dans la vie active. Selon les enquêtes réalisées par le CERPEQ<sup>19</sup>, le rendement externe se traduit par un faible taux, de l'ordre de 15 %.

Ces enquêtes révèlent aussi un taux d'insertion plus élevé pour les jeunes formés par l'apprentissage. En 1996, ce taux était de 22 % alors que celui des diplômés ayant suivi une formation résidentielle n'était que de 9%.

Certains auteurs<sup>20</sup> expliquent une part du dysfonctionnement du marché du travail en Algérie, par la distanciation entre le système d'éducation et de formation et les besoins du système productif. Le système d'éducation et de formation se concentre à œuvrer dans les filières professionnelles anciennes, qui aujourd'hui

---

<sup>19</sup> Centre d'études et de recherche des professions et des emplois qualifiés.

<sup>20</sup> Lahlou et Bouyacoub: 2002.

débouchent sur peu de possibilités concrètes de travail. Ainsi, les résultats d'une enquête menée par l'ONS auprès des chefs d'entreprises montrent que les entrepreneurs du secteur privé ont de la difficulté à recruter des cadres alors que les chefs d'entreprises publiques se plaignent du niveau de formation inadéquat de leur personnel.

Le cloisonnement<sup>21</sup> persistant entre les différents cycles du système éducatif qui développent chacun leur logique propre, constitue un réel handicap au développement harmonieux du système d'éducation et de formation.

En outre, l'érosion progressive de l'enseignement technique dans le secondaire a contribué à alimenter l'image dévalorisée des métiers et le sentiment, pour les élèves et leurs parents, que l'enseignement supérieur constituait la seule voie de réussite sociale et professionnelle, accroissant de ce fait la pression déjà forte, sur le secondaire général et les universités. La montée du chômage et la réduction des perspectives d'insertion sur un marché du travail en pleine crise sont des facteurs aggravants. La formation professionnelle qui aurait pu constituer une alternative, n'a pas su anticiper les évolutions du marché du travail et mener à temps les réformes nécessaires à sa mise à niveau.

Pour résumer, ces auteurs pensent que l'offre de travail va continuer à croître pour les prochaines années. Par contre, les nouvelles générations qui seront à la recherche d'un emploi, auront une scolarité plus élevée. Les femmes seront particulièrement concernées.

---

<sup>21</sup> Selon M.Bouyacoub

## 2 : L'intégration des diplômées de l'information.

L'enquête<sup>22</sup> réalisée par la Fédération Internationale des Journalistes dans les trois pays du Maghreb, a évoqué certains actes discriminatoires.

Le sondage a touché 104 femmes journalistes en Algérie, 15 au Maroc et seulement 5 en Tunisie ; il fait ressortir que 49% de ces journalistes sont âgées entre 25 et 30 ans, 12 % ont entre 20 et 25 ans, 31 % ont entre 30 et 35 ans et seulement 6 % sont âgées entre 45 et 50 ans. Ceci montre que l'accès des filles à ce métier est nouveau.

Concernant la situation familiale, cette enquête montre que 69% des femmes journalistes interrogées ne sont pas mariées et 79% d'entre elles n'ont pas d'enfants. Les journalistes ont tendance à se déplacer et à travailler dans des conditions difficiles.

Par ailleurs, si dans 83 % des cas, les femmes n'ont pas de problèmes à se faire engager, 73% d'entre elles n'ont pas négocié leur salaire, 67% des femmes interrogées ont répondu percevoir le même salaire que leurs collègues masculins, mais 27% disent avoir des salaires inférieurs parce que le travail féminin est considéré de moindre qualité ou parce que la plupart des responsables sont des hommes ou bien à cause de la mentalité sexiste qui règne dans la société.

Malgré leur présence de plus en plus affirmée dans les médias, les femmes restent à l'écart des postes de chef de rubrique, chef de bureau, de rédactrice en chef, de chef d'édition ou de secrétaire de rédaction. Seulement 21% des journalistes interrogées ont accédé à ces postes de responsabilité contre 79% qui pensent qu'elles n'auront jamais accès à ce genre de postes.

---

<sup>22</sup> Publiée dans le journal El Watan du 03 mai 2004.

La difficulté pour elles d'obtenir cette promotion réside pour 26 % des sondées, dans la misogynie de l'employeur et la préférence qui va aux hommes pour les couvertures à l'extérieur.

Selon l'enquête, si un homme attend 4 ans pour être promu, une femme doit patienter 9 ans. Cependant, elle fait ressortir que 48% des femmes interrogées ressentent de la discrimination par rapport aux hommes contre 52% qui ne la ressentent pas.

Les problèmes rencontrés au sein de leurs rédactions se résument à: surexploitation, rémunération très faible, non déclaration à la sécurité sociale, absence de conventions collectives. L'activité syndicale est très faible; plus de 66% des femmes interrogées n'adhèrent pas au syndicat par manque d'information, d'intérêt ou par manque de confiance, de crédibilité, de représentativité et d'indépendance du syndicat.

### 3 : Le devenir professionnel des femmes dans les métiers d'ingénieurs<sup>23</sup>

La présence des femmes dans les professions d'ingénieurs était très limitée en Algérie. En effet, selon le RGPH de 1987, il a été constaté que c'est la seule catégorie où les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes: sur 18.156 personnes recensés, 742 sont des femmes, soit 4,1%.

Les filles ingénieurs sont jeunes, ce qui montre que l'accès des femmes à ce diplôme est récent puisque 437 femmes ont entre 25 ans et 29 ans, 223 ont entre 30 et 34 ans et 82 ont entre 35 et 39 ans. Cela signifie que c'est dans les années 70 qu'il y a eu les premières femmes ingénieurs.

Mais qu'en est il de leur insertion professionnelle. Pour apporter des éléments de réponse, une enquête a été réalisée auprès de 52 ingénieurs diplômés entre 1980 et 1988, d'un Institut National de Formation Supérieure.

---

<sup>23</sup> Communication présentée par Sabéha Benguerine à l'INT en Décembre 2002

Selon cette enquête, il est constaté ce qui suit:

- la présence de ces femmes est importante au niveau de l'enseignement et des laboratoires.
- L'abandon du travail est relativement important et il est le fait de femmes mariées. Ces dernières ont travaillé un certain temps puis ont abandonné le travail soit à leur mariage, soit à la naissance d'un enfant. L'intérêt que ces femmes accordent à l'équilibre de leur foyer est plus grand que celui accordé à leur activité professionnelle.
- Les postes de responsabilité sont plus fréquemment occupés par des célibataires et des divorcées ; sur 13 postes de responsabilité ayant un rapport direct avec la formation et le diplôme, 9 sont occupés par des célibataires et 1 par une divorcée.

A la question « pourquoi avoir choisi de faire des études longues et ardues ? », les réponses obtenues sont que, d'une part, le diplôme est une « arme dont il faut se servir en cas de coup dur dans la vie », c'est à dire en cas de divorce ou de veuvage, et d'autre part, le diplôme d'ingénieur a constitué pour elles un atout supplémentaire pour faire un bon mariage. Ainsi, les études et le diplôme étaient souvent mis comme des titres pouvant permettre d'obtenir une position sociale plus intéressante.

Ces différents facteurs prédisposent un certain nombre de femmes mariées à abandonner leur travail.

Le travail en laboratoire pour les femmes est le mieux accepté par les hommes ; dans ce lieu de travail, les employeurs sont moins résistants à l'affectation des femmes.

Les femmes, elles mêmes, préfèrent l'ambiance du laboratoire à celle des ateliers de production : travail plus propre, plus calme et les femmes sont mieux admises, absence de situation conflictuelle.

Selon cette même enquête, les femmes chefs de service en unités de production : beaucoup de responsables estiment que l'usine est le seul lieu où les femmes peuvent réellement exercer leur métier et faire valoir leur formation. Les difficultés rencontrées et les résistances auxquelles sont confrontées ces femmes n'ont pas constitué un obstacle incontournable et n'ont pas eu pour effet une réorientation vers l'enseignement ou un repli vers les laboratoires. Au contraire, certaines femmes n'ont pas hésité à aller dans d'autres régions que celles où elles résidaient, parce que l'obtention d'un poste de travail était possible et que les conditions de travail étaient meilleures. La volonté de ces femmes d'exercer leur profession et d'exploiter leurs compétences professionnelles dénote de l'existence de fortes motivations professionnelles et d'un projet de carrière. Pour elles, la réussite professionnelle reste l'objectif à atteindre. Ceci détermine en partie leur attitude dynamique et leurs capacités à résister aux difficultés.

Les femmes chefs de service enquêtées s'inscrivent dans le cadre d'une stratégie d'ascension professionnelle, que certains facteurs permettent de réaliser, comme la forte volonté de réussite professionnelle, le privilège qu'elles ont eu de rencontrer des responsables d'entreprises pour qui le critère compétence l'emporte sur les critères subjectifs et la non opposition des parents à l'initiative de leurs filles.

Ces femmes ont plusieurs caractéristiques communes :

- la conscience de leur valeur en tant que femme cadre : cette conscience a influé sur leur attitude et leur comportement, ce qui a favorisé leur affectation à des postes de responsabilité.
- Le choix de la formation : ces femmes avaient un penchant et un intérêt particulier pour la formation aboutissant à une profession de type technique et aux débouchés auxquels elle prépare.
- Une forte aspiration à la réussite professionnelle.
- Elles sont dans leur majorité célibataires : parmi les chefs de service rencontrés, une seule était mariée ; mais l'idée du mariage n'est pas exclue, à condition que ce

mariage prenne en compte leur carrière professionnelle et leur valeur en tant que femme cadre.

- Ces femmes se sentent et se considèrent comme des ingénieurs alors que de façon générale la société continue à ne les voir que comme des femmes uniquement.

Cette étude permet de dire que l'insertion professionnelle de ces ingénieurs n'est pas entièrement réalisée:

- Pour certaines, il y a échec total, dans la mesure où elles abandonnent le travail,

- pour d'autres, elle est partiellement acquise, mais avec un niveau inférieur, c'est-à-dire dans l'enseignement et les laboratoires. Même si l'insertion à ce niveau est socialement utile, elle se fait avec des salaires plus bas que ceux offerts pour d'autres postes et des possibilités de promotion très limitées.

- pour quelques cas, les femmes réussissent et occupent des postes leur permettant de prendre des initiatives et des décisions, ce qui fait preuve de la réussite des femmes dans des carrières professionnelles considérées comme strictement masculines.

4 : Le secteur de l'éducation emploie globalement, en 2002, un personnel dont le nombre a atteint 486.337 agents dont 192.866 femmes, soit un taux de féminisation de 47,9%.

Dans ce secteur où le taux de féminisation est élevé puisque les enseignantes représentent quasiment la moitié du personnel enseignant (49%), les femmes qui occupent des postes de chefs d'établissement, d'inspecteurs d'éducation et de formation sont très faibles, même si elles ont évolué depuis 1994. Sur un ensemble de 681 inspecteurs dans le 3<sup>ème</sup> cycle fondamental, le nombre de femmes est de 34 seulement, soit un taux de participation de 5%.

Les inspectrices du 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> cycles du fondamental sont de 36 sur un total de 880 inspecteurs, soit 4,1%. Quant aux conseillères, elles ne représentent que 28% des 168 conseillers pédagogiques.

#### 5 : Les filles et la pratique sportive.

Le sport féminin se heurte à des problèmes et à des obstacles sociaux, culturels et économiques, qui ont abouti à la réduction de la pratique sportive féminine. En effet, le peu d'intérêt accordé à cette catégorie sociale se traduit, d'une part, par l'absence de structures chargées du sport féminin et, d'autre part, par la focalisation de l'intérêt des instances sportives existantes sur l'élément masculin.

Au cours de l'année scolaire 1990/1991, les établissements comptaient 981.917 filles. Ce chiffre est passé à 3.726.603 filles en 2000/2001. Quant au nombre de filles détentrices d'une carte de la Fédération Sportive Scolaire, il est passé de 34.246 à seulement 56.823. Cette régression en termes relatifs apparaît plus nettement : de 3,48% en 1990/91 à 1,52% en 2000/01 ou 1 élève sur 29 en 1990/91 à 1 élève sur 66 en 2000/01. Cette situation a pris une ampleur assez forte du fait de la généralisation de la dispense, délivrée par le corps médical de la façon la plus complaisante, au sport scolaire et aux épreuves sportives des examens.

Au cours de la période 1978-1988, le sport a connu un développement progressif se traduisant par des résultats appréciables et la participation de plusieurs athlètes féminins aux compétitions internationales ainsi que des titres pour les équipes nationales féminines de Basket Ball et Hand Ball (Jeux Africains d'Alger). C'est l'époque aussi où une athlète<sup>24</sup> féminine a été la première femme algérienne à participer aux jeux olympiques de Moscou en 1980. Après 1988, et compte tenu de la conjoncture sociale et politique du pays, les filles se sont vues contraintes de se retirer du terrain et leur nombre a subi une régression continue.

---

<sup>24</sup> Sakina Boutamine

En dépit de cela, quelques filles<sup>25</sup> ont relevé le défi lors du Championnat du monde de Tokyo (Japon) en septembre 1991, aux jeux olympiques de Barcelone (Espagne), aux championnats du monde en Australie, aux jeux olympiques de 1992, et aux championnats du monde des moins de 21 ans en Argentine. La baisse enregistrée ces dernières années dans le nombre d'athlètes féminins de haut niveau est principalement due à l'absence de relève ou de réservoir au niveau du sport scolaire et universitaire.

Par ailleurs, et sur le plan de l'encadrement de l'éducation physique et sportive féminine, certaines sportives préfèrent que l'encadrement technique soit assuré par des femmes pour, d'une part, rassurer les parents et d'autre part, écarter toute gêne psychologique. Malheureusement, on constate sur le terrain, l'absence des sportives formées par les instituts de formation supérieure en sport.

Il est à signaler, toutefois, une nette reprise de la pratique sportive féminine au cours de ces deux dernières années où il est enregistré un engouement certain des filles pour le sport, notamment de compétition, avec 110.847 filles détentrices d'une licence FASS, soit quasiment le double de ce qu'elles étaient en 2000-2001 (56.823 affiliées). Ceci révèle l'intérêt accordé depuis peu au sport féminin par les structures dirigeantes du sport et surtout, par le travail de rapprochement que réalise le mouvement associatif féminin particulièrement dans le monde scolaire et universitaire.

---

<sup>25</sup> dont Hassiba Boulmerka, Bénida Merrah, Salima Souakri et Baya Rahouli

## TITRE II: EVALUATION DE L'EMPLOI FEMININ

♣ Au cours de la dernière décennie, le contexte macro-économique algérien a connu des changements profonds, liés à la mise en œuvre de réformes multidimensionnelles structurelles (politiques, économiques, sociales), à l'application d'un programme d'ajustement structurel aux fortes contraintes (PAS) à partir de 1994, à l'entrée de l'économie nationale dans le nouvel ordre économique mondialisé à travers la signature de l'accord d'association avec l'Union européenne en 2001 et aux négociations en cours pour l'adhésion à l'OMC. Cela s'est traduit par la précarité de l'emploi, la compression d'importants effectifs de travailleurs du secteur public, l'augmentation du chômage, la dégradation du pouvoir d'achat des ménages et en conséquence, par l'élargissement spatial et social de la pauvreté.

♣ Dès l'indépendance, la conception moderne du travail féminin s'est posée et des définitions ont été formulées par l'Office National des Statistiques (ONS) dans le cadre de la réalisation des recensements de la population et de l'habitat (RGPH).

- Le premier recensement de 1966 ne considère comme actives que les femmes qui travaillent ou qui cherchent à travailler en dehors du foyer. Les femmes occupées ne représentaient en 1966 que 95.000 soit 3,4% du total des occupés.

- Le deuxième recensement de 1977 a élargi son champ d'enquête en adoptant des questions complémentaires pour repérer les femmes déclarées au foyer mais, qui exerçaient des activités économiques en plus des travaux ménagers, tels que la production agricole à petite échelle, le petit élevage et l'artisanat dont les produits sont en totalité ou en partie destinés à la vente ou contre un salaire. Ces femmes exerçant une activité dite marginale ont été intégrées dans la population occupée totale.

- Actuellement, les définitions utilisées par l'ONS pour appréhender le travail, l'emploi et le chômage sans distinction du genre sont celles du Bureau International du Travail (BIT). La population occupée au sens du BIT comprend « l'ensemble des personnes ayant déclaré avoir exercé une activité économique marchande pendant la semaine de référence (y compris les personnes qui se sont déclarées initialement chômeurs, femmes au foyer ou autres inactifs) et les appelés du service national ».

Dès lors, la structure de la population active féminine enregistre des modifications importantes puisque on comptabilise en plus des femmes occupées, celles qui sont à la recherche d'un emploi.

Les définitions employées successivement, lors des enquêtes exhaustives et par sondage sur l'emploi, ont abouti à des quantifications des personnes actives, occupées et en chômage très différenciées.

A ce titre, les analyses comparatives de ces données statistiques sont ardues et prêtes à beaucoup de réserves. Néanmoins, les résultats issus de ces enquêtes peuvent servir à déterminer les grandes tendances d'évolution de l'emploi en général et du travail féminin en particulier.

## Chapitre I. L'évolution de l'emploi féminin dans le monde.

Tout au long du vingtième siècle, la situation de la femme sur le marché du travail n'a pas cessé de s'améliorer grâce aux luttes menées par les syndicats, les partis politiques et les associations féminines.

Ces luttes menées se situent à plusieurs niveaux :

- pour la protection de la santé et la sécurité de la femme et la prise en compte des spécificités féminines.
- Pour l'égalité des salaires et un accès plus important aux postes de responsabilités.
- Pour une amélioration des conditions d'accès à l'emploi et la levée de discriminations au recrutement.
- Contre le harcèlement moral et sexuel.

Les problématiques qui ont retenu l'attention de l'O.I.T et guidé son action en faveur de l'emploi des femmes, ont connu une évolution constante dont la pertinence est dictée par le contexte propre à chaque période.

- De 1919 à 1927 l'intérêt de l'O.I.T s'est porté sur le problème de l'inégalité des salaires ; l'O.I.T a fait la promotion du principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale.
- De 1928 à 1943 une nouvelle idée est mise en avant pour protéger les femmes dans leur spécificité sans que cela ne constitue un motif à leur mise à l'écart. A ce propos l'O.I.T. considère que les risques doivent être supprimés pour l'ensemble des travailleurs car le progrès social doit profiter à tous.
- De 1944 à 1949, la problématique de l'O.I.T. se fonde sur la déclaration de Philadelphie, 26<sup>ème</sup> session de la C.I.T. présidée pour la première fois par une femme, qui considère que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur progrès spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ». Son objectif premier a

été la protection de la maternité et la protection sociale des femmes dans leur santé et dans leur emploi, contre les risques et les abus issus de l'industrialisation.

- De 1950 à 1974, une nouvelle perception du travail, en général, et du travail des femmes, en particulier, fonde l'action de l'O.I.T : la main-d'œuvre féminine est désormais considérée comme une ressource importante pour le développement économique et social ; la pleine utilisation de la main-d'œuvre féminine est considérée comme facteur d'efficacité de l'utilisation des ressources humaines. L'OIT élargit son action en faveur de l'égalité entre les deux sexes, après avoir lutté pour l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et s'intéresse, désormais, à l'égalité des chances.

- La période de 1975 à 1985 a été marquée par des événements internes importants, nomination d'une femme au poste de sous- directeur général du B.I.T, la création du bureau pour les questions des travailleuses, création d'un groupe sur l'égalité des chances et de traitement pour les femmes.

Durant cette décennie la problématique s'est inscrite dans le débat mondial relatif à la multiplicité des rôles qui incombent aux femmes, sur leur place et leurs fonctions dans la société, sur leurs besoins et sur leurs difficultés. La finalité étant l'intégration pleine et entière des femmes dans le processus de développement, à tous les niveaux et dans tous les domaines.

- De 1986 à 1994 l'action de cette organisation s'est inspirée des stratégies et perspectives de Nairobi qui considèrent que la femme a droit à une intégration pleine et entière dans le processus de développement, à la fois comme participante et bénéficiaire. L'objectif étant de promouvoir l'égalité véritable entre les femmes et les hommes, améliorer les conditions de travail et accroître la participation des travailleuses aux décisions.

- L'historique des conventions élaborées par l'O.I.T peut résumer le processus historique de lutte pour améliorer les conditions de travail des femmes :

1919 : convention n°3 sur la protection de la maternité ;

1934 : convention n°41 sur le travail de nuit des femmes ;

1951 : convention n°100 sur l'égalité de rémunération ;

1952 : convention n°103 sur la protection de la maternité ;

1958 : convention n°111 concernant la discrimination dans l'emploi et la formation.

Les différentes luttes menées ont permis des progrès notables sur ces différents fronts, sans pour autant atteindre une parfaite égalité des chances et des droits.

▪ En ce qui concerne l'égalité des salaires, la situation s'est améliorée mais les écarts, bien que de moins en moins importants, persistent toujours. En Suède, pays où l'on a réalisé le plus de progrès, on y relève que le revenu annuel moyen d'une femme est équivalent à 78% de celui d'un homme ; la discrimination salariale dans ce pays est l'un des points noirs, souligne Mme Lise Bergh, Vice Médiateur de l'égalité de ce pays. Les discriminations en terme de statut professionnel ne sont pas non plus complètement effacées ; dans le secteur privé suédois, il est plus facile pour un homme d'obtenir un contrat à durée indéterminée tandis que les femmes risquent davantage d'exercer un travail temporaire ou à temps partiel.

L'inégalité<sup>26</sup> au travail entre hommes et femmes est un phénomène très répandu. Toutefois, il semblerait exister une spécificité japonaise. Le différentiel de salaire selon le sexe, indicateur privilégié de l'inégalité hommes femmes, est particulièrement marqué au Japon par rapport à d'autres pays. Un décrochage entre la progression du salaire des hommes et des femmes apparaît à partir de la tranche d'âge 30-39 ans. Les femmes représentent moins de 9% des cadres au Japon au milieu des années quatre-vingt-dix contre 33% au Royaume-Uni et plus de 40% aux Etats-Unis. Au cours des vingt dernières années, des politiques spécifiques ont été mises en place par les pouvoirs publics pour pallier cette situation. L'évolution de la situation des femmes japonaises sur le marché du travail est davantage à mettre sur le compte de l'évolution de ce marché que sur celui des politiques de promotion de l'égalité entre les sexes.

---

<sup>26</sup> Lettres des problèmes économiques n° 139, 23 juin 2004

- Tout récemment en France, et en dépit de tous les débats sur la parité et l'égalité des sexes, le salaire annuel net moyen des hommes est encore supérieur de 25% à celui des femmes. Même dans les secteurs où les femmes représentent près de 42% comme dans les banques, les différences salariales sont nettement plus fortes que dans les secteurs où les femmes sont moins nombreuses.
- Afin de rendre effective l'égalité entre les sexes, la Commission Européenne a adopté, en juillet 1996, une communication relative au code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail d'égale valeur.

Les ministres, les représentants gouvernementaux et les syndicats, lors de la 4<sup>ème</sup> conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes, mettent l'égalité salariale à l'heure européenne.

Dans le domaine politique, les écarts entre les deux sexes sont flagrants dans les pays européens ; la représentation des femmes au niveau politique, en 2001, reste faible ; 10,3% au sénat, 10,9 % qui occupent des postes de maires et 31.6% des postes de conseillères régionales

Compte tenu de la persistance des disparités et de la volonté de certaines associations, partis et syndicats d'y mettre un terme, une démarche plus volontariste de la part des Etats est revendiquée depuis quelques années. Dans certains pays d'Europe et notamment en France, nous assistons à l'émergence d'une revendication liée au principe de la parité, c'est à dire un engagement de l'Etat dans les processus de gestion des ressources humaines pour atteindre une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi une parité politique.

Les défenseurs de ce principe revendiquent une égale présence des femmes et des hommes dans toutes les institutions et les organisations. Ils justifient leur démarche par le manque d'objectivité dans le mode de désignation qui prévaut depuis toujours et qui favorise la prédominance des hommes sur les femmes.

Comme conséquence à ces démarches, on enregistre la promulgation d'une loi en 2001 par l'Assemblée Nationale Française relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi n° 2001-397 du 9 mai). Cette revendication de représentation égalitaire entre les genres rencontre une opposition justifiée par la contradiction entre la revendication de parité et l'exigence de compétence quant au choix des personnes.

Si une action volontariste de l'Etat, devant mener à la parité homme-femme, ne fait pas l'unanimité au niveau international, celle d'intégration de la problématique du genre dans tous les efforts de développement à fait l'objet d'un consensus international depuis la conférence mondiale sur les femmes de Beijing, tenue en 1995.

▪ Dans les pays de l'OCDE<sup>27</sup>, l'emploi de femmes ne rime pas forcément avec haut salaire et opportunité de carrière. Dans tous les domaines d'activités, les femmes devront attendre longtemps avant d'avoir accès aux mêmes professions que les hommes. La perception que le problème des inégalités des sexes sur le marché du travail n'a plus lieu d'être, est bien loin de la réalité. L'examen des indicateurs d'emploi dans les pays de l'OCDE le prouvent : les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes sur le marché du travail. Ce constat est valable aussi bien en terme de salaire que de perspectives de carrière. L'emploi des femmes reste encore largement concentré sur un éventail restreint de professions et tout laisse à penser qu'on n'observera pas de changements significatifs dans les prochaines années. A moins que des politiques de revalorisation, notamment par une prise en compte des spécificités du travail féminin, ne soient au cœur des préoccupations à venir.

En 1997, l'écart entre les taux d'emploi femmes hommes pour tranche d'âge 25-54 ans varie considérablement entre les 29 pays membres de l'OCDE. Celui-ci été

---

<sup>27</sup> La ségrégation des femmes sur le marché du travail : Françoise Coré, l'Observateur OCDE.

ramené à moins de 15 points dans les pays nordiques, d'Amérique du Nord et d'Europe centrale. En Finlande et en Suède, il est de moins de cinq points, c'est-à-dire bien loin des écarts enregistrés au Mexique ou en Turquie qui dépassent les 50 points. Pour l'Espagne, l'Irlande, le Japon et la Corée, les écarts se maintiennent généralement à des niveaux assez élevés (de 25 à 40 points).

▪ Dans les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), il y a cinq fois plus de professions à prédominance masculine que de professions à prédominance féminine, alors que les femmes représentent tout de même plus de 40% de l'emploi total. L'emploi des femmes reste néanmoins très concentré sur quelques professions fortement féminisées. Généralement, les professions à prédominance féminine se caractérisent par une forte intensité en main d'œuvre. Trois professions sont particulièrement représentatives des professions à prédominance féminine : les secrétaires, les institutrices et les infirmières. D'autres professions qui emploient également un grand nombre de femmes sont plus ou moins féminisées. Il s'agit, entre autres, des métiers de la vente et de l'hôtellerie/restauration comme les vendeuses, les professions perçues comme étant très proches du rôle des femmes au foyer, employées de maison ou aides à domicile, enregistrent des taux de féminisation proches des 100%.

Dans les sociétés modernes, la profession définit en grande partie le statut social et économique de chaque individu. La ségrégation des professions selon le sexe fait apparaître à cet égard des différences marquées en défaveur des professions féminisées, en limitant l'accès des femmes aux professions auxquelles sont conférés le plus grand prestige, le plus de pouvoir et les revenus les plus élevés ; ces professions étant largement « réservées » aux hommes. Ainsi, les professions à prédominance féminine sont peu valorisées en termes de salaire, de perspectives de carrière ou de statut social.

Contrairement à ce à quoi on pourrait s'attendre à l'aube du troisième millénaire, tout laisse prévoir le maintien si ce n'est l'accentuation de ce phénomène. Les actions volontaristes menées dans plusieurs pays visant à faciliter l'accès des femmes à des métiers non traditionnels ont certes une forte portée symbolique mais peu d'effets significatifs.

Il ne fait aucun doute que l'emploi des femmes restera à l'avenir très fortement concentré dans les professions à prédominance féminine. Cela ne présente pas que des désavantages. On assiste en effet dans de nombreux pays à des destructions massives d'emplois dans les professions à prédominance masculine. De plus, la création d'emploi se fait aujourd'hui essentiellement dans le secteur tertiaire où sont concentrées le plus de professions à prédominance féminine.

En termes de stratégies pour améliorer l'emploi des femmes, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place dans les années 80 des programmes qui visaient l'égalité des chances sur le marché du travail. Ceux qui introduisaient des mesures de conciliation de la vie professionnelle et familiale ont eu le plus de portée. En contribuant à « l'employabilité » des femmes, ces programmes les mettent en meilleure position pour postuler à des emplois qualifiés. « Revaloriser les professions féminines », « ouvrir de nouvelles perspectives de carrières », « mettre à jour les classifications », « réorganiser le travail », « instaurer l'équité salariale » sont autant de stratégies qui pourraient améliorer les perspectives d'emploi des femmes et l'égalité professionnelle entre les sexes.

## CHAPITRE II : Evolution et caractéristiques de la population active féminine en Algérie.

### I : La population active potentielle.

La demande d'emploi, émanant de la population en âge de travailler, est représentée par les femmes et les hommes qui se situent dans la tranche des 15-59 ans. Cette population a évolué de 11,478 millions en 1987 à 19,825 millions en 2003, soit une variation de 8,347 millions ou + 73,5 % et un accroissement annuel de 3,5%. Sa part dans la population totale est estimée à 62,3% en 2003, réalisant un gain de plus de 11 points sur la période. Cette importante évolution a concerné pratiquement dans les mêmes proportions les femmes et les hommes et toutes les tranches d'âge résidentes en milieu urbain ou rural.

La demande d'emploi en 2003 est concentrée dans la tranche des 30-59 ans avec 48,3%, suivie de celle des 15-19 ans avec 19,1%. Ces proportions se situaient, en 1997, respectivement à 44,3% et 21,8%.

La pression de la demande d'emploi est plus forte dans les grandes métropoles (Alger, Oran, Constantine...), et les villes moyennes du fait de la distribution géographique de la population active, 58,9% des actifs sont en zone urbaine et 41,1% en zone rurale.

A l'horizon 2010, la population âgée entre 15-59 ans atteindra 22,267 millions de personnes soit un accroissement en absolu, par rapport à 2003, de 2,5 millions d'individus. Sa part dans la population totale représentera près de 64,4%, soit un gain de 3,2 points, seulement.

Cette évolution se traduira par une demande additionnelle de 350.000 emplois par an (+1,7%) alors qu'elle se situait à 521.000 personnes entre 1987 et 2003. Cette forte diminution s'explique par la chute du taux d'accroissement naturel de la population, conséquence de la transition démographique entamée dès 1986.

Evolution de la population en âge de travailler 1987-2003-2010 selon le genre en milliers.

	1987				2003				2010			
	Masc.	Fém.	Total	(%)	Masc.	Fém.	Total	(%)	Masc	Fém	T	%
15-59 ans	5 763	5715	11 478	51,0	10.006	9.819	19.825	62,2	11.290	10.977	22.267	64,4
<b>Total</b>	11 573	10 947	22 520	100	16.086	15.761	31.848	100	17.490	17.060	34.550	100

Sources : RGPH 1987- ONS. Pour 2002 démographie algérienne - N° 375 - ONS

II : La population active réelle.

Elle est constituée des personnes occupées et des chômeurs (selon la définition du BIT). Son volume est passé de 5,341 millions en 1987 à 9,540 millions en 2003, soit une variation de 4.2 millions qui correspondent à une demande additionnelle de 262.000 emplois par an. Par âge, la population active, en 2003, tous genres confondus, est concentrée dans les tranches des 30-39 ans avec 27,4 % et des 20-29 ans et 40-49 ans avec un même taux de l'ordre de 17,4%. La catégorie des 60 ans est plus représentée 2,7 % de la population active, soit 257.580 personnes.

## Population active par groupe d'âge : 2001/2003

	Pop. active 2001.	Structure	Pop. active 2003	Structure
15-19ans	807.675	8,9	734.580	7,7
20-24ans	1.588.125	17,5	1.650.420	17,3
25-29ans	1.633.500	18	1.679.040	17,6
30-39 ans	2.404.875	26,5	2.613.960	27,4
40-49ans	1.624.425	17,9	1.736.280	18,2
50-59 ans	780.450	8,6	868.140	9,1
60 ans et +	235.950	2,6	257.580	2,7
Total	9 075 000	100 %	9.540.000	100 %
<i>Dont urbaine</i>	<i>5 345. 175</i>	<i>58,9 %</i>	<i>5.540.000</i>	<i>58.3 %</i>

Source : ONS.

- La part des femmes dans la population active totale reste faible tout au long de la période 1987/2003 bien qu'elle enregistre des progrès à partir de 1998 ; cette part a évolué de 9,3% en 1987 à 10,5% en 1998 et à 14,3%, en 2003, soit 1 femme active sur 6 hommes actifs.

▪ L'évolution de la population active féminine n'est pas homogène et équilibrée

Selon la situation matrimoniale, il ressort en 2003 que la part des femmes célibataires actives reste la plus importante avec 55%. Les femmes mariées actives représentent 36%, suivies des divorcées et des veuves avec respectivement 5,6% et 3,9%.

La part des femmes actives en zone urbaine représente 78,5% en 2003 contre 77% en 2000 de la population active féminine. Le nombre d'actives en milieu urbain est 3,6 fois supérieur à celui des actives rurales. Cet écart s'explique par :

- La concentration des activités économiques non agricoles dans le milieu urbain et par une sous-estimation de l'activité agricole des femmes dans le milieu rural.
- Le faible niveau d'instruction et de formation des femmes rurales, malgré les résultats remarquables obtenus en matière de scolarisation et d'alphabétisation, a constitué un handicap à leur insertion sur le marché du travail.
- Les pesanteurs sociologiques sont plus prégnantes dans le monde rural.

▪ Le taux brut d'activité national<sup>28</sup>, en 2003, s'élève à 30 % alors qu'il était de 23,7% en 1987 et 28,4% en 1998. Le nombre de personnes à la charge d'un actif a baissé de 4 en 1987 à 3 en 2003. Par genre, ces taux ont varié de 41,8 % à 50,8 % pour les hommes et de 4,5 % à 8,7 % pour les femmes respectivement en 1987 et 2003. Cependant, le taux brut d'activité féminine passerait à plus de 13% si on enlève de la population totale féminine celles qui sont dans le cursus scolaire, âgées de 15 ans et plus.

#### Evolution du taux brut d'activité des femmes

En %

Années	RGPH 1977	RGPH 1987	MOD 1989	MOD 1992	LSMS 1995	EER 1996	EER 2003
Taux brut d'activité	2,4	4,5	5,2	8,8	8,9	7,1	8,7

Source : ONS ; MOD= enquête main d'œuvre ; LSMS= enquête sur les niveaux de vie ; EER= enquête sur l'emploi et le revenu de 2003.

<sup>28</sup> Taux brut d'activité= population en âge de travailler/population totale

Le taux net d'activité national<sup>29</sup> a faiblement progressé entre 1987 et 1998 en passant de 46,5% à 49,8 % et a baissé en 2003 avec 48,1%. La régression du taux net d'activité est la conséquence de la détérioration du marché du travail engendrée par la baisse des effectifs de travailleurs au cours des années 1994-1998 dans le secteur économique public à travers les actions de compression, de mise à la retraite anticipée et des départs volontaires pour raison économique, et l'arrivée sur le marché du travail de contingents importants de femmes.

Selon le genre, ce taux est plus favorable pour les hommes que pour les femmes ; toutefois, il varie, entre 1987 et 2003, à la baisse pour les premiers, passant de 84 % à 81,7 % et à la hausse pour les femmes de 8,7% à 14 %.

Par groupe d'âges, l'âge le plus fréquent au premier travail se situait, en 1996, dans la tranche d'âge 20-24 ans alors qu'il est actuellement dans la tranche des 25-29 ans. De plus, le taux brut d'activité des 16-19 ans a baissé de 2,8 fois en 7 ans, passant de 9,7% à 3,5 %. Cette baisse s'explique par l'allongement de la durée de scolarité des filles et le recul de l'âge moyen du premier mariage.

La tranche d'âge 20-34 ans enregistre le taux le plus élevé aussi bien en 1996 qu'en 2003. La femme occupée quitte le travail « volontairement » à partir de 34 ans ; le taux d'activité amorce sa descente pour atteindre son niveau le plus bas à 60 ans et plus.

Le taux d'activité féminin constitue, donc, une fonction décroissante avec l'âge : plus l'âge augmente, plus le taux d'activité diminue contrairement au taux d'activité masculin qui se stabilise dans une tranche d'âge plus large de 20 à 59 ans.

---

<sup>29</sup> Taux net d'activité= population active réelle/ population active potentielle

## Taux d'activité des femmes par groupe d'âge en 1996 et 2003 (en %)

Tranche d'âge	1996	2003
16-19	9,7	3,5
20-24	20,6	13,9
25-29	19,2	21,6
30-34	14,9	18,6
35-39	10,7	17,6
40-44	8,9	16,1
45-49	7,3	12,9
50-54	4,1	11,1
55-59	4,5	7,2
60 ans et +	1,7	4,4

Source : EER-1996/ONS, données statistique n° 241 ; Enquête emploi 2003 / ONS.

L'évolution positive mais toute relative de la population active féminine, telle qu'analysée, plus haut, s'explique par l'amélioration nette du niveau d'instruction et de qualification, le recul de l'âge moyen au mariage et la baisse de la fécondité et donc la réduction du poids des responsabilités familiales. De manière générale, le besoin économique a poussé les femmes à se porter sur le marché du travail en quête d'un emploi rémunéré. En effet, les compressions d'effectifs dans le secteur économique public et privé, le chômage et la détérioration du pouvoir d'achat des ménages, amplifiés par les impacts sociaux négatifs du PAS, notamment par les dévaluations successives du dinar et la libéralisation des prix à la consommation, ont étendu la pauvreté à de larges couches de la population. Tout ceci a conduit les conjoints, les pères et les frères à porter un regard nouveau sur le travail de la femme comme moyen honorable pour soustraire leur famille de la pauvreté et lui éviter la misère et l'exclusion sociale.

### Chapitre III : Evolution et caractéristiques de la population féminine occupée.

#### I- Evolution de la population active occupée totale et selon le genre.

Les données issues des recensements sont peu fiables dans la mesure où ces enquêtes exhaustives et générales n'ont pas pour objet la mesure de l'emploi réel. Elles se basent uniquement sur les déclarations spontanées des personnes enquêtées qui ont tendance à ne pas faire mention d'occupation d'emplois non salariés. Autrement dit, le niveau d'emploi aussi bien des hommes que des femmes, peut être plus élevé que ne l'indiquent les statistiques issues des enquêtes spécialisées.

Quelle que soit la période, les hommes demeurent majoritaires au sein des occupés. Leur proportion tend à diminuer à un rythme très lent durant la dernière décennie; leur part passe de 92,4% en 1977 à 86% en 2003, soit une perte au profit des femmes de 6,4 points en 26 ans. La population occupée féminine a augmenté annuellement à un rythme de 6,9% soit 1,5 fois supérieur au taux national, 4,4% et 1,6 fois à celui des hommes, 4,1%.

Malgré cette évolution, les femmes ne représentent, cependant, que 14% de l'ensemble des occupés, en 2003.

#### L'évolution de l'emploi féminin par rapport à l'emploi global :

	1977	1987	1991	2000	2001*	2003**
Population occupée totale	2.336.970	4 137 736	4.193.850	6 178 992	6.917.000	7.276.000
Les occupées (F)	180.230	365 094	518.000	797 083	982.210	1.018.640
Dont les travailleuses à domicile	42.000	62 088	158.000	-	-	-
% emploi féminin sur emploi global	7,7	8,8	12,4	12,9	14,2	14

Source : ONS : \*Données statistiques N°343-activité, emploi et chômage-au 3<sup>ème</sup> trimestre 2001-

\*\* Données statistiques N°386-activité, emploi et chômage-au 3<sup>ème</sup> trimestre 2003-

La progression des femmes occupées au cours de la dernière décennie, caractérisée par la crise du marché de l'emploi, la baisse de revenu des ménages et la situation sécuritaire, est tirée par l'activité à domicile dont une grande part s'inscrit dans l'économie informelle. A titre illustratif, la part des travailleuses à domicile a fortement augmenté à partir de 1989 et a atteint une proportion moyenne de l'ordre de 30% du total des femmes occupées sur la période.

Evolution de la population occupée 1977-2003 selon le genre : Unité : milliers

	RGPH 1977		RGPH 1987		MOD 1989		MOD 1992		LSMS 1995		EER 1996		2003	
	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%
Masculin	2.199	94,1	3.773	91,2	3.843	92,4	4.377	92,3	4.622	85,8	4.510	87,8	6257	86
Féminin	180	7,5	429	10,2	458	10,6	526	10,7	766	14,2	626	12,2	1019	14
Total	2.379	100	4.202	100	4.301	100	4.903	100	5.388	100	5.136	100	7276	100

RGPH

MOD : Enquête sur la main-d'œuvre et démographie

LSMS : enquête sur la mesure des niveaux de vie

EER : enquête emploi et revenus (à la place de MOD)

AEC: Activité Emploi Chômage. 3<sup>ème</sup> trimestre 2003 (données redressées).

## II- Caractéristiques de la population occupée féminine.

L'évolution des mentalités de la société, en général et les progrès atteints en matière d'instruction et d'apprentissage professionnel des femmes, en particulier, ont modifié la structure de la population occupée selon le secteur juridique, l'état matrimonial, la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de qualification, la mobilité et le milieu d'habitat.

### 1. Principales données

- Selon la situation dans la profession, les femmes salariées représentent 17% des salariés ; les autres professions dominantes sont les aides familiaux et les indépendants avec 16,3% et 13,4% des occupés de chacune de ses catégories.

Sur les 1.019 millions de femmes occupées, plus de la moitié sont salariées permanentes et plus du quart est classé dans la catégorie des employeurs et indépendants

En milieu urbain, les salariées permanentes occupent la première place avec 57,6% de l'ensemble des femmes occupées dans cette strate. Les employeuses et indépendantes sont en deuxième position avec 22,8 %. Le taux de féminisation le plus important se situe au niveau des aides familiaux avec 26,5%.

En milieu rural, les femmes occupées sont concentrées dans la catégorie des employeurs et indépendants avec 42,6% des occupées de cette strate suivies des salariées permanentes avec 24,7%.

Répartition de la population âgée de 15 ans et plus selon la situation dans la profession et la strate : en 2003

	Urbain				Rural				total		
	Total	Féminin	%	Part Femmes	Total	Féminin	%	Part Femmes	total	Féminin	%
Employeurs et indépendants	1.111.800	186.990	22,8	16,8	908.500	83.970	42,3	9,3	2.022.730	270.960	26,6
Salariés permanents	2.101.000	472.380	57,6	22,5	975.560	50.180	25,3	5	3.077.750	522.560	51,3
Salariés non-perm + apprentis + autres	841.240	114.810	14	13,6	810.940	36.970	18,6	4,6	1.651.650	151.780	14,9
Aides familiaux	173.320	45.930	5,6	26,5	353.640	27.410	13,8	7,9	523.870	73.340	7,2
Total	4.227.360	820.110	100	19,4	3.048.640	198.530	100	6,5	7.276.000	1.018.640	100

Source: données globales : services du Délégué à la Planification éclatées sur la base des structures l'enquête « Activité, emploi et chômage » - au 3eme trimestre 2003- données statistiques N°386- ONS

▪ L'activité féminine et l'état matrimonial.

- En 1996, plus de la moitié (51%) des femmes occupées sont célibataires. Les femmes mariées représentaient à la même année un peu plus du tiers (34,1%). Les femmes veuves et divorcées (ou séparées), leur nombre est estimé à 14% seulement.

- En 2003, cette structure a beaucoup évolué en ce qui concerne les deux (02) premières catégories puisque leur participation se situe au même niveau de 44%. Cette évolution nette des femmes mariées occupées signifie que le mariage, la procréation et l'éducation des enfants ne constituent plus des obstacles majeurs pour le travail des femmes, particulièrement dans les zones urbaines.

S'agissant des femmes célibataires, bien qu'elles augmentent en nombre en raison du recul de l'âge du mariage, leur participation dans la vie active baisse en 2003 sous l'effet de l'allongement de la durée de scolarisation et des difficultés à trouver un emploi.

Les femmes divorcées et veuves ne représentent que 11%, en baisse de 4 points par rapport à 1996.

Structure de la population occupée féminine selon l'état matrimonial : 1996 et 2003 En %

Etat matrimonial	1996	2003		
	Urbain + Rural	Urbain	Rural	Ensemble
Célibataires	51,0	42,2	53,4	44,3
Mariées	34,1	46,7	33,3	44,2
Divorcées (ou séparées)	8,3	6,8	5,9	6,7
Veuves	6,6	4,2	7,3	4,8
Ensemble	100	100	100	100

Source : ONS : EER 1996 et AEC 3<sup>ème</sup> trimestre 2003.

- Structure des femmes mariées occupées selon l'âge entre 1987 et 1997.

La part la plus importante des femmes mariées occupées correspondait en 1987 à la tranche d'âge 20-29 ans (40,4%) et à la tranche d'âge 30-39 ans en 1989, 1992 et 1997 avec des proportions respectives de 45,0%, 47,8% et 51,4%.

La diminution de la part des femmes mariées occupées, âgées entre 20 et 29 ans s'est faite au profit des occupées de plus de 30 ans. Au-delà de 40 ans, leur progression a été modérée, passant de 12,7% en 1987 à 18,2% en 1997, soit un gain de 5,5 points. Les parts de femmes mariées occupées âgées de moins de 20 ans et de plus de 50 ans ont enregistré une baisse sur la période 1987-1997.

Ce profond changement pourrait s'expliquer par deux (02) facteurs déterminants :

- le recul de l'âge moyen au mariage qui est passé de 23,7 ans en 1987 à 27,6 ans en 1997 et 29,6 en 2002.
- Les contraintes économiques qui ont touché particulièrement les ménages.

Ainsi, de nombreuses femmes ont repris le travail après quelques années de mariage pour subvenir aux besoins du ménage et soutenir le conjoint. Les difficultés économiques rencontrées par le ménage algérien ont tendance à l'emporter définitivement sur l'opposition de la famille à l'exercice d'une activité rémunérée par la femme.

Evolution de la structure (%) des femmes mariées occupées selon l'âge sur la période 1987-1997

Tranches d'âge	RGPH 1987	MOD 1989	MOD 1992	EER 1997
Moins de 20 ans	0,7	-	-	0,4
20 - 29 ans	40,4	31,0	25,6	22,7
30 - 39 ans	38,5	45,0	47,8	51,4
40 - 49 ans	12,7	14,3	18,8	18,2
50 - 59 ans	5,7	8,5	6,8	5,4
60 ans et +	2,1	1,2	1,0	1,8
Total	100	100	100	100

Source : O.N.S

- Structure de la population féminine occupée par niveau d'instruction.

L'emploi féminin a connu des améliorations tangibles au plan qualitatif, illustrées par des données sur le niveau d'instruction. La proportion des femmes occupées analphabètes a chuté de 21% en 1985 à 14,5% en 2003. La part des occupées de formation supérieure, par rapport à 1985, a plus que doublé en 1996 et a quadruplé en 2003.

Cependant, des écarts en matière de niveau d'instruction des femmes occupées selon le milieu d'habitat persistent encore comme le montrent les résultats de l'enquête Activité, Emploi, Chômage (AEC) du 3<sup>ème</sup> trimestre 2003, réalisée par l'ONS. En milieu rural et par rapport au milieu urbain, il est enregistré 3 fois plus de femmes occupées analphabètes, 7,7 fois moins de femmes occupées de niveau secondaire et 2,6 fois moins de femmes occupées de formation supérieure. Inversement, les parts de femmes occupées ayant un niveau d'instruction primaire et moyen sont respectivement égales à 2 fois et équivalentes à celles des femmes travailleuses en zones urbaines.

Structure de la population occupée féminine par niveau d'instruction en 1985, 1996 et 2003 en %

Niveau d'instruction Années	Sans	Alphabétisée	Primaire	Moyen	Secondaire	Supérieur	Ensemble
1985	21,0	0,7	11,8	28,0	32,1	6,4	100
1996	13,3	1,4	9,3	22,6	36,8	16,4	100
2003 :- Urbain	10,2	2,1	8,8	18,3	33,1	27,4	100
- Rural	32,5	2,7	17,4	18,1	18,8	10,5	100
- Ensemble	14,5	2,2	10,5	18,3	30,3	24,2	100

Source : ONS - MOD 1985, EER 1996, AEC 3<sup>ème</sup> trimestre 2003.

- Evolution de l'emploi féminin selon le milieu d'habitat entre 1996 et 2003.

Le volume des femmes occupées a augmenté au rythme accéléré de 7,20% en moyenne par an, ce qui correspond à des créations nouvelles de 393.000 emplois. Par strate, l'évolution de l'emploi féminin en zones urbaines a été largement plus importante qu'en milieu rural avec des taux de croissance annuels moyens respectifs de 8,94% et 1,72%. Autrement dit, la création de nouveaux emplois sur la période considérée a concerné surtout les femmes résidentes en milieu urbain pour lesquelles l'offre a atteint 53.000 emplois par an contre 3143 emplois seulement pour les résidentes en milieu rural.

Le niveau bas d'insertion dans la vie active des femmes en milieu rural s'expliquerait, notamment par le recul du travail dans l'agriculture malgré la dynamique récente du secteur impulsée par le PNDA et les programmes de développement rural financés par des institutions financières internationales (Banque Mondiale, Union Européenne) et des ONG, et par les limites du système national des statistiques qui, par ses définitions inadéquates du travail, exclue une frange importante de femmes versées dans des travaux agricoles rémunérés. L'évolution rapide mais déséquilibrée au plan spatial a fortement modifié la structure des femmes occupées par strate sur la période.

La part des occupées en milieu urbain est passée de 72,2% en 1996 à 80,7% en 2003 soit, un gain de 8,5 points. Inversement, l'emploi féminin en milieu rural a régressé et ne représentait que 19,3% en 2003 contre 27,8% en 1996.

Compte tenu de l'évolution de ces indicateurs, le travail des femmes est d'abord un phénomène urbain qui a tendance à se renforcer davantage. Les facteurs explicatifs de ce processus sont, à la fois, d'ordre économique, culturel et sociologique qui ne peuvent être identifiés et sériés qu'à travers des enquêtes spécifiques sur le terrain.

#### Répartition de l'emploi féminin par milieu d'habitat en 1996 et 2003

	1996			2003		
	Urbain	Rural	Total	Urbain	Rural	total
Nombre d'occupées (F) Structure en %	401.000 71,4	161.000 28,6	562.000 100	820.110 80,5	198.530 19,5	1.018.640 100
Nombre d'occupés (M) Structure en %	2.230.000 49,4	2.286.000 51,6	4.516.000 100	3.407.250 54,5	2.850.110 45,5	6.257.360 100
Total des d'occupés Structure en %	2.631.000 51,8	2.447.000 48,2	5.076.000 100	4.227.360 58,1	3.048.640 41,9	7.276.000 100

Sources : 1996 : EER 1996- ONS. 2003 : données globales : services du Délégué à la Planification éclatées sur la base des structures l'enquête « Activité, emploi et chômage » - au 3eme trimestre 2003- données statistiques N°386- ONS.

- La population occupée selon le secteur juridique, le genre et la strate en 1996 et 2003.

En 1996, l'emploi du secteur public représente 45,7 % contre 54,3 % dans le secteur privé.

La part des femmes occupées dans ce secteur qui était de 89% en 1989, a chuté en 1996 de 20 points et de 32 points en 2003 ; ceci se traduit par une forte précarisation de l'emploi féminin.

En milieu urbain, la majorité des femmes occupées est employée, en 2003, dans le secteur public, soit 62,4% (88% en 1991 et 84% en 1992 et 96 contre respectivement 41,74% et 52,3% pour les hommes). En milieu rural, c'est la situation inverse qui est observée ; le secteur public emploie seulement 33,7 % des femmes occupées.

Cela s'explique par :

- la restructuration et la filialisation des entreprises économiques publiques qui s'est traduite par la dissolution de milliers d'unités de production essentiellement domiciliées au niveau local et par les compressions, les départs volontaires et la mise à la retraite anticipée des travailleurs.

- Le désengagement de l'Etat de la sphère de production.

- Le développement de la PME/PMI dans le secteur privé impulsé par des mesures multiformes d'incitation (fiscale, parafiscale, douanière ...) et par le partenariat national et étranger.

- La privatisation du secteur agricole, entamée dès 1987, est consolidée tout au long de ces dernières années par l'octroi de concessions des terres appartenant à l'Etat (ex. domaines autogérés, fermes agricoles socialistes ...) et la remise des terres nationalisées, dans le cadre de l'application de la première phase de la révolution agraire, à leurs propriétaires et héritiers.

Ces facteurs ont eu des incidences négatives sur le niveau des créations d'emplois dans le secteur économique public, aggravés par la crise financière et l'application du PAS.

Structure de la population occupée selon le secteur juridique, le genre et la strate : Années 1996 et 2003

Secteurs	Urbain			Rural			Total		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
1996									
public	58,4	84,3	62,4	29,5	33,7	29,8	42,9	68,7	45,7
privé	41,6	15,7	37,6	70,4	66,3	70,2	57,1	31,3	54,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2003									
Public	78,7	62,4	47,6	29,6	33,7	30	37,4	56,9	40,2
Privé	22,3	37,6	52,4	70,4	66,3	70	62,6	43,1	59,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : EER 1996- ONS. 2003 : données globales : services du Délégué à la Planification éclatées sur la base des structures l'enquête « Activité, emploi et chômage » - au 3eme trimestre 2003- données statistiques N°386- ONS.

▪ L'emploi féminin et la mobilité.

La mobilité d'emploi est une notion peu étudiée par les enquêtes statistiques nationales. Considérant ces contraintes, seuls deux (02) aspects de la mobilité d'emploi sont abordés en se référant à des données de l'enquête MOD 1989 et du RGPH 1998.

- La mobilité professionnelle au sens de changement d'emploi ; l'enquête MOD 1989 indique que seules 4,4% des femmes occupées cherchent à changer d'emploi contre 12% chez les hommes. En général, les motifs invoqués sont communs aux femmes et aux hommes :
  - l'éloignement de la résidence du lieu de travail ;
  - l'amélioration des salaires ou d'autres formes de rémunération ;
  - la recherche d'un emploi stable et régulièrement rémunéré.
- La mobilité spatiale ; le RGPH 1998 fait ressortir que près de 80% des femmes occupées travaillent dans leur commune de résidence, 28% dans une autre

commune relevant de leur wilaya de résidence et seulement 4,4% travaillent dans une wilaya autre que leur wilaya de résidence.

La mobilité d'emploi reste faible ; en plus des motifs avancés par les enquêtes, il y a lieu de considérer les contraintes subjectives comme les raisons individuelles, difficiles à identifier en l'absence d'enquêtes détaillées. S'agissant des contraintes objectives, elles se rapportent aux insuffisances du transport inter wilaya (ponctualité, rapidité, prix), à l'indisponibilité de structures d'accueil en hôtels, cantines, crèches pour la garde des enfants etc.

- La population occupée selon le genre et l'affiliation ou non à la sécurité sociale en 1996 et 2003.

Le degré de couverture sociale des occupés est l'indicateur essentiel qui renseigne sur la qualité des postes de travail offerts par les employeurs. En 1996, la part relative des non assurés par rapport à la population occupée totale est évaluée à 29,2%, dont la très grande majorité est du fait des hommes.

Les parts dans la population occupée selon le genre sont de 30,6% pour les hommes et 19,3% pour les femmes.

En 2003, le taux global de non assurés ou de non couverture sociale a fortement augmenté et se situait à plus de 46%. Cette détérioration a touché les hommes et les femmes avec une même ampleur ; leurs parts respectives dans la population occupée selon le genre sont 48,2% (la moitié des hommes occupés sont non assurés) et 36,9% (plus du tiers des femmes occupées est non assuré). Selon la strate, le nombre d'occupés non assurés, qu'ils soient hommes ou femmes, est plus important en milieu rural qu'en milieu urbain comme l'indiquent les données du tableau ci-dessous. Le niveau de couverture sociale des femmes occupées s'explique par leur concentration dans le secteur public, notamment dans l'administration.

Répartition de la population occupée selon le genre et l'affiliation ou non à la sécurité sociale en 1996 et 2003. En milliers

	Total occupés	Occupés assurés	non assurés	Structure (*) %	Structure (**) %
1996					
Hommes	4.510	1.382		30,6	92,0
Femmes	626	121		19,3	8,0
Total	5.136	1.503		29,2	100
2003					
Hommes :					
- Urbain	3.407	1.309		38,4	-
- Rural	2.850	1.707		59,9	-
- Total 1	6.257	3.016		48,2	88,9
Femmes :					
- Urbaine	824	251		30,5	-
- Rurale	1.019	376		36,9	11,1
- Total 2					
Total (1+2)	7.276	3.392		46,6	100

Source : ONS : - EER 1996 ; - Données 2003 redressées à partir de l'enquête AEC, 3<sup>ème</sup> trimestre 2003. (\*) - représente la part relative des non assurés par rapport à la population occupée selon le genre. (\*\*) - représente la structure selon le genre des non assurés.

## 2- Evolution sectorielle de l'emploi féminin.

### 2.1- Evolution Générale.

Les plus grands pourvoyeurs d'emplois pour les femmes sont l'Administration, l'Industrie et dans une moindre mesure les Services. Les autres secteurs d'activité, le Commerce, le BTP et l'Agriculture, jusqu'à l'année 1996, emploient peu de femmes.

L'analyse de la structure de l'emploi féminin sur la période 1977-2003 fait ressortir les tendances d'évolution suivantes :

- L'Administration employait près de 54% des femmes en 1977 et plus de 70% en 1989; ces proportions ne représentent plus que 43% 48,4% en 2002, proportion qui signifie que d'autres secteurs ne leurs sont plus fermés. Cela s'explique, aussi, par le rétrécissement des recrutements dans la fonction publique ; l'effectif féminin a augmenté de 17% depuis 1995, soit seulement un accroissement moyen annuel de 2,3%.

- L'Industrie était le deuxième employeur des femmes jusqu'en 1989 ; objet de restrictions techniques et organiques, notamment dans le secteur public, elle emploie de moins en moins de femmes. Les effectifs féminins ont fortement régressé et ne représentent que 7,4% en 1996 soit, près de la moitié de l'effectif relatif moyen des années précédentes. En 2003, on note une rupture avec cette tendance ; la proportion des femmes occupées dans l'industrie a été multipliée par 3,3 fois et se situe à 24,2%.

La forte évolution de la part des femmes employées dans l'industrie ne peut s'expliquer, compte tenu de la stagnation du secteur public, que par les créations d'emplois du secteur privé formel et informel : unités de montage électronique,

électroménager, agro-alimentaire, confection de type familial ou réalisée dans le cadre de partenariat avec l'étranger.

- L'Agriculture, après avoir enregistré les plus faibles parts d'emploi des femmes, notamment de 1984 à 1996, occupe, en 2003, le troisième rang avec 11%. Cette performance est à inscrire à l'actif des résultats du PNDA et du PSRE.

- Le BTP et le Commerce sont les secteurs qui emploient le moins de femmes: 4% et 2,5% en moyenne respectivement.

Structure de la population occupée féminine selon le secteur d'activité  
En %

Secteurs d'activité	1977	1982	1983	1984	1987	1989	1996	2003
Agriculture	5,6	3,4	4,8	2,3	2,7	3,5	1,8	11
Industrie	17,4	14,3	15,0	13,3	12,4	11,5	7,4	24,2
BTP	2,1	1,5	2,3	3,5	3,4	3,0	1,9	1
Commerce	3,3	2,5	3,8	5,3	3,4	2,8	4,6	2,9
Services (Y.C Transport)	13,4	12,1	10,4	11,4	7,9	2,4*	23**	12,5
Administration	53,8	64,4	63,7	64,2	64,3	70,6	61,3	48,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

Sources : ONS / Données statistiques n°23 (1992), n°254 (1996) et AEC, 3<sup>ème</sup> trimestre 2003.

(\*) - N.C les Services. (\*\*) - N.C les Transports

La part de la population occupée féminine par strate et par secteur d'activité montre que près de 81 % est concentrée en milieu urbain. Dans cette strate, le secteur dominant est celui de l'administration avec 87,6% suivi des services, du BTP et du commerce avec respectivement 85,8%, 83,6%, et 83,4%.

La structure des occupées par secteur d'activité en milieu urbain montre une prédominance des femmes dans l'administration avec plus 52 % des occupées dans cette strate. Le secteur de l'industrie vient en deuxième position avec 22,8 %.

En milieu rural, l'administration occupe aussi la première place mais avec un taux plus bas de 32,7%. Elle est suivie de l'industrie et de l'agriculture avec respectivement 29,5% et 25,3%.

Population occupée féminine selon le secteur d'activité et la strate en 2003 :

	Urbain			Rural			Total		Part des femmes en urbain/ occupées(%)
	Total	Féminin	Structure femmes %	Total	Féminin	Structure femmes %	Total	Féminin	
Agriculture	333.680	61.850	7,5	1.201.560	50.200	25,3	1.535.240	112.050	55,2
Industrie	644.640	187.840	22,8	228.480	58.670	29,5	873.120	246.510	76,2
BTP	446.890	8.520	1,1	426.230	1.670	0,8	873.120	10.190	83,6
Commerce	714.430	24.640	3	246.000	4.900	2,5	960.430	29.540	83,4
Services	623.830	109.120	13,2	220.190	18.210	9,2	844.020	127.330	85,8
Administration	1.467.090	428.140	52,4	722.980	64.880	32,7	2.190.070	493.020	87,6
Total	4.227.360	820.110	100	3.048.640	198.530	100	7.276.000	1.018.640	80,9

Source: données globales : services du Délégué à la Planification éclatées sur la base des structures l'enquête « Activité, emploi et chômage » - au 3<sup>ème</sup> trimestre 2003- données statistiques N°386- ONS

## 2.2- L'emploi des femmes dans la Fonction Publique.

♣ L'ensemble des données et agrégats concernant l'emploi des femmes dans la Fonction Publique ressort de l'exploitation des bilans de l'emploi établis par la Direction Générale en charge du secteur au titre des années 1995 et 2002.

En 2002, les effectifs s'élèvent à 1.505.845 fonctionnaires et agents publics soit, une progression de +14,99% par rapport à 1995 ou 26.400 fonctionnaires de plus par an. Le ratio est de 4,9 fonctionnaires pour 100 habitants.

Selon la nature juridique de la Relation de Travail, la répartition des effectifs de la Fonction Publique est la suivante :

- Fonctionnaires (titulaires) : 1.279.138 (85%)

- Agents contractuels : 130.612 (8,6%)
- Agents vacataires : 96.097 (6,4%)

Il est signalé que les Magistrats n'ont pas la qualité de fonctionnaire et ce, conformément au principe constitutionnel de la séparation des pouvoirs. De même, les effectifs de l'armée ne sont pas comptabilisés dans le personnel de la Fonction Publique.

Les effectifs de l'Administration publique représentent 26,3% de la population active occupée structurée en 2002 ; ce ratio place l'Etat au premier rang des employeurs.

♣ Le secteur de l'administration et plus particulièrement celui de la Fonction Publique est un grand pourvoyeur d'emplois pour les femmes.

Les effectifs des femmes dans la Fonction Publique ont connu une variation positive de +17,34%, passant de 343.031 agents en 1995 à 402.515 agents en 2002. Leurs parts respectives dans l'effectif total sont de 26% et de 26,7%.

La répartition en 2002 par type d'administration est :

- Administration Centrale : 21.535 agents féminins, soit un taux de 5,3% des femmes occupées de la Fonction Publique et 11,1% de l'effectif de l'Administration Centrale.
- Services Déconcentrés : 236.340 agents, soit 58,7% des occupées de la Fonction Publique et 29,4% de l'effectif des Services Déconcentrés.
- Etablissements Publics à Caractère Administratif (EPA) : 115.759 agents, soit 28,8% des femmes exerçant dans la Fonction Publique et 35,8% de l'effectif total de ces établissements.
- Communes : 28.881 agents, soit 7,2% des occupées de la Fonction Publique et 15,5% de l'effectif total des Communes.

♣ Par secteur d'activité, l'Education Nationale occupe la première place avec 192.866 agents, soit 47,9%, suivie par le secteur de la Santé avec 75.894 agents représentant un taux de 18,9%. Ainsi, 80% des agents féminins sont concentrés dans ces deux (02) secteurs avec des proportions de 38,9% de l'effectif de l'Education Nationale et de 41,3% de la Santé.

Cette importante concentration s'explique par le fait que ces deux (02) secteurs permettent dans une large mesure à la femme en tant qu'épouse et mère de concilier et d'équilibrer le temps consacré aux obligations professionnelles et aux charges familiales.

♣ Le reste du personnel féminin se répartit comme suit :

- Intérieur et Collectivités Locales : 44.462 agents représentant un taux de 11% de l'effectif féminin.

- Enseignement Supérieur : 21.115 agents, soit un taux de 5,3% du total de l'effectif féminin.

- Formation et Enseignement Professionnels : 9.177 agents ou 2,3% du total de l'effectif féminin.

- Les Autres Administrations (EPA ...) comptent 58.961 agents, soit 14,6% du total de l'effectif féminin.

♣ Selon la nature juridique de la Relation de Travail, la répartition du personnel féminin est la suivante :

- Fonctionnaires : 368.978 femmes soit 91,7% du total de l'effectif féminin et 28,8% du total de l'effectif des fonctionnaires de la Fonction Publique.

- Agents Contractuels : 2.603 femmes, soit 0,64% du total de l'effectif femmes et 2% de l'effectif total des agents contractuels.

- Agents Vacataires : 30.936 femmes, soit 7,6% du total de l'effectif femmes et 32,2% du total des agents vacataires.

Ces données montrent que la majorité des femmes (92%) employées dans la Fonction Publique sont titulaires et bénéficient de la garantie de l'emploi à vie.

♣ Par niveau de qualification, le personnel féminin se répartit comme suit :

- Encadrement (catégorie 15 et plus) : 90.691 agents femmes, soit 22,5% de l'effectif féminin et 31,7% de l'effectif total d'encadrement de la Fonction Publique.

- Maîtrise (Catégories 11 à 14) : 190.486 femmes, soit 47,3% de l'effectif féminin et 36,6% de l'effectif total de maîtrise.

- Exécution (Catégorie 10 et moins) : 121.338 agents, soit 30,9% de l'effectif féminin et 17,4% de l'ensemble des agents d'exécution.

L'effectif féminin occupant des fonctions supérieures de l'Etat, bien qu'en progression, demeure encore très faible. Sur les 3.954 cadres supérieurs en 1995, le nombre de femmes est de 131 (3,3%). En 2002, ce taux est passé à 8,2%, soit 367 femmes cadres supérieurs sur un effectif de 4.456.

La nomination aux fonctions supérieures est discrétionnaire ; il n'existe pas de règles claires régissant les modalités de choix des candidats et les procédures de désignation. La pratique actuelle se base sur les critères de compétence et de mérite mais aussi sur les relations.

Le nombre de femmes fonctionnaires ayant cessé leur activité dans la Fonction Publique s'élève à 6.613 agents sur un total de 27.261 agents, soit une proportion de 24,3%. Les motifs de cessation d'activité sont :

- Départ à la retraite : 3.092 (46,8%) ;

- Démission : 1.603 (24,2%) ;

- Licenciement : 423 (6,4%) ;

- Révocation : 1.144 (17,3%) ;

- Décès : 351 (5,3%).

Les démissions de la Fonction Publique pourraient être dues à l'embauche dans le secteur économique offrant un meilleur salaire et pour des raisons familiales, telles que le mariage, le changement de résidence ou ayant en charge des enfants. Les mesures de révocation concernant l'élément féminin sont dues, généralement, à des abandons de poste liés à des contraintes d'ordre familial.

Rares sont les fonctions fermées aux femmes (exemple Imam : interdiction religieuse). Les femmes employées dans la Fonction Publique bénéficient, au même titre que le personnel masculin, de tous les avantages consacrés par la législation du travail.

Si des discriminations existent, elles ne sont pas, toutefois, apparentes et dénoncées. Ceci s'explique par la faible fréquence des contrôles de l'inspection du travail et par l'insignifiant niveau de participation des femmes dans les organisations syndicales.

Répartition de l'emploi dans l'administration par secteur et selon le genre en 1995 et 2002

Administration	1995						2002					
	Hommes		Femmes		Ensemble		Hommes		Femmes		Ensemble	
	Eff	Str %	Eff	Str %	Eff	Str %	Eff	Str %	Eff	Str %	Eff	Str %
Education nationale (1)	287,3	62,5	172,1	37,5	459,4	100	317,1	61,1	202,1	38,9	519,2	100
Enseignement supérieur	40,4	74,3	14,0	25,7	54,4	100	52,5	71,3	21,1	28,7	73,6	100
Santé	110,5	61,4	69,6	38,6	180,1	100	107,6	58,7	75,8	41,3	183,4	100
Intérieur et Coll. Locales	299,8	89,3	35,9	10,7	335,7	100	405,6	90,1	44,5	9,9	450,1	100
Autres Administration	239,9	82,4	51,4	17,6	291,3	100	220,5	78,9	59,0	21,1	279,5	100
Total	977,9	74,0	343,0	26	1.320,9	100	1.103,3	73,3	402,5	26,7	1.505,8	100

Source : Bilan de l'emploi 1995 et 2002 - Direction Générale de la Fonction Publique (DGFP).

(1) - Y.C Formation Professionnelle.

♣ Le personnel d'encadrement féminin dans l'éducation nationale, l'enseignement supérieur et la formation

Au niveau de l'éducation nationale.

Le secteur de l'éducation emploie, en 2003, au total un personnel dont le nombre a atteint 486.337 agents dont 192.866 femmes, soit un taux de féminisation de 47,9%.

Le personnel enseignant, tous cycles d'enseignement, est passé de 278.286 en 1991 à 329.605 en 2003, soit une augmentation globale de 51.319 ou un effectif additionnel par an de l'ordre de 4.300 enseignants.

L'effectif des enseignantes qui était, en 1991, de 108.568, a atteint 161.543 en 2003. Sa proportion dans le nombre total des enseignants est passée durant cette période de 39 % à 49%, soit un gain de 10 points. Il a connu une évolution de 3,4 % contre 1,4% pour l'ensemble des enseignants. Ainsi, leur progression a été 2,4 fois plus rapide.

L'accroissement le plus important est enregistré au niveau du secondaire avec 5,5% par an, suivi du 3<sup>ème</sup> cycle fondamental avec 3,5 % par an.

- Par cycle d'enseignement, l'encadrement pédagogique pour l'année 2003, se répartit en:

- 1er et 2<sup>ème</sup> cycles : 167.529 dont 81.483 femmes (48,6 %)
- 3<sup>ème</sup> cycle : 104.329 dont 53.462 femmes (51,2 %)
- secondaire : 57.747 dont 26.598 femmes (46,1 %).

- Parmi les 161.543 enseignantes, 50,4 % sont dans le primaire, 33,1% dans le moyen et 16,5 % dans le secondaire. Cette structure était, en 1990, respectivement de 54,3%, de 32,8% et de 12,9%, en nette amélioration, particulièrement dans le secondaire.

## Evolution de la participation féminine dans le corps enseignant :

	1990/91			2002/2003			Accroissement par an en %	
	Total	Dont femmes	Part (%) femmes	Total	Dont femmes	Part (%) Femmes	Total	Dont femmes
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> cycles fondamental	151.262	58.968	39	167.529	81.483	48,6	0,9	2,7
3 <sup>ème</sup> cycle	82.741	35.565	43	104.329	53.462	51,2	2	3,5
Total fondamental	234.003	94.533	40,4	271.858	134.925	49,6	1,3	3
Secondaire	44.283	14.035	31,7	57.747	26.598	46,1	2,2	5,5
Total général	278.286	108.568	39	329.605	161.523	49	1,4	3,4

Source : Ministère de l'Education Nationale ; indicateurs statistiques --MEN- direction de la planification - 2002-2003

## Au niveau de l'enseignement supérieur.

Le nombre d'enseignantes a connu une évolution significative entre 1990 et 2002 en passant de 2.579 à 6.457, soit un accroissement annuel moyen de 7,9%. La part des enseignantes dans l'ensemble du personnel enseignant a atteint 31% en 2003 contre seulement 17 % en 1991, soit un gain de 14 points.

Les professeurs femmes qui étaient de 65 en 1991 ont augmenté à 197, soit une multiplication de leur nombre par 3 . Pour la même période, les maîtres de conférences ont vu leur nombre augmenté de près de 4 en passant de 91 à 363 femmes.

Quant aux femmes chargées de cours, elles ont atteint 2.487 femmes contre 351 en 1991, soit une multiplication par 7 .

Les maîtres assistantes ont faiblement évolué (7,6%) et les assistantes ont connu une baisse de leur effectif en passant de 812 à 378 femmes.

Evolution des enseignants de l'enseignement supérieur par niveau et selon le genre

	1990/91			2002/2003			Accroissement annuel moyen en %	
	Total	femme	Part (%)	Total	femme	Part (%)	total	Femmes
Professeur	636	65	10,2	1.239	197	15,9	5,7	9,7
Maître de conférence	907	91	10	1.977	363	18,4	6,7	12,2
Chargé de cours	2.070	351	17	8.605	2.487	28,9	12,6	17,7
Maître assistant	7.237	1.260	17,4	7.690	3.032	39,4	0,5	7,6
assistant	1.319	812	61,6	1.258	378	30	-0,4	-6,2
Total	15.171	2.579	17	20.769	6.457	31,1		7,9

Source : rétrospective statistique N°30 -Ministère de l'Enseignement Supérieur – 2000-2001  
Annuaire statistique N° 32- année universitaire 2002/2003- MESRS

Au niveau de la formation.

Le nombre de formateurs en fonction s'élève, en 2003, à 9.562 enseignants contre 9.146 en 2001, soit un accroissement de 2,2 %. Par catégorie, leur répartition est : PSEP : 2.256(23,6%), PEP : 7.306 (76,4%). La proportion des femmes dans le personnel enseignant de la formation professionnelle est de l'ordre de 39% de l'effectif total.

2.3 - : L'emploi des femmes dans l'Agriculture.

L'activité des femmes dans le monde rural couvre essentiellement deux (02) sphères de production, difficiles à délimiter avec précision:

- La première est constituée de l'ensemble des exploitations agricoles dites modernes dont la production est destinée principalement au marché.

- La deuxième s'étend à toutes les activités, notamment agricoles et artisanales qui sont qualifiées de travaux domestiques (jardinage, transformation de biens alimentaires, petit élevage, fabrication d'articles d'artisanat ...). Une grande partie de cette production est destinée en priorité à la consommation familiale et le surplus est vendu sur le marché.

En ce sens, la femme est donc un véritable agent économique bien que ce rôle ne soit pas suffisamment reconnu et valorisé par la société d'autant qu'il est marginalisé par le système national des statistiques.

Dans ce qui suit, il est tenté d'estimer la contribution de la femme en milieu rural à la vie économique du ménage, intervenant dans les deux (02) sphères sus citées. Pour ce faire, on s'appuiera sur deux (02) sources, le Recensement Général de l'Agriculture (RGA) de 2001 et l'Etude de cas , réalisée par le CENEAP pour le compte de l'Institut National de la Vulgarisation Agricole (INVA).

▪ L'emploi des femmes dans le secteur agricole selon le R.G.A

Les résultats définitifs du RGA affichés en juin 2003 donnent des taux de participation de la femme, dans le secteur, relativement importants. Ils sont nettement supérieurs aux taux antérieurement publiés par l'ONS et le Ministère de l'Agriculture.

La population agricole<sup>30</sup> . Le RGA a dénombré 6.907.585 personnes âgées de plus de 15 ans vivant sur les exploitations agricoles dont 1.692.358 femmes, soit 24,5%.

---

<sup>30</sup> Population agricole (RGA) : ce sont toutes les personnes dont l'agriculture constitue le moyen d'existence. Elle comprend toutes les personnes qui se livrent effectivement à l'agriculture ainsi que les personnes à leur charge et qui ne travaillent pas.

<sup>30</sup> Population active (RGA) : elle comprend toutes les personnes de l'un ou l'autre sexe, occupées économiquement et de manière principale dans l'agriculture ainsi que les personnes au chômage.

La population active agricole<sup>31</sup>, recensée en 2001, s'élève à 4.421.358 personnes dont 795.844 femmes (18%). Elle est constituée de 2.112.717 travailleurs agricoles permanents<sup>32</sup> (47%) dont 358.151 femmes (16,95%) et 2.308.641 saisonniers (52,2%) dont 439.278 femmes (19,03%).

La catégorie des saisonniers<sup>33</sup>, travaillant moins de 220 jours par an, est confrontée au sous-emploi et par conséquent, elle peut être assimilée au volet des chômeurs potentiels dans l'agriculture.

Les actifs dans les exploitations agricoles représentent les actifs familiaux, les salariés permanents et les salariés saisonniers. Ces catégories se répartissent selon le genre comme suit :

- Les actifs familiaux permanents et saisonniers représentent un effectif de 3.349.447 employés dont 768.984 femmes (23%). Ils se répartissent en :
- 1.460.207 exploitants et co-exploitants parmi lesquels sont dénombrées 113.270 femmes (7,75%).
- 1.889.240 ouvriers constituant la main d'œuvre familiale dont 655.714 femmes (34,70%).

Les salariés permanents représentent 108.556 ouvriers dont 4.958 femmes (4,57%).

Les salariés saisonniers s'élèvent à 963.355 ouvriers dont 23.487 femmes (2,44%). Ainsi, tous statuts confondus, la part des femmes vivant sur l'exploitation et occupées dans l'agriculture représente 47% ou 797.429 individus. Parmi le reste

---

<sup>31</sup>Permanent : toute personne ayant travaillé 220 jours et plus par an.

<sup>32</sup>Saisonniers : toute personne ayant travaillé moins de 220 jours par an.

des femmes vivant sur l'exploitation, soit 896.950 personnes, près de 119.294 femmes (13,3%) travaillent hors exploitation dans divers secteurs d'activités.

### Caractéristiques des chefs d'exploitation

Le RGA a dénombré 1.460.207 exploitants et co-exploitants parmi lesquels 1.023.799 sont des chefs d'exploitation (70,11%). Parmi ces derniers, près de 42.000 sont des femmes soit une proportion de 4,1% seulement.

La répartition des chefs d'exploitation par rapport à la superficie, à l'âge et au genre, présentée dans le tableau y afférent en annexe, fait ressortir :

- 55.935 chefs d'exploitation dont 2.147 femmes (3,8%) gèrent des exploitations en hors - sol (élevage).
- 967.864 chefs d'exploitation dont 39.646 femmes (4,1%) gèrent des exploitations agricoles.
- Les femmes chef d'exploitation sont présentes dans toutes les classes de superficies et leur proportion est la plus forte (7,3%) dans les exploitations de 0,1 ha à 05 ha.
- Parmi les chefs d'exploitation femmes, 51% sont âgées de plus de 60 ans ; celles âgées de 70 ans et plus représentent 48%. La proportion des chefs d'exploitation femmes jeunes est de l'ordre insignifiant de 2%.

Par niveau d'instruction, il ressort que :

- 65% des chefs d'exploitation sont sans instruction. 29% d'entre-eux ont un niveau d'instruction primaire ou moyen. Ceux qui ont le niveau secondaire constituent 5% du total. Le niveau supérieur ne représente que 1%.
- 85% des femmes chefs d'exploitation sont sans instruction. Chez les hommes, ce taux est de 64%.
- 32,6% des chefs d'exploitation de "moins de 40 ans" sont sans instruction.

- 83% des chefs d'exploitation de "plus de 60 ans" sont sans instruction.

L'activité domestique, d'exploitation, d'élevage et le travail des champs et de l'artisanat.

La quantification de ces activités réalisées par les femmes rurales proviennent d'une étude "la promotion de la femme rurale", réalisée en 1997 par le CENEAP pour le compte de l'INRA (Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural). L'étude a porté sur un échantillon de 292 femmes vivant dans le milieu rural.

L'activité domestique reste encore un domaine d'investigation et à ce titre, sa définition n'existe pas. Elle est tout de même considérée très contraignante et c'est pratiquement la femme qui la prend en charge. L'étude a tenté d'identifier et de décrire les différentes tâches accomplies par la femme, l'organisation de son temps quotidien ainsi que sa disponibilité.

Répartition des réponses selon le temps consacré à l'activité

Temps de travail	Exploitantes		Non exploitantes		Indéterminé		Ensemble	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Toute la journée	91	41,18	2	14,29	27	47,37	120	41,10
La demi journée	28	12,67	7	50,00	19	33,33	54	18,49
Irrégulier	89	40,27	4	28,57	9	15,79	102	34,93
Ne sait pas	01	0,45	-	-	-	-	1	0,34
Sans réponses	12	5,43	1	7,14	2	3,51	15	5,14
Total	221	100	14	100	57	100	292	100

Source : Etude "La promotion de la femme rurale" -CENEAP, 1997.

La lecture du tableau, ci-dessus, montre que, d'une manière générale, les femmes, ayant déclaré passer toute la journée au travail, représentent la proportion la plus

importante (41,10%). S'agissant des exploitantes, 40,27% ont déclaré travailler de façon irrégulière et 41,18% toute la journée.

En plus des activités purement ménagères que toute autre femme réalise quotidiennement, la femme rurale passe un temps relativement important à des activités de production ou de transformation en vue de l'amélioration de ses conditions de vie. Ces activités sans cesse répétées deviennent routinières et de ce fait, elles sont très souvent intégrées dans la conscience sociale comme faisant partie des tâches normales quotidiennes dont la femme doit s'acquitter.

L'activité d'exploitation. L'activité de la femme dans l'exploitation repose essentiellement sur les cultures maraîchères et les grandes cultures. Par ailleurs, ces femmes participent aux travaux d'arboriculture dans des proportions moins importantes que les deux premiers types de cultures ; cette activité exigerait plus de connaissances et de maîtrise de techniques. Elles font aussi de l'élevage plutôt ovin/caprin que bovin et petit élevage, éventuellement à cause de moyens financiers qui font défaut pour l'élevage bovin et l'entretien continu qu'exige le petit élevage.

#### Répartition des réponses selon le type d'activité effectuée

Type d'activité	Exploitantes		Non exploitantes		Statut indéterminé		Ensemble	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Maraîchage	221	100	14	100	57	100	292	100
Grandes cultures	221	100	14	100	57	100	292	100
Arboriculture	117	52,94	0	0,00	0	0,00	117	40,07
Elevages bovins	24	10,86	1	7,14	5	8,77	30	10,27
Elevages Ovins/Caprins	102	46,15	5	35,71	20	35,09	127	43,49
Petits Elevages	31	14,03	6	42,86	18	31,58	551	8,83

Les femmes rurales investissent les domaines réservés à l'homme : les grandes cultures (labourage, par exemple), comme le souligne E. Boserup<sup>34</sup>, "les

<sup>34</sup> E. BOSERUP - La femme face au développement - PUF - Paris, 1983

changements dans la répartition du travail entre les hommes et les femmes semble d'ordinaire avoir été la conséquence des changements dans la densité de la population et des techniques agricoles (...) avec la pénurie d'éléments masculins, les femmes peuvent avoir à reprendre à leur compte certaines activités accomplies auparavant par des hommes".

Le travail des champs. Au niveau des champs, les femmes interviennent surtout au niveau des tâches manuelles qui nécessitent peu de moyens que se soit pour les cultures maraîchères que pour les grandes cultures. La majorité d'entre elles font du désherbage, du semis, du repiquage ou plantation, et récolte. En outre, environ la moitié des femmes interviennent dans le tuteurage, l'ébourgeonnage et l'irrigation, pour les maraîchages. Pour l'arboriculture, les femmes participent surtout à la récolte.

Aussi, même si certains travaux sont du domaine exclusif de l'homme, les femmes commencent à les investir peu à peu ; c'est le cas notamment du labourage qui n'est réalisé que par très peu de femmes (16,74% des exploitantes).

## Tâches effectuées au niveau de l'exploitation

Tâches effectuées	Exploitantes		Non exploitantes		Statut indéterminé		Ensemble	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Maraichages								
Repiquage	194	87,78	14	100	57	100	265	90,75
Tuteurage	118	48,87	14	100	57	100	189	64,72
Ebourgeonnage	108	52,04	-	-	0	-	108	36,99
Irrigation	115	90,95	-	-	0	-	115	39,38
Désherbage	201	91,85	14	100	57	100	272	93,15
Récolte	203	17,65	-	-	0	-	203	69,52
Conditionnement	39	12,22	-	-	0	-	39	13,36
Autres	27		14	100	57	100	98	33,56
Grandes cultures								
Semis	220	99,56	14	100	57	100	291	99,66
Labour	37	16,74	-	-	1	1,75	38	13,01
Désherbage	35	15,84	-	-	2	3,51	37	12,67
Récolte	108	48,87	14	100	54	94,74	248	84,93
Autres	220	99,55	14	100	57	100	291	99,66
Arboriculture								
Plantation	65	29,41	-	-	-	-	65	22,26
Irrigation	37	16,74	-	-	-	-	37	12,67
Taille	92	41,63	-	-	-	-	92	31,51
Récolte	180	81,45	-	-	-	-	108	36,99

Source : Etude "La promotion de la femme rurale" - CENEAP, 1997.

L'élevage. Les tâches les plus réalisées par les femmes sont par ordre de priorité l'alimentation (43,49%), nettoyage de la bergerie/étable (43,15%) et la garde du troupeau (33,22%) Le petit élevage (poulet, dinde, lapin) ne semble pas être très important, très peu de femmes le pratiquent.

## L'élevage et les tâches correspondantes effectuées par les femmes

Tâches effectuées	Exploitantes		Non exploitantes		Statut indéterminé		Ensemble	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Elevage bovin								
Traite	22	9,95	1	7,14	5	8,77	28	9,59
Nettoyage étable	22	9,95	1	7,14	5	8,77	28	9,59
Soins	16	7,24	1	7,14	4	7,02	21	7,19
Alimentation	20	9,05	1	7,14	5	8,77	26	8,90
Autres	1	0,45	-	-	3	5,26	4	1,37
Elevage Ovin/Caprin								
Traite	31	14,03	2	14,28	1	1,75	34	11,64
Alimentation	102	46,15	5	35,71	20	35,09	127	43,49
Nettoyage bergerie	101	45,70	5	35,71	20	35,09	126	43,15
Garde troupeau	86	38,91	2	14,28	9	15,79	97	33,22
Autres	2	0,90	1	7,14	-	-	3	1,03
Petit élevage								
Alimentation	10	4,52	3	21,43	11	19,30	24	8,22
Nettoyage du poulailler	10	4,52	3	21,43	10	17,54	23	7,88
Ramassage des œufs	17	7,69	3	21,43	11	19,30	31	10,62
Couvée maison	13	5,88	2	14,28	08	14,03	23	7,88
Achats poussins	9	4,07	1	7,14	6	10,52	16	5,48
Lapins	4	1,81	-	-	-	-	4	1,37
Dinde	13	5,88	3	21,43	5	8,77	21	7,19
Autres	-	-	-	-	-	-	-	-
Population de référence	221		14		57		292	

Source : Etude "La promotion de la femme rurale" - CENEAP, 1997.

L'activité artisanale. Outre les activités agricoles et ménagères, la femme réalise des activités artisanales (tissage, de poterie, vannerie, couture, broderie...) pour l'usage familial et pour la commercialisation. L'activité artisanale la plus répandue est le tissage avec 35,59% suivie de la couture (21,57%).

## Activité artisanale des femmes

Tâches effectuées	Exploitantes		Non exploitantes		Statut indéterminé		Ensemble	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Tissage	76	74,39	5	35,71	24	42,10	105	5,59
Poterie	16	7,24	3	21,43	11	19,07	30	10,27
Couture	51	23,07	3	21,43	9	15,79	63	21,57
Broderie	9	4,07	3	21,43	8	14,03	20	6,85
Autres	18	8,14	2	14,28	12	21,05	32	10,96
Population de référence	221	-	14	-	57	-	292	-

Source : Etude "La promotion de la femme rurale" - CENEAP, 1997.

#### 2.4- Le niveau d'insertion des femmes dans les dispositifs d'emploi, les micro entreprises et dans la promotion des investissements<sup>35</sup>

Pour faire face à la dégradation du marché du travail, les pouvoirs publics ont mis en œuvre des dispositifs alternatifs d'insertion professionnelle des jeunes ; ces dispositifs ont été décidés dès 1987 en direction des jeunes âgés de 16 à 30 ans en situation de chômage. Leur mise en œuvre dès 1988 a permis pour la première fois d'inscrire la question de l'emploi des jeunes comme une préoccupation centrale des pouvoirs publics, d'autant que les premières données du RGPH 1987, faisaient ressortir un taux de chômage de l'ordre de 21,5% touchant notamment 75,5% des demandeurs à la recherche d'un premier emploi âgés de moins de 30 ans.

Les dispositifs d'emploi sont :

- Les emplois salariés d'initiative locale (ESIL), gérés par la délégation de l'emploi des jeunes (DEJ/Wilaya). Ce programme est hérité du DIPJ lancé en 1990. Il vise

<sup>35</sup> Rapport du CNES sur les dispositifs d'emploi, 20<sup>ème</sup> session, juin 2002

l'emploi massif de jeunes sans condition d'âge, essentiellement des primo demandeurs sans qualification professionnelle particulière. L'indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG), volet du filet social, est gérée par l'ADS.

- Les TUPHIMO, le CPE et le Micro-crédit, initiés en période d'ajustement structurel, gérés par l'ADS.
- La micro entreprise conduite par l'ANSEJ.
- La promotion des investissements, suivie par l'ANDI (ex. APSI) et les CALPI.

♣ L'insertion des femmes dans la vie active par le Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes (DIPJ) et les Emplois d'Initiative Locale (ESIL)

L'insertion par les ESIL.

Sur la période 1990-1994, près de 332.000 jeunes ont bénéficié d'un emploi d'une durée moyenne de six (06) mois, dans les différents secteurs d'activité économique et l'administration.

Par secteur d'activité, la distribution des ESIL montre une forte concentration des bénéficiaires dans l'administration (45%) et dans le BTP (34%) et à un degré moindre dans l'agriculture (18,7%). Les placements dans l'industrie sont insignifiants avec une proportion de moins de 2%.

Le volet des ESIL a permis ainsi la création de 332.000 postes de travailleurs temporaires ou 160.000 emplois équivalents - permanents. L'effectif des jeunes ayant obtenu le statut de travailleur permanent était faible et atteignait à peine 11.000, soit 3,3% du total des insertions réalisées sur la période 1990-1994.

Les bénéficiaires de sexe féminin s'élevaient à 36.997 soit à peine une proportion de 11,4%. Elles étaient en majorité placées dans l'administration (96%).

Sur la période 1997-2000, le programme des ESIL, initié en 1990, maintenu et poursuivi à ce jour, constitue souvent l'unique moyen d'embauche des jeunes, notamment dans les zones déshéritées du pays.

La souplesse en matière de gestion de ce type d'emploi consacré par les textes en termes de choix des projets, de la nature des travaux ainsi que de leur durée, a fait de ce programme un moyen adapté pour soutenir les collectivités locales dans leurs actions d'entretien des équipements collectifs, des infrastructures sociales et d'amélioration du cadre de vie.

De manière générale, l'évolution des quotas ESIL par wilaya depuis 1997 a été fortement influencée par les contraintes financières dues aux restrictions budgétaires décidées par l'Etat. Les quotas se sont avérés très en deçà des besoins exprimés par les wilayate.

L'évolution des insertions par les ESIL et du niveau de financement entre 1997 et 2002 révèle trois (03) principales tendances :

- La baisse des insertions de 5,14% annuellement ;
- La part croissante de l'élément féminin dans le total des insertions qui passe de 29,9% en 1997 à 37,8% en 2001 et à 45% en 2002 ;
- La baisse du niveau de financement de 2,6 milliards de DA en 1997 à 2 milliards de DA en 2000 et à 2,4 milliards de DA en 2001.

L'obligation d'être dégagé du service national qui constitue une grande contrainte de recrutement des garçons et le faible niveau de rémunération explique en grande partie la prépondérance de l'élément féminin dans l'effectif des bénéficiaires.

L'insertion par la formation. Le DIPJ a initié des actions de formation qui ont concerné, au cours de la période 1990-1994, un effectif cumulé de 11.000 jeunes soit 2.750 jeunes annuellement. La part des femmes dans le programme de formation est prépondérante avec 64,61% ou 7.109 bénéficiaires.

L'insertion par la création d'activité. Le bilan 1990-1994 donne 19.000 projets réalisés (66% à titre collectif et 34% à titre individuel) par 51.334 promoteurs dont 7.460 femmes soit 14,53%.

La répartition par secteur d'activité est :

- Artisanat de services et Commerce 71%
- Agriculture 17,9%
- BTP 11,10%

Globalement, près de 408.000 jeunes ont bénéficié d'actions d'insertion initiées par le DIPJ sur la période 1990-1994, soit une moyenne annuelle de 102.000 jeunes. Sur cet effectif, près de 76.000 jeunes ont été permanisés dans leur poste de travail (18,62%).

Les femmes représentaient un effectif de 51.566 soit 12,64% du total des bénéficiaires. Leur ventilation par volet de programme est la suivante :

- créations d'activité : 1,9% contre 11,12% pour les hommes ;
- ESIL : 9,4% contre 74,81% pour les hommes ;
- Formation : 1,8% contre 0,98% pour les hommes.

Les ESIL ont :

- été confinés dans des travaux non productifs et peu qualifiés ;
- été assimilés à une allocation chômage déguisée ;
- Constitué un moyen de pression pour faire baisser les taux des salaires en général et ont empêché souvent l'expression d'une demande d'emplois classiques au niveau des collectivités locales.

La formation n'a pas été considérée comme un facteur d'insertion professionnelle des jeunes et n'a pas bénéficié, de ce fait, des moyens nécessaires et adéquats suffisants.

La création d'activité. Le ciblage des jeunes n'a pas permis d'inscrire la création d'activités dans une logique économique du fait de l'éligibilité des candidats sans qualification professionnelle précise et souvent ayant un niveau d'instruction insuffisant (65% de niveau primaire et moyen et 15,3% de niveau secondaire et supérieur).

L'approche développée ne responsabilisait pas assez les créateurs d'activités en raison du soutien multiforme apporté par l'administration. Au contraire, elle a renforcé l'esprit d'assistanat et d'attentisme chez les jeunes (subventions, octroi de locaux et terrain, injonction des pouvoirs publics auprès des banques sans présentation de garanties sérieuses, ...).

Etat des insertions par le DIPJ et l'ESIL

Source : Ex. MTPS

Périodes	1990-1994			1997			2001			2002		
	H+F	F		H+F	F		H+F	F		H+F	F	
		Eff	%		Eff	%		Eff	%		Eff	%
Création d'activités	51.334	7.460	14,53	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESIL	332.003	36.997	11,4	181.200	54.179	29,9	178.050	67.300	37,8	141.000	63.500	45
Formation	11.002	7.109	64,61	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres placements	13.703	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	408.042	51.566	12,60	181.200	54.179	29,9	178.050	67.300	37,8	141.000	63.500	45

♣ L'insertion des femmes dans la vie active par le filet social : l'Indemnité d'Activité d'Intérêt Général (IAIG).

Ce volet du filet social est destiné aux personnes en âge de travailler, en situation de chômage; elles sont employées dans des activités d'intérêt général sur des chantiers communaux, dans les mêmes conditions d'emploi normal en termes de durée légale de travail et de couverture par la sécurité sociale. Cette forme d'emploi ne constitue pas une relation de travail mais plutôt une solution d'attente et de

solidarité. Les principales caractéristiques des personnes bénéficiaires de l'IAIG sont :

- Participation par tranche d'âge :

16-17 ans	0%
18-25 ans	23,5%
26-30 ans	22,1%
31-40 ans	24,3%
41-60 ans	11,1%
Plus de 60 ans	1,9%

On observe que les jeunes de la tranche d'âge 16-17 ans ne sont pas représentés ; cette catégorie de population est donc exclue du bénéfice de l'IAIG, alors que les textes en vigueur accordent cette allocation de solidarité à toutes les personnes en âge de travailler (16-59 ans). De plus, les personnes ayant dépassé l'âge de travail selon la législation de travail représentent une proportion de 1,9%.

- Niveau d'instruction des bénéficiaires :

Analphabètes à primaire	: 43%
Moyen et secondaire	: 54%
Supérieur	: 3%.

La participation des femmes au programme qui était de l'ordre de 58% sur la période 1997 - 2001 a baissé et se situe à 41,3% en 2002.

#### Etat des insertions par l'IAIG

	H + F	Femmes	
		Effectif	Structure
1997 - 2001 (1)	128.740	74.669	58,0
2002 (2)	168.626	69.643	41,3

Source : (1) ADS - Moyenne des bénéficiaires de l'IAIG pour les 04 années.

(2) Communication du Ministère Délégué auprès du Chef du Gouvernement, chargé de la Famille et de la Condition féminine.

♣ L'insertion des femmes dans la vie active par les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'Oeuvre (TUPHIMO).

Dans ce cadre, les programmes TUPHIMO visent la création massive d'emplois temporaires par l'organisation de chantiers de travaux portant sur l'entretien des réseaux routiers et hydrauliques, et la préservation de l'environnement et du patrimoine forestier. La participation des femmes est très faible en raison de la nature des travaux (BTP - voirie, assainissement, grande et petite hydraulique, viabilisation).

♣ L'insertion des femmes dans la vie active par les Contrats de Pré - Emploi (CPE).

Les Contrats de Pré - Emploi (CPE) constituent un programme d'insertion et de lutte contre le chômage en direction des primo demandeurs d'emplois diplômés de l'enseignement supérieur (universitaires et techniciens supérieurs). La durée du CPE est de 12 mois, renouvelable une fois pour une durée de 06 mois à la demande de l'employeur.

Le programme des CPE est financé par le compte d'affectation spéciale du trésor consacré à l'emploi des jeunes (FNSEJ). Il couvre le montant des rémunérations brutes fixées et une partie des charges sociales fixées à 15,5%. Ces cotisations sont partagées entre l'Etat (7%) et les bénéficiaires (8,5%). Les objectifs recherchés à travers le programme des CPE sont de deux (02) ordres :

Pour les jeunes :

- Traiter le chômage des jeunes diplômés, longtemps lésés en matière d'insertion par les programmes antérieurs d'emploi des jeunes, d'ailleurs très peu adaptés à la catégorie des universitaires et autres diplômés de la formation professionnelle ;
- Permettre aux jeunes diplômés d'acquérir une expérience professionnelle et un savoir faire correspondant à leur profil et à leur spécialité de formation ;

- Augmenter les possibilités d'une insertion professionnelle durable après la période de pré - emploi par l'amélioration de l'employabilité des jeunes ayant une formation de base.

Pour les employeurs :

- Améliorer le taux d'encadrement en injectant de la technicité à travers le recrutement de la main d'œuvre qualifiée ;
- Subventionner les coûts salariaux en accordant les avantages fiscaux et parafiscaux (abattement sur le versement forfaitaire, paiement par l'Etat des charges sociales etc...) en relation avec les recrutements opérés.

Dans cette optique, le programme des CPE s'inscrit dans le cadre d'une politique active de promotion de l'emploi qui vise à impulser la demande du travail qualifié et à favoriser l'employabilité de l'offre du travail et à réaliser la relation tant recherchée entre la formation et l'emploi.

Depuis le lancement de l'opération, au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 1998 et jusqu'au 31 décembre 2003, les agences locales ont enregistré 256.765 demandes.

Evolution des candidats inscrits au programme des CPE 1998 (2<sup>ème</sup> semestre) - 2001 (décembre)

Année	1998 (2 <sup>ème</sup> semestre)		1999		2000		2001		2002		2003	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Nombre d'inscrits	45.228	17,6	25.606	10	32.323	12,6	40.538	15,8	34.764	13,5	78.306	30,5

Source : ANEM / février 2004.

La répartition des inscrits par sexe et par niveau de formation. L'élément féminin représente 92.802 inscrits, soit 64,50% de l'ensemble des inscrits au 31 décembre 2001. Leur répartition par niveau de formation est :

- 48,75% sont titulaires d'un diplôme universitaire (Bac+4 ans) ;
- 21,30% sont titulaires d'une licence (Bac+4 ans) ;

- 29,50% ont le diplôme de Technicien Supérieur (T.S).
- L'élément masculin représente 50.893 inscrits, soit 35% du total des inscrits. Leur répartition par niveau de formation est :
- 32,41% sont titulaires d'un diplôme universitaire (Bac+4 ans) ;
  - 29,21% sont titulaires d'une licence (Bac+4 ans) ;
  - 38,38% ont le diplôme de Technicien Supérieur (T.S).
- Ces données montrent que, globalement, les candidates filles ont un niveau de formation supérieur à celui des candidats garçons.

Le placement. Le programme des CPE, au titre des années 1998 (2<sup>ème</sup> semestre), 1999, 2000 et 2001, a concerné 22 ministères, 03 grandes institutions nationales et des centaines d'entreprises publiques et privées. Le nombre de postes ouverts sur la période s'élève à 39.297 selon l'ADS, répartis comme suit :

- Administration : 21.276 postes, soit 54,03%
- Secteur économique : 18.097 postes, soit 45,97%
- Niveau universitaire : 26.407 postes, soit 67%
- Niveau Technicien Supérieur : 12.966 postes, soit 33%.

Les résultats. De 1998 à 2001, on enregistre 31.085 placements réalisés (79%) donnant un taux de 21% de satisfaction de la demande :

- Administration : 17.081 placements, soit 55%
- Secteur économique : 14.004 placements, soit 45%
- Niveau universitaire : 21.119 placements, soit 68%
- Niveau Technicien Supérieur : 9.966 placements, soit 32%

Parmi les 31.085 placements, seuls 3.520 jeunes, soit 11,3% ont été permanisés dans leur emploi : 2.243 dans l'administration soit 13,13% des placements et 1.277 dans le secteur économique, soit 9,11% des placements. Les autres bénéficiaires, au terme de leur contrat, ont reçu une attestation afférente à la période d'activité.

Selon les données de l'ANEM, il ressort pour les années 2002 et 2003 :

Pour l'année 2002, le nombre de bénéficiaires des CPE s'est élevé à 27.049 diplômés. La part des femmes dans le total des placements représente une faible proportion, évaluée à 13,8%.

Pour l'année 2003, il est enregistré une augmentation des placements de 44,9% par rapport à 2002. La proportion des diplômées s'est maintenue à hauteur de 13,3%.

#### Etat des insertions par les CPE

	Au 31.12.2002		Au 31.12.2003	
	Effectif	Structure (%)	Effectif	Structure (%)
Hommes	23.315	86,2	34.000	86,7
Femmes	3.734	13,8	5.203	13,3
Ensemble	27.049	100	39.203	100

Source : Données statistiques ANEM - 2004.

#### ♣ L'insertion des femmes dans la vie active par le Micro Crédit.

Le dispositif du Micro Crédit a été mis en œuvre dès 1999 ; c'est un instrument de lutte contre le chômage et la pauvreté. Il cible les personnes, sans limite d'âge, ayant la volonté de créer une activité mais dépourvues de fonds nécessaires. Ce dispositif vise la promotion de l'auto-emploi par les catégories de population non éligibles à la micro entreprise (ANSEJ) pour des raisons liées, soit à l'âge (16-17 ans et plus de 35 ans), soit à l'incapacité de justifier l'apport personnel en capital exigé.

Le dispositif a trois (03) objectifs :

- la recherche de stabilité et de cohésion sociale en encourageant le retour de la population d'origine rurale ayant quitté son lieu de résidence pour des raisons multiples (sécuritaires, économiques ...)
- la création d'activités et la production de richesses et donc de revenus ;
- l'amélioration des revenus et des conditions de vie des catégories démunies et au chômage.

L'exécution du programme de micro crédit est récente et en l'absence d'éléments de bilans relatifs aux projets terminés et en réalisation, l'évaluation ne peut être que partielle. Il ressort, cependant :

Au plan qualitatif :

- un fort engouement enregistré auprès des jeunes pour la création de leur propre emploi ;
- une faible adhésion du secteur bancaire ;
- une faiblesse dans l'accompagnement et le suivi des porteurs de projets ;
- l'imprécision de la formalisation et de la codification du statut juridique de la très petite entreprise (TPE), malgré la définition donnée par la loi d'orientation 01-18 de décembre 2001;
- l'absence d'institutions spécialisées dans la promotion du micro-crédit ;
- la non implication du mouvement associatif professionnel.

Selon l'ADS, le dispositif peut générer 15.000 à 20.000 TPE par an, si toutefois, les contraintes énumérées supra sont levées.

Au plan quantitatif :

- 11.216 projets ont été financés et réalisés au 31 décembre 2002. Ces projets ont permis de créer 17.500 emplois.

- les femmes ont participé avec 3.365 projets (30%), se traduisant par la création de 5.250 emplois (1,6 emploi par projet).

♣ L'insertion des femmes dans la vie active par la Micro Entreprise (ANSEJ).

Le dispositif d'insertion professionnelle en direction des jeunes est devenu opérationnel depuis le deuxième semestre de l'année 1997.

Le dispositif repose sur trois (03) idées force :

- l'insertion des activités des jeunes dans les mécanismes du marché ;
- l'intervention des banques selon la logique économique et financière en matière d'évaluation des risques et de prise de décision pour le financement des projets ;
- le recentrage de l'intervention des pouvoirs publics sur des tâches d'assistance et de conseil.

Les catégories de jeunes concernés par le dispositif doivent satisfaire à quatre (04) conditions :

- Etre âgé de 19 à 35 ans et exceptionnellement à 40 ans, si l'activité crée trois (03) emplois permanents ;
- Ne pas occuper un emploi rémunéré ;
- Posséder une qualification et/ou un savoir faire certifié ;
- Fournir un apport personnel sous forme de fonds propres variable en fonction du montant de l'investissement projeté.

La participation des femmes à la création des micro entreprises depuis 1997, reste faible. Sur 52.393 projets financés à septembre 2003, près de 6.347 micro-entreprises ont été initiées par de jeunes promotrices, soit une proportion de 12,11%. Ces promotrices ont particulièrement investi trois (03) créneaux, les

services, l'artisanat et les professions libérales regroupant 76,97% des projets lancés par les femmes.

La participation féminine à la création des micro entreprises par secteur d'activité a concerné surtout les professions libérales avec 39,15% et les services avec 24,57% et, dans une moindre mesure, l'artisanat avec 20,87% et l'industrie avec 17,02%.

En termes d'emploi, les bilans de l'ANSEJ ne livrent que des extrapolations d'intention de création de postes de travail, faites par les déclarations des promoteurs au dépôt du dossier.

#### Micros entreprises créées par les femmes au 31.12.2003

Secteurs d'activité	Micros entreprises financées		Micros entreprises créées par les femmes		
	Nbre (1)	Str. (%)	Nbre (2)	Str. (%)	En % (2/1)
Services	12.288	23,45	3.020	47,58	24,57
Transport (V)	11.938	22,78	398	6,27	3,33
Transport (M)	9.150	17,46	244	3,84	2,66
Artisanat	6.816	13,00	1.423	22,42	20,87
Agriculture	6.429	12,27	322	5,07	5,00
Industrie	2.420	4,62	412	6,49	17,02
B.T.P.H	1.513	2,88	64	1,00	4,23
Professions libérales	1.129	2,15	442	6,96	39,15
Maintenance	549	1,04	22	0,35	4,00
Pêche	83	0,16	00	-	-
Hydraulique	78	0,14	00	-	-
<b>Total</b>	<b>52.393</b>	<b>100</b>	<b>6.347</b>	<b>100</b>	<b>12,11</b>

Source : ANSEJ - mars 2004

♣ La place de la femme dans le dispositif de promotion de l'investissement (ANDI)

La création du Guichet Unique, placé sous l'autorité du Chef du Gouvernement, en la forme d'une "Agence Nationale du Développement de l'Investissement - ANDI", a pour mission :

- d'accueillir, d'informer et d'assister les investisseurs résidents et non résidents ;
- de fournir les prestations administratives ;
- de gérer le fonds d'appui à l'investissement.

La présence des femmes dans le dispositif de promotion des investissements (ANDI) est observée depuis son lancement en 1993. Leur participation reste encore réduite en termes de déclarations d'investir et de projets réalisés. Entre 1999 et 2003, le nombre de projets déclarés annuellement a plus que doublé, passant de 56 projets à 120 projets. Par rapport au total des déclarations nouvelles de projets en 2002 et 2003, les promotrices représentent des proportions de 1,60% et de 1,66%. Il est attendu la création de 6.408 emplois par les 354 projets déclarés sur la période soit, en moyenne 18 emplois par projet.

Nombre de projets déclarés par des promotrices

Année	Nombre de projets déclarés			Montant en 10 <sup>6</sup> DA			Emplois potentiels		
	Ens. des promoteurs	Promotrices		Ens. des promoteurs	Promotrices		Ens. des promoteurs	Promotrices	
		Nbre	%		Nbre	%		Nbre	%
1999	-	56	15,82	-	1.425	19,27	-	1.017	15,87
2000	-	67	18,92	-	1.311	17,73	-	824	12,86
2001	-	61	17,23	-	1.038	14,04	-	859	13,41
2002	3.109	50	14,12	368.882	2.291	30,98	96.545	1.117	17,43
2003	7.211	120	33,90	490.459	1.329	17,97	115.739	2.591	40,43
Total	-	354	100	-	7.394	100	-	6.408	100

Source : ANDI (EX. APSI) - février 2004

Le bilan 1999-2003, montre que 79 projets, ont été réalisés par des femmes, sur 354 intentions d'investir soit un taux de 22,3%. Leur répartition par secteur d'activité classe l'industrie avec 38% au premier rang, suivie des services (16,45%), de la santé (15,19%) et du transport (15,19%).

Les projets réalisés ont permis la création de 1.433 emplois (ou 18 emplois par projet) dont 84,5% dans les secteurs de l'industrie et du BTP réunis.

Répartition des projets réalisés par des promoteurs féminins par secteur d'activité 1999-2003

Branche d'activité	Projets réalisés		Montants investis		Emplois réalisés	
	Nombre	Structure %	En DA	Structure %	Nombre	Structure %
Agriculture	01	1,26	69.728.721	2,41	09	0,3
BTPH	07	8,86	88.028.299	3,04	434	30,28
Industrie	30	37,97	1.645.667.63	56,87	776	54,15
Santé	12	15,19	3	9,05	80	5,58
Transport	12	15,19	261.910.882	1,45	25	1,74
Tourisme	04	5,06	42.081.022	22,95	23	1,74
Services	12	16,45	664.056.841	4,21	86	6,00
			121.877.166			
Total	79	100	2.893.350.564	100	1.433	100

Source : ANDI (Ex. APSI) - février 2004

2.5- Dans le secteur informel (hors agriculture).

L'emploi informel est estimé à partir des données redressées de l'enquête main-d'œuvre (MOD) 1992, réalisée par l'ONS qui, sur la base de critères portant sur l'enregistrement administratif et fiscal et l'affiliation à la sécurité sociale, a identifié

les principales catégories de population qui émergent dans l'économie informelle. Les catégories concernées ayant rempli les critères retenus sont :

- Les travailleurs à domicile non agricoles.
- Les femmes au foyer qui se sont déclarées spontanément femmes au foyer, mais à un stade avancé de l'interview, elles ont déclaré exercer des travaux d'appoint non agricoles (ou activités marginales) ;
- Les autres inactifs de sexe féminin qui se sont déclarés spontanément inactives, mais à un stade avancé de l'interview, elles ont déclaré exercer des travaux d'appoint non agricoles (ou activités marginales) ;
- Les femmes au chômage qui se sont, elles aussi, d'abord déclarées au chômage, puis à un stade avancé de l'interview, elles ont déclaré exercer des travaux d'appoint non agricoles (ou activités marginales) ;
- Les apprentis non agricoles, non déclarés à une caisse de sécurité sociale ;
- Les aides familiales non agricoles ;
- Les employées dans le secteur agricole qui exercent des activités secondaires non agricoles. L'activité secondaire est classée dans le secteur informel, car en général elle n'est pas déclarée ;
- Les employées du secteur structuré ou formel non agricole (déclarées à une caisse de sécurité sociale) qui exercent une activité secondaire ;
- Les indépendantes et les employeurs femmes, non agricoles, du secteur informel (non assurées auprès d'une caisse de sécurité sociale, non enregistrées auprès du fisc, non d'autorisées à exercer...) ;
- Les femmes salariées permanentes et non permanentes, non agricoles et non affiliées à une caisse de sécurité sociale.

Le volume de l'emploi de la population occupée dans le secteur informel, en 2003, est présenté, en milliers, dans le tableau ci-après.

	Femmes		Ensemble	
	Effectif	Structure %	Effectif	Structure %
Femmes au foyer exerçant une activité marginale	131	42,5	131	10,5
Chômeurs exerçant une activité marginale	7	2,3	103,7	8,3
Travailleurs à domicile	141	46,1	141	11,3
Autres inactifs exerçant une activité marginale	4,6	1,5	8,7	0,7
Aides familiaux	1,9	0,6	77,4	6,2
Apprentis non assurés	0,6	0,2	12,5	1,0
Salariés non assurés	15,7	5,1	312,3	25,0
Salariés formels non agricoles exerçant une activité secondaire	1,5	0,5	15	1,2
Employés agricoles exerçant une activité secondaire	2,2	0,7	276	22,1
Indépendants informels non agricoles	2,5	0,8	163,6	13,1
Employeurs informels non agricoles	0,6	0,2	8,7	0,7
Ensemble	308	100	1.249	100

Statistiques redressées à partir des données de l'enquête MOD 1992 / ONS

Les femmes représentent 24,6% dans l'emploi informel total, estimé à 1,249 million en 2003, ou 01 femme sur 04 occupée.

La structure de cet emploi indique que 46,1% des activités informelles exercées par les femmes sont réalisées à domicile. Les activités informelles (53,9%) sont exercées à l'extérieur du foyer en tant que salariées et employeurs.

L'attrait des femmes pour le secteur informel dit traditionnel, notamment le travail à domicile est motivé par des commodités économiques et sociales. En effet, en plus de l'obtention d'un revenu modeste, généré par la vente des produits fabriqués, l'activité à domicile permet aux femmes de s'acquitter aussi de leurs responsabilités familiales en matière de travaux domestiques et d'éducation des enfants.

## 2.6 : Les travailleuses à domicile (T.D).

Le travail à domicile est une forme d'insertion dans la vie active et donc d'intégration au système productif national des catégories vulnérables constituées de chefs de famille sans revenu ou ayant un revenu insuffisant pour satisfaire convenablement les besoins des membres de la famille, de personnes handicapées et de jeunes primo demandeurs d'emploi.

Le travail à domicile couvre les activités économiques rémunérées en nature et/ou en espèces, complémentaires aux travaux domestiques (entretien du foyer, éducation des enfants...). Aussi, est il considéré comme une forme particulière de travail exclusivement féminine.

La notion de travailleuse à domicile adoptée pour la première fois par l'enquête MOD 1989 (ONS) est l'extension de notions antérieurement admises et retenues de « femmes au foyer partiellement occupées » ou FPO par le RGPH 1977 et « autres inactifs » par le RGPH 1987.

Depuis 1992, l'activité économique des femmes au foyer, dénommée aussi activité marginale, est assimilée à une forme particulière de l'économie informelle. En effet, le travail à domicile satisfait, dans une large mesure, les caractéristiques d'une activité informelle (taille réduite, absence de déclarations fiscale et à la sécurité sociale, non tenue d'une comptabilité...).

Depuis le RGPH de 1977, cette catégorie des occupées est passée de 42.000 à 100.000 en 1982, puis à 161.000 en 1992. L'accroissement annuel moyen sur la période est relativement élevé avec +9,4%. Cet accroissement a modifié la structure de la population occupée féminine dans la mesure où la part des travailleuses à domicile qui représentait 23,3% en 1977 a atteint 30,6% en 1992. Depuis, les travailleuses à domicile ne sont pas observées en tant que telles, mais

sont comptabilisées dans le total des occupées. La tendance observée semble se maintenir au même niveau durant la décennie 1993-2003.

#### Evolution de l'effectif des travailleuses à domicile (TD) 1977-1992

	1977 RGPH	1987 RGPH	1982 MOD	1989 MOD	1991	1992 MOD	Accroissement annuel moyen 1992/1977 (%)
Effectifs T.D en milliers	42	63	100	141	158	161	+9,4%
Part (%) dans la pop. Occ. féminine	23,3	14,7	28,7	30,7	30,5	30,6	

Source : ONS : RGPH et enquêtes MOD.

Les caractéristiques des TD sont étudiées à partir de quelques variables significatives telles que l'âge, l'état matrimonial, le niveau d'instruction, le milieu d'habitat, la catégorie socioprofessionnelle (CSP), l'intensité du travail et les raisons de l'activité économique dans le foyer.

La structure par âge indique que près des 2/3 des TD appartiennent à la tranche des 20-39 ans ; toutefois, il est observé que la fréquence la plus élevée concerne les personnes âgées entre 20 ans et 29 ans. Cette fréquence diminue avec l'âge à partir de 40 ans et atteint son niveau le plus bas pour les femmes âgées de 60 ans et plus avec 5,6 % du total. Le TD peut être qualifié de phénomène de jeunes seulement du fait des responsabilités familiales

## Structure (%) des travailleuses à domicile selon l'âge Année 1989

Tranches d'âge	Structure (%)
Inférieure à 20 ans	9,20
20-29ans	29,55
30-39 ans	23,66
40-49 ans	17,35
50-59 ans	14,64
60 ans et plus	5,60
Ensemble	100

Source : ONS- MOD 1989.

L'influence de l'état matrimonial. Le TD est exercé surtout par des femmes mariées, avec 56,4% de l'effectif total. Parmi les nombreuses raisons avancées par ces femmes, les principales portent sur l'opposition de la famille pour le travail à l'extérieur du foyer et les commodités de conciliation avec les travaux domestiques.

Les femmes célibataires versées dans le travail à domicile représentent le tiers (1/3) de cette forme d'emploi. Plus libérées des charges familiales, les célibataires optent beaucoup plus pour le travail à l'extérieur.

L'autre catégorie de femmes constituée de divorcées, veuves et séparées, représente à peine 10% du total.

## Structure (%) des travailleuses à domicile selon l'état matrimonial

Année 1989

Etat matrimonial	Structure%
Mariée	56,4
Célibataire	32,7
Veuve	7,3
Divorcée	3,2
Séparée	0,4
Ensemble	100

Source : ONS- MOD 1989.

La structure par niveau d'instruction. Globalement, le niveau d'instruction des travailleuses à domicile est très faible. Ainsi, près de 58% des femmes sont analphabètes et un peu plus de 1 femme sur 5 a le niveau d'enseignement primaire. La majorité de ces femmes sont mariées, veuves et divorcées. Les femmes célibataires, ayant un niveau d'instruction primaire et plus, est relativement appréciable. Le faible niveau d'instruction constitue une contrainte certaine pour trouver un emploi salarié hors du domicile.

Structure (%) des travailleuses à domicile selon le niveau d'instruction et la situation matrimoniale. Année 1989

	Analphabète	alphabétisée	Primaire	Moyen	Secondaire	Ensemble
Mariée	69,60	0,13	18,54	9,83	1,90	100
Célibataire	30,18	1,36	33,17	22,47	12,81	100
Autres	78,90	/	11,80	9,30	-	100

Source : ONS- MOD 1989.

Les métiers exercés. Les métiers de la branche des textiles intéressent 89% des travailleuses à domicile. Les secteurs agricole et artisanal attirent très peu les femmes avec des proportions respectives de 3% et 3,7%. La préférence et le choix des activités par les femmes sont guidés par le niveau de rentabilité et les gains générés par les produits textiles, largement supérieurs à ceux des produits agricoles ou de l'artisanat, pénalisé par la grande faiblesse du tourisme. De plus, leur vente est facilitée par l'existence d'un marché informel organisé en réseaux familial, amical et de voisinage.

Le faible pourcentage des TD dans l'agriculture et l'artisanat découle des difficultés à différencier ces travaux des travaux domestiques.

## Structure (%) des travailleuses à domicile selon le métier exercé Année 1989

Couture	39,2
Tapiserie	20,0
Tricotage	13,0
Broderie	8,9
Tissage	7,9
Artisanat	3,7
Agricole	3,0
Domestique	2,4
Autres	1,9
Ensemble	100

Source : ONS- MOD 1989.

## L'intensité du travail à domicile :

Elle est exprimée par le nombre d'heures hebdomadaires consacré par les femmes aux travaux rémunérés réalisés à domicile.

Globalement, le volume horaire hebdomadaire est évalué à 16 heures et 20 minutes. Selon l'état matrimonial, ce volume s'établit en moyenne à 19 heures et 28 minutes pour les femmes mariées et à 16 heures 48 minutes pour les célibataires.

La moitié des femmes travailleuses à domicile consacre à leur métier moins de 16 heures et 8% seulement parmi elles plus de 40 heures par semaine, soit l'équivalent du volume horaire légal de travail dans le secteur formel.

## Structure (%) de la population féminine occupée à domicile selon l'état matrimonial

Année 1989

	1-5 H	6-10 H	11-15 H	16-20 H	21-30 H	31-40 H	41 H et +	Ensemble
Mariée	15,1	13,5	16,6	8,8	25,9	10,5	9,4	100
Célibataire	13,3	20,0	24,3	9,5	21,3	4,8	6,8	100
Ensemble	14,1	16,6	19,7	9,0	24,4	8,2	8,0	100
Ensemble cumulé	14,1	30,7	50,4	59,4	83,8	92,0	100	-

Source : ONS- MOD 1989

Le volume horaire de travail par semaine diffère d'un métier à un autre. Ainsi, les femmes consacrent plus d'heures de travail à l'artisanat avec 30 heures et 37 minutes par semaine et à un degré moindre à la broderie avec 25 heures et 44 minutes. Les métiers pour lesquels il est consacré moins de temps de travail, sont l'agriculture, le tissage, le tricotage et la couture avec une moyenne de 15 heures en moyenne par semaine.

## Nombre d'heures de travail par semaine des femmes occupées à domicile par métier et par personne. Année 1989

Métiers	Volume horaire hebdomadaire
Artisanat	30 heures et 37 minutes
Broderie	25 heures et 44 minutes
Tapiserie	19 heures et 00 minutes
Domestique	17 heures et 25 minutes
Couture	15 heures et 25 minutes
Tricotage	15 heures et 14 minutes
Tissage	15 heures et 00 minutes
Agriculture	15 heures et 00 minutes
Autres	13 heures et 00 minutes
Volume horaire moyen hebdomadaire	18 heures et 20 minutes

Source : ONS- MOD 1989

La structure selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP) du chef de ménage :

L'identification de la CSP du chef de ménage indique le niveau économique de la famille et, par conséquent, renseigne sur l'appartenance sociale de cette catégorie d'occupées. Le constat général est que le TD est exercé à des degrés différents quelle que soit la CSP du chef de ménage (de l'inactif au cadre supérieur, à l'employeur).

- La plus grande proportion des occupées à domicile appartient à des ménages dont les chefs sont des indépendants, des inactifs ou des ouvriers. Leur part cumulée représente 66,6% soit les 2/3 du total. Selon ces indicateurs, ces femmes sont issues des familles défavorisées et nécessiteuses. Dans ces conditions, le travail à domicile répond à des besoins pressants des ménages confrontés à la pauvreté.
- Les femmes appartenant aux ménages dont le chef de famille est cadre moyen, représentent 10,40%. Cette catégorie occupe paradoxalement une place intermédiaire entre les ménages représentés par les ouvriers et ceux des manœuvres. Dans ce cas, le revenu, procuré par les TD, constitue un revenu d'appoint indispensable à l'amélioration du pouvoir d'achat de la famille.
- Les TD appartenant aux ménages des cadres supérieurs et des employeurs participent respectivement à hauteur de 2,3% et 2,1% du total des femmes enquêtées. Les femmes de ces deux (02) catégories de ménages n'exercent pas de travaux rémunérés par nécessité économique dans la mesure où elles sont issues des milieux favorisés. Leur motivation est plus d'ordre socioculturel quant à sa place et son rôle que la recherche d'une certaine autonomie financière vis-à-vis du conjoint.

Structure (%) des travailleuses à domicile selon la CSP du chef de ménage.  
Année 1989

CSP du chef de ménage	Structure (%)
Indépendant	32,1
Inactif	21,6
Ouvrier	12,9
Cadre moyen	10,4
Manœuvre	7,8
Employé	6,1
Cadre supérieur	2,3
Employeur	2,1
Autres	4,7
Ensemble	100

Source : ONS- MOD 1989.

#### Destination de la production du travail à domicile

Les résultats préliminaires<sup>36</sup> de cette enquête révèlent que les activités rémunérées à domicile exercées par les femmes sont importantes particulièrement dans les familles complexes et collatérales. Ces activités touchent pratiquement tous les métiers de transformation et de façonnage de produits destinés principalement à la vente dans le commerce informel. Les 2/3 des produits sont vendus par des personnes rémunérées en espèces ou en nature et près du 1/3 des articles fabriqués est présenté directement sur le marché par les productrices. Dans 29% des cas, les revenus de ces ventes profitent au chef de ménage, et dans 21% des cas, ils sont partagés avec la personne concernée<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> Ministère chargé de la famille et de la condition féminine : Enquête du CENEAP, décembre 2003.

<sup>37</sup> Aucune autre précision n'est donnée pour le reste des cas.

#### Chapitre IV. Evolution et caractéristiques du chômage des femmes.

La forte détérioration du marché de l'emploi a entraîné les conséquences majeures suivantes :

- l'apparition d'un volet important de chômeurs dont les composantes principales sont les jeunes et les femmes ;
- l'émergence de nouvelles formes d'emplois précaires, faiblement rémunérés et peu protégés, générés par les dispositifs d'emploi d'attente, du travail à domicile et le secteur informel qui ont permis à une proportion importante de personnes jeunes et moins jeunes d'obtenir une occupation et de disposer d'une source de revenus.

Dans ce contexte, le phénomène de la pauvreté s'est élargi et touche désormais pratiquement toutes les couches de la population, même celles qui étaient protégées dans le passé par la politique sociale de l'Etat.

La distribution de la pauvreté par catégorie socioprofessionnelle touche, en général, les chômeurs, les saisonniers, les occupés agricoles permanents et les personnes ayant des contrats de travail à durée déterminée.

Les populations les plus pauvres résident, en général, en milieu rural (68%) et la taille moyenne des ménages est supérieure à 08 personnes alors que la taille moyenne nationale est de 07 personnes.

Même si la majorité de la population pauvre vit en milieu rural, la pauvreté a augmenté, durant la dernière décennie, dans les zones urbaines et semi urbaines et ce, en corrélation avec l'évolution à la hausse du niveau du chômage.

## I : Evolution de l'effectif des femmes au chômage.

Jusqu'à l'année 1992, la présence des femmes dans le marché du travail était relativement faible. A partir de 1995, il est constaté que leur part a beaucoup augmenté dans la population active. L'évolution de cette proportion est due à l'arrivée sur le marché de l'emploi d'un grand nombre de femmes qui étaient au chômage et qui n'ont jamais travaillé. C'est ainsi que la proportion des femmes au chômage dans l'ensemble des chômeurs est passée de 3,4% en 1977 à 22,8% en 1995 et se situe à hauteur de 15,3% en 2003.

Ainsi, le volume du chômage féminin a été multiplié par 15 en l'espace de 26 ans, passant de 23.000 en 1977 à 347.000 en 2003, avec un pic de 478.000 en 1995, correspondant à un accroissement annuel moyen de 11%, pendant que le taux d'évolution national, tous sexes confondus, était de 4,8%. Le chômage féminin évolue en terme relatif 2.5 fois plus vite que celui des hommes et de l'ensemble des deux sexes.

Ceci indique que leur présence sur le marché du travail est un phénomène récent et qu'elle se caractérise par le chômage et le sous-emploi.

## Evolution du chômage selon le genre 1977 - 2003

	Effectifs en milliers			Structure en ligne (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
RGPH 1977	648	23	671	96,5	3,5	100
RGPH 1987	1.083	65	1.148	94,3	5,7	100
MOD 1989	926	84	1.010	91,7	8,3	100
MOD 1992	1.346	134	1.480	90,9	9,1	100
LSMS 1995	1.622	478	2.100	77,2	22,8	100
EER 1996	1.787	363	2.150	83,1	16,9	100
AEC 2003	1.917	347	2.264	84,7	15,3	100

Sources : Publications de l'ONS et données redressées par DES/CNES de l'enquête AEC 3eme trim.2003.

## II : Principales caractéristiques du chômage féminin.

L'étude des principales caractéristiques du chômage féminin est établie en utilisant les résultats d'enquêtes et les estimations calculées à partir des statistiques publiées par l'ONS.

### 1- Evolution du chômage selon le genre et l'âge.

En général, le taux de chômage au niveau national a beaucoup diminué, passant de 32,7% en 1996 à 23,7% en 2003. La baisse du taux de chômage a touché plus les femmes que les hommes puisqu'en 2003, leurs taux se situent presque au même niveau, alors qu'ils étaient respectivement de 37,3% et 32% en 1996.

Le taux de chômage varie avec l'âge de la même manière pour les hommes et les femmes. Son niveau est élevé pour les moins de 20 ans, il a les mêmes proportions pour les deux genres pour les tranches 20/29 ans et il décroît quand l'âge augmente et ce, quelle que soit l'année considérée. Cependant, on enregistre une réduction importante, en 2003, du taux de chômage des jeunes de moins de 20 ans (hommes et femmes). Ceci est du probablement à la rétention du système éducatif grâce à la baisse des déperditions scolaires et à l'augmentation de l'offre de formation professionnelle, constatées ces dernières années et, à la multiplication des dispositifs d'emploi d'attente. On observe que les taux connaissent une baisse plus importante pour les femmes à partir de l'âge de 30 ans, conséquence du poids plus contraignant des responsabilités familiales, amplifiées par l'absence d'infrastructures sociales adaptées.

## Taux de chômage selon le genre et par tranche d'âge en 1996 et 2003 en %

Tranches d'âge	1996			2003		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Moins de 20 ans	73,1	73,1	72,8	49,1	49,7	42,2
20 - 24 ans	57,6	57,5	58,0	43,9	42,3	53,3
25 - 29 ans	39,1	39,1	38,7	32,9	31,9	37,5
30 - 34 ans	19,7	20,9	12,2	19,1	19,5	17,2
35 - 39 ans	11,9	12,5	7,0	12,0	12,2	11,0
40 - 44 ans	9,9	10,3	4,7	8,5	8,9	6,0
45 - 49 ans	7,5	7,9	2,5	8,7	9,4	3,6
50 - 54 ans	7,6	7,8	4,2	7,5	8,2	1,1
55 - 59 ans	6,0	6,3	-	6,1	6,6	1,4
Total 16 - 59 ans	32,7	32,0	37,3	23,7	23,4	25,4

Sources : EER / 1996 – ONS ; AEC / 3<sup>ème</sup> trimestre 2003 – ONS

## 2- Le chômage féminin et l'état matrimonial.

Le chômage touche essentiellement les femmes actives célibataires avec des taux très élevés qui atteignent 57,1% en 1996 et près de 40% en 2003. Il en est de même pour la catégorie des femmes divorcées.

Les femmes actives mariées, quant à elles, sont occupées à 89,6% en 1996 et à 92,5% en 2003, ce qui donne des taux de chômage de 10,4% et 7,5%. Ces faibles taux de chômage ne signifient pas que les femmes mariées s'insèrent plus facilement dans le marché du travail ou sont à l'abri du chômage. L'explication serait donc le nombre plus réduit de demandes d'emploi des femmes mariées.

Le niveau de chômage selon la strate en 2003 est plus élevé en milieu rural et ce, quelle que soit la tranche d'âge et pour toutes les catégories de femmes. Les écarts sont importants comme l'indiquent les données du tableau ci-après :

Taux de chômage des femmes selon l'état matrimonial et la strate en 1996 et 2003

Etat matrimonial	1996	2003		
	National	Urbain	Rural	National
Mariée	10,4	6,7	12,1	7,5
Célibataire	57,1	37,8	45,9	39,9
Divorcée	10,7	9,9	24,8	10,3
Veuve	6,6	5,9		6,4
Ensemble	37,3	23,1	33,8	25,4

Source : 1996 : EER / 1996 – ONS ; 2003 : AEC / 3<sup>ème</sup> trimestre 2003 - ONS

### 3- Le chômage féminin et la taille du ménage

La structure des chômeurs par taille du ménage est un indicateur important qui renseigne sur les motifs de recherche d'un emploi. Selon les données de l'enquête sur les niveaux de vie (LSMS), réalisée en 1995 par l'ONS, il ressort que près de 30% des femmes au chômage appartiennent aux ménages composés de 01 à 6 personnes et près de 70% aux ménages de 07 personnes et plus. Il s'avère, aussi, que plus la famille est nombreuse et plus la femme est motivée par la recherche d'un emploi dans le but d'améliorer les conditions économiques de la famille.

#### Structure du chômage féminin selon la taille du ménage

Taille du ménage	Structure (en %)
1 - 4 personnes	11,8
5 - 6 personnes	18,3
7 - 8 personnes	28,3
9 - 10 personnes	24,9
11 personnes et plus	16,7
Ensemble	100

Source : Enquête sur les niveaux de vie - LSMS 1995 / ONS

#### 4- Le chômage féminin et le niveau d'instruction

Contrairement à la situation des années 1970 et, dans une moindre mesure, à celle des années 1980, périodes durant lesquelles il a été observé un taux de chômage élevé des femmes n'ayant aucun niveau d'instruction, la tendance s'est inversée depuis 1996 et encore plus en 2003 : les taux de chômage des femmes de niveau secondaire et universitaire sont devenus plus importants (31% et 26% par rapport au niveau en 2003).

Le taux de chômage des femmes sans instruction a chuté de 17% à 7% , ce qui ouvre deux questions, pouvant être liées soit : elles ne cherchent plus d'emploi soit elles sont employées dans le secteur informel et aides aux ménages non déclarées. Ces questions s'appliquent aussi au niveau moyen. Pour les niveaux secondaire et supérieur, les taux restent forts : sont au chômage 01 femme sur 3 du niveau moyen et 01 femme sur 4 du niveau supérieur, en 2003.

Cette évolution, plus ou moins défavorable, traduit le rétrécissement du marché de l'emploi, en général, et de la demande du travail qualifié, en particulier, auparavant alimenté par les secteurs pourvoyeurs traditionnels : l'administration et l'industrie du secteur public.

#### Taux de chômage des femmes selon le niveau d'instruction en 1996 et 2003

Niveaux d'instruction	1996	2003	Variations (en points de pourcentage)
	Taux de chômage	Taux de chômage	
Sans instruction	17,3	7,0	-10,3
Alphabétisée	12,7	11,6	-
Primaire	32,7		
Moyen	46,3	20,5	-26,3
Secondaire	37,3	30,6	-6,7
Supérieur	18,0	25,7	+7,7
Ensemble	37,3	25,4	-11,9

Source : 1996 : EER / 1996 – ONS ; 2003 : AEC / 3<sup>ème</sup> trimestre 2003 - ONS

## 5- Le chômage et la durée de recherche d'un travail

Le temps consacré à la recherche d'un travail augmente d'une période à une autre. Ceci se traduit par l'allongement de la durée du chômage aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Pour l'année 2003, tous sexes confondus, il est dénombré que plus de la moitié des chômeurs (59,4%) cherchent un emploi depuis au moins 2 ans et près de 41% depuis plus de 3 ans. La part des demandeurs d'emploi depuis 5 ans et plus a atteint un seuil critique de 18,71% soit, près d'un chômeur sur cinq (5).

## Répartition des chômeurs selon la durée de recherche d'un emploi en 2003

Durée de recherche	Effectif en milliers	%
Une année	880	38,87
Deux ans	462	20,48
Trois ans	312	13,75
Quatre ans	186	8,19
Cinq ans et plus	424	18,71
Total	2.264	100

Source : données redressées par DES/CNES de l'enquête Activité, Emploi, Chômage - 3<sup>ème</sup> trimestre 2003 – ONS

Selon le genre, la proportion des hommes à la recherche d'un emploi depuis 02 ans s'est stabilisée à 60% en 1992 et 1995, alors que celle des femmes est passée respectivement de 68,16% à 64,16%. Les hommes trouvent un emploi plus facilement que les femmes et ce, malgré la contrainte du service national. Inversement, la part des chômeurs femmes à la recherche d'un emploi depuis plus de 04 ans est inférieure à celle des hommes comme l'indique le tableau ci-après.

En résumé, il est observé que le chômage s'inscrit de plus en plus dans la durée et que le découragement de continuer à chercher un emploi touche surtout les hommes.

Structure de la population en chômage par sexe selon la durée de recherche d'un travail ; en 92 et 95 : en %

	1992			1995		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
1-3 mois	6,04	4,49	5,90	22,9	19,0	22,0
4-6 mois	10,04	11,57	10,18			
7-12 mois	23,27	22,38	23,19	18,9	23,5	20,0
13-18 mois	5,58	4,84	5,51	17,2	21,7	18,2
19-24 mois	20,36	24,88	20,77			
25-48 mois	22,64	24,23	22,79	21,9	24,23	22,79
Plus de 48 mois	12,07	7,62	11,66	19,2	15	18,2

Source : Année 1992 : Délégué à la planification. Année 1995 Enquête LSMS - 1995.

**Conclusions :**

Malgré la promotion relative de la femme grâce, notamment, à l'amélioration de son niveau d'instruction, de qualification professionnelle et au principe d'égalité d'accès au marché du travail affirmé par les textes de lois, le volume de l'emploi féminin enregistré reste très en deçà de ce qui est attendu. La plupart des informations utilisées n'avaient pas pour objet l'étude de l'activité des femmes. Les limites des informations statistiques disponibles expliquent, en grande partie, pourquoi l'analyse de certains aspects n'a pas été approfondie. Ceci confirme que le domaine d'études n'a pas bénéficié d'un grand intérêt des pouvoirs publics et des chercheurs.

A ce titre, il est suggéré d'entreprendre des enquêtes et des études pour mettre à jour et compléter les données déjà recueillies par les différentes sources et étudier les autres segments, non encore investis.

La progression régulière de l'emploi féminin s'est poursuivie même pendant la vague intégriste des années 90, aggravée par la crise économique. Elle a été fondamentalement favorisée par la scolarisation et la formation massive de la gente féminine. La législation et la valorisation du travail des femmes, l'évolution des pratiques sociales, l'émergence de la famille mononucléaire... ont favorisé également l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

Le niveau d'activité des femmes reste néanmoins faible et sous estimé du fait de la non comptabilisation exhaustive des emplois du secteur informel et de l'agriculture.

La politique libérale tend à réduire le potentiel productif du secteur public, premier employeur des femmes ; ceci s'est réduit par des compressions d'effectifs et la précarisation de l'emploi dans le secteur public et par le recrutement exclusif de vacataires et à Contrat à Durée Déterminée (CDD).

Conjugée à la pauvreté et à la rareté de l'emploi, cette précarisation fragilise davantage la femme travailleuse et celle à la recherche d'une activité et risque de favoriser le chantage et le harcèlement.

L'informel est devenu un secteur pourvoyeur d'emplois, notamment, pour les femmes. La garantie de l'emploi décent et le respect des normes du travail arrêtées par la législation du travail sont ainsi remis en cause par le développement du secteur informel.

En effet, l'informatisation tendancielle et soutenue de l'économie et la précarisation des postes de travail rendent inopérants les acquis sociaux consacrés par le droit national et international du travail, d'autant que le niveau de syndicalisation des femmes est relativement faible ; parmi 1,5 million de travailleurs syndiqués seulement, 15.000 (1%) sont des femmes.

Résultats de l'enquête « Femmes, Emploi, et Fécondité en Algérie » : CENEAP, mars 98

Le chômage féminin selon la situation. L'enquête réalisée en mars 1998 par le CENEAP n'a pris en compte que les déclarations spontanées. En prenant en considération les femmes ayant exprimé leur désir de ne pas chercher du travail et qui ont été comptabilisées parmi les personnes inactives, nous obtenons un taux de chômage de 45,58%. Par contre, si on ne prend pas les femmes ayant exprimé leur désir de ne pas chercher du travail, conformément aux définitions internationales et de l'ONS, nous obtenons un taux de chômage de 23,13%. Ces chiffres confirment la fluctuation très importante de demandeurs d'emploi en fonction de la définition du chômage.

Taux de chômage féminin selon la situation En milliers

Situation	Y compris femmes ne cherchant pas à travailler	Non compris les femmes ne cherchant pas à travailler
Occupées (1)	640	640
Chômeurs ayant déjà travaillé	53	51
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	483	252
Total (2)	536	303
Population active (1)+(2)	1.176	943
Taux de chômage en %	45,58	32,13

Proportion des femmes ayant déjà travaillé et celles n'ayant jamais travaillé. Les chômeurs femmes ayant déjà travaillé restent relativement jeunes : 90,57% ont moins de 34 ans; la structure par âge montre que ce sont les femmes qui sont les premières victimes de suppressions d'emplois. La proportion des femmes n'ayant jamais travaillé est elle aussi caractérisée par son extrême jeunesse : près de 64,18% ont moins de 24 ans.

## Chômage féminin selon l'âge

Age	Femmes ayant déjà travaillé	Femmes n'ayant jamais travaillé
15 - 19	5,66	22,77
20 - 24	35,85	41,41
25 - 34	49,06	33,75
35 - 59	9,43	2,07
60 et plus	0,00	0,00
Total	100	100

Proportion des femmes n'ayant jamais travaillé selon le niveau de qualification. Les données du tableau ci-dessous montrent que la majorité des femmes n'ayant jamais travaillé ont pour principale caractéristique une faible qualification avec une proportion de 74,88% d'entre-elles et seulement 15,22% ont déclaré avoir une qualification moyenne.

## Chômage féminin selon le niveau de qualification

Age	Niveau de qualification			Total
	Sans qualification	Qualification moyenne	Autres	
15 - 19	90,43	9,57	00,00	100
20 - 24	75,15	15,98	8,87	100
25 - 34	64,34	18,18	17,48	100
35 - 59	75,00	12,50	12,50	100
Total	74,88	15,22	9,90	100

Proportion des femmes n'ayant jamais travaillé selon les raisons de non travail. Parmi les différentes raisons de non travail invoquées par les femmes sont

l'absence d'instruction et la non qualification et qui représentent à elles seules 46,76% des cas, suivies de celles qui ont donné comme motif le découragement avec 29,63% des femmes. La catégorie ayant annoncé « autres raisons » sans les définir reste également importante avec 22,69%.

#### Raisons de non travail

Raisons de non travail	Tranches d'âge				Total
	15 - 19	20 - 24	25 - 34	35 - 59	
Malade, invalide	0,00	1,11	0,00	25,00	0,93
Pas d'instruction	5,80	14,44	18,87	0,00	12,50
Pas de qualification	27,54	36,67	39,62	25,00	34,26
Découragement	36,23	27,78	22,64	50,00	29,63
Autres raisons	30,43	20,00	18,87	0,00	22,69
Total	100	100	100	100	100

#### Le travail des enfants en Algérie.

L'enquête<sup>38</sup> sur « le travail des enfants », réalisée en 2003, par l'Institut National du Travail, a concerné 841 ménages répartis sur 12 wilayate ; parmi les 7937 individus dont 2.877 âgés de 6 à 17 ans, les enfants travailleurs interviewés sont de 499 enfants sur les 906 enfants travailleurs de l'échantillon, soit 31,5% du total enfants. Les résultats de cette enquête révèlent que :

- Parmi les 906 enfants, 44% ont entre 14 et 15 ans et 54% entre 16 et 17 ans ;
- Les garçons représentent 76% (379) et les filles 24% (120) des enfants interviewés;

<sup>38</sup> Le travail des enfants en Algérie : INT/MTSS.

- La répartition des enfants travailleurs montre que les filles sont plus jeunes (15 ans et moins) que les garçons: 55,8% contre 51,6%.
  - 23,3% des filles ont 6-13ans, 32,5% ont 14-15 ans et 44,2% ont 16-17 ans ;
  - 21% des garçons ont 6-13 ans, 30,6% ont 14-15 ans et 48,3% ont 16-17 ans.
- En milieu urbain, la part des filles qui travaillent n'est que de 17,7% et celle des garçons de 46%.
- En milieu rural, les parts sont de 22,4% pour les filles et 41,9% pour les garçons ;
- 54, 2% des filles sont employées par leurs proches parents contre 36% pour les garçons;
- Les enfants travailleurs qui ne fréquentent plus ou pas l'école représentent 85,8% soit 46,3% « déscolarisés » et 39,5% « jamais scolarisés » ; donc, près de 15% des enfants qui travaillent, fréquentent l'école ;
- Les enfants travaillant occasionnellement enregistrent un fort taux soit 76 % mais ce qui est plus significatif c'est que le quart des enfants de l'échantillon (24%) travaille régulièrement ;
- Les enfants qui travaillent depuis plus d'un an représentent 61,5% et c'est la catégorie d'âge des 16-17 ans qui se distingue avec 69,5% ;
- Par genre, la sédentarisation professionnelle des filles est plus marquée : 60% des filles travaillent depuis plus d'un an ( 20% pour les garçons) et plus de 62% des filles âgées de 16 à 17 ans et 60% âgées de 10 à 13 ans ont plus d'un an d'ancienneté.
- Les enfants « garçons » d'un parent, chef de ménage, divorcé ou veuf sont plus nombreux à travailler : 60% 52 % en milieu urbain et 50 et 40% en milieu rural. Cette relation entre la situation matrimoniale et le travail des enfants n'existe pas pour les filles : 25% et 14% en milieu urbain et 33% et 36,8% en milieu rural.
- Les résultats de cette enquête indiquent trois activités importantes :

- Vendeurs ambulants : 34,6% des enfants travaillent dans cette activité, particulièrement les 6-9 ans (42%), les 10-13 ans (40%) et les 14-15 ans (40%). Par genre, les garçons sont plus présents dans cette activité que les filles avec 39 % contre 20,8 %. Les strates « urbaine /rurale » semblent équilibrées, avec cependant une proportion plus grande en milieu urbain, 55%;
- Le travail artisanal regroupe plus de 18% ; cette activité est concentrée en milieu rural avec 60,4 %. Les filles sont plus nombreuses dans ce type d'activité que les garçons, soit respectivement 39 % et 11%. Plus de 60% des filles travaillant dans l'artisanat sont âgées de 16-17ans ;
- Le travail agricole se situe en troisième position avec un taux de 15,3%. Les garçons sont plus nombreux dans cette activité avec 17,7% contre 7,5 % pour les filles. Près de 83 % des enfants « travailleurs agricoles » sont du milieu rural ;
  - Quant à la durée du travail, 20% travaillent une heure à deux heures jour, 29%, trois à cinq heures, 35%, six à huit heures et 16% plus de huit heures. Selon le genre, 40% des garçons travaillent de 6 à 8 heures ; par contre 70% des filles travaillent de une heure à quatre heures et 36% d'entre elles ne travaillent que deux heures et moins.
  - De manière générale, les enfants sont employés par leurs proches parents (40%), particulièrement les enfants âgés de 10-13ans (58%) et de 6-9ans (57%). Le mode dominant de rémunération est l'espèce (65%) ; cette caractéristique concerne principalement les garçons avec 69,1% contre 55% chez les filles.

## RECOMMANDATIONS

### I/ Recommandations Générales.

En plus des considérations et contraintes méthodologiques, l'analyse développée des facteurs juridiques et socioprofessionnelles, liés à la place et au rôle de la femme sur le marché du travail, poursuit l'objectif de définir les actions et les mesures concrètes à prendre pour favoriser une plus large et meilleure participation des femmes aux activités économiques en général, à la formation et à la prise de décisions : en effet, on a souvent tendance à oublier que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ne repose pas, seulement, sur l'affirmation de droits, mais sur leur application réelle qui implique, pour les femmes, la réelle jouissance du droit fondamental à l'égalité.

♣ Un grand nombre de facteurs plaident en faveur d'une évolution significative de la demande d'emploi féminin pour les années à venir :

- facteurs démographiques : l'accroissement du nombre de jeunes filles à la recherche de travail, retard du mariage et limitation des naissances, évolution des taux de divorce et du nombre de familles monoparentales ;
- facteurs sociologiques et culturel : urbanisation, ouverture de la société algérienne sur le monde, développement de la scolarisation des filles, amélioration des conditions sécuritaires.
- Facteurs économiques : la diversification et le développement de l'offre de consommation conjugué à la faiblesse des revenus des familles et à la précarité de l'emploi.
- facteurs liés à la dynamique même du phénomène : l'accroissement de l'emploi féminin permet une familiarisation sociale avec le phénomène ;

Par contre, compte tenu de la lenteur et de la lourdeur du processus de remise en marche de l'appareil économique, notamment dans l'industrie, le niveau de création d'emploi même s'il s'améliore ne pourra pas satisfaire la demande, elle aussi, en progression.

♣ Le processus d'ouverture et d'intégration de l'économie nationale à l'économie mondiale, va influencer sur la qualité de l'emploi ; les entreprises vont exiger des niveaux de qualification plus élevés et une plus grande disponibilité pour pouvoir affronter la compétition internationale et l'exigence de respect des normes. Ceci va ouvrir plus de perspectives aux jeunes filles bien formées et les exigences, par ailleurs, des entreprises vont peser plus lourdement sur la vie personnelle et familiale des femmes.

♣ L'accroissement de la population active féminine aura de multiples implications ; accroissement des besoins en matière de prise en charge de la petite enfance, conflits potentiels familiaux, augmentation du célibat et du divorce, aggravation des problèmes de surexploitation et de non respect de la législation au détriment de la santé et du bien être des femmes et d'une extension des problèmes de harcèlement sexuel et moral .

▪ Compte tenu de la diversification de l'offre des entreprises nationales et internationales qui s'accaparent des parts de plus en plus grandes du marché des produits traditionnellement fabriqués à domicile (pâtes, vêtements, tapis, etc.) et de la faible productivité du travail à domicile, l'emploi traditionnel à domicile tendra à disparaître ; une politique énergique de promotion du tourisme national et international peut aider au maintien de certaines activités artisanales mais son impact sera limité durant cette décennie compte tenu des retards accumulés et de la faible compétitivité du produit touristique national . Cette érosion prévisible du travail à domicile poussera de plus en plus de femmes à chercher du travail dans des activités informelles à l'extérieur.

Aussi les évolutions socioéconomiques prévisibles impliquent-elles, dès à présent, la mise en oeuvre de politiques sociales et économiques soucieuses de la cohésion et des équilibres sociaux, de valorisation et d'intégration des ressources humaines dans le processus de développement du pays, de l'égalité des chances entre les différentes catégories sociales, d'encouragement à la compétition sociale et économique saine, et de protection des catégories sociales vulnérables.

▪ Compte tenu des disparités importantes, une politique volontariste de promotion de l'emploi féminin est à renforcer ; cette politique doit concerner les diplômées de l'enseignement supérieur dans un souci de rentabilisation des investissements de la formation, mais ne doit certainement pas se limiter à cette seule catégorie ; au plan universel, il est reconnu que la lutte contre la pauvreté passe par l'amélioration des niveaux d'activité féminine .

♣ L'égalité des chances conquise, mais non encore achevée, s'avère être un des principaux instruments indispensables au développement durable. Cela est d'autant plus valable que le pays connaît et connaîtra de profondes mutations économiques et sociales avec les perspectives d'association à l'UE et d'adhésion à l'OMC.

Les données statistiques confirment que la participation des femmes au marché du travail a, paradoxalement, sensiblement augmenté au cours de la dernière décennie. Néanmoins, il existe encore des facteurs d'ordre social et culturel défavorables qui freinent la participation des femmes au marché du travail : poids des responsabilités familiales et difficulté de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et manque ou inadéquation des services et des infrastructures (garderies, écoles, transports) .

♣ Il existe, cependant, un problème complexe en ce qui concerne la non généralisation, de la part des femmes, de leurs propres capacités et des possibilités qui s'offrent à elles, problème que des textes ne pourront pas résoudre. La seule et

unique solution réside dans un profond changement culturel permettant la modification du comportement des femmes elles-mêmes et de l'environnement dans lequel elles vivent et agissent. Aussi est-il important d'encourager les femmes à sortir de leur isolement sur fond d'acceptation de leur sort ou de résignation. A cette fin, la constitution de structures associatives appropriées visant à développer l'auto assistance peut faciliter une meilleure identification, de la part des femmes, de leurs besoins et des solutions à mettre en oeuvre .

♣ Les niveaux d'instruction, de formation et de qualification ont des répercussions sur la participation quantitative et qualitative des femmes au marché du travail . Cependant, il existe encore des situations préoccupantes d'analphabétisme et d'interruption de la scolarité touchant les filles, notamment dans les régions rurales.

♣ La collecte systématique des statistiques par genre est relativement récente. On peut en conclure que le taux de chômage théorique des femmes est de loin supérieur à celui des hommes, étant donné que de nombreuses femmes sans emploi ne sont pas recensées. Ces données, même partielles, témoignent d'une faible participation au marché de l'emploi officiel, alors qu'en réalité, sa contribution directe ou indirecte à la production et au développement provient essentiellement du travail agricole et du secteur informel, irrégulier, non reconnu et non comptabilisé.

Les statistiques devront toujours faire la distinction entre les femmes et les hommes afin de faciliter le contrôle des avancées réalisées en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

♣ En principe, tous les secteurs de production sont ouverts et se prêtent au développement de l'emploi féminin.

L'agriculture et l'artisanat sont des secteurs où les femmes ont toujours joué un rôle important en tant que travailleuses-productrices, mais également en tant qu'éléments de cohésion culturelle et sociale et, dans le cas de l'artisanat (textile et alimentaire principalement), en tant que gardiennes des méthodes de production traditionnelles qui représentent une valeur ajoutée réelle pour ce type de production.

Le secteur des services revêt une grande importance car il connaît dans toutes les zones une expansion rapide. De nouveaux besoins qui, avant l'exode rurale, étaient satisfaits grâce aux vastes réseaux de solidarité familiale et tribale, sont apparus. Le processus accéléré et incontrôlable de l'urbanisation a créé et crée des risques pour la santé et l'environnement (quartiers surpeuplés, pénurie de logements ou exigüité des habitations, promiscuité et maux sociaux, insuffisance des infrastructures civiles...).

Il est par conséquent nécessaire de développer, en complément aux administrations, des services d'assistance destinés aux femmes qui travaillent (en particulier des crèches, des jardins d'enfants, classes maternelles, des aides familiales et des centres de consultation).

Dans ce cadre, Il est aussi nécessaire de mettre en place des infrastructures de santé destinées aux femmes ou, lorsqu'elles existent déjà, de les améliorer considérablement et de les affecter en priorité à la prévention ainsi qu'à la formation et à l'information des femmes. Il a été démontré que les investissements dans le domaine de l'hygiène et de la santé en faveur des femmes produisent des effets globalement positifs pour l'ensemble de la société, davantage que des investissements destinés sans distinction à l'ensemble des citoyens : les femmes, en raison de leur spécificité, du rôle qu'elles jouent en tant que force de cohésion au sein de la famille et des rapports qu'elles établissent entre elles, constituent un

vecteur particulièrement efficace, voire plus efficace que les autres acteurs sociaux, pour diffuser des comportements sanitaires corrects.

♣ Le passage de l'affirmation du droit fondamental à l'égalité de traitement à la mise en oeuvre effective de l'égalité des chances est un processus complexe et long, qui n'en est qu'à son stade initial. Toutefois, ce processus a permis d'enregistrer des résultats significatifs dans le domaine de l'intégration des femmes dans le marché du travail et a débouché sur l'élaboration de lois pour interdire toute discrimination, pour la promotion de l'égalité de traitement, mais également sur toute une série d'instruments et d'actions de protection sociale.

♣ Parallèlement aux mesures à caractère fondamentalement juridique, c'est-à-dire à l'affirmation explicite du principe d'égalité de traitement, trois axes d'intervention sont à développer afin de promouvoir l'intégration des femmes dans le marché du travail : les deux premiers concernent les mesures structurelles (formation, orientation) et de soutien (infrastructures, garderies, aides familiales). Le troisième doit viser à reconnaître, par des moyens appropriés, le travail non déclaré des femmes et à réduire l'économie informelle.

♣ Sans un effort volontaire visant à offrir à tous les écoliers - filles ou garçons - l'éducation la plus diversifiée possible, l'intégration des femmes dans le marché du travail restera marginale ou cantonnée à des postes subalternes. Il reste par conséquent à espérer que cet effort se concrétisera, en particulier en ce qui concerne la formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, qui constituent désormais la base du système de production dans tous les pays.

♣ La contribution et la participation des partenaires sociaux sont indispensables à tous les stades de la formation, mais devront prévoir des actions et des moyens spécifiques. Dans ce sens, les organisations de partenaires sociaux devront subir

une restructuration et s'adapter, sur le plan organisationnel et surtout culturel, à l'objectif de promotion du travail des femmes.

Les partenaires sociaux ont une responsabilité particulière à assumer dans ce domaine, et devront oeuvrer en faveur du respect du principe d'égalité des chances, notamment en ouvrant, beaucoup mieux, leurs organes de représentation et de prise de décisions aux femmes.

♣ L'activité des femmes en tant que promotrices et gestionnaires de PME/PMI offre une grande opportunité de développement global, à condition qu'elle échappe à la subordination et à la dépendance familiale. Il est particulièrement important, pour les femmes chefs d'entreprise, de pouvoir obtenir la jouissance complète de leur droit à la propriété et à l'autonomie en matière de décisions, ce qui suppose de mettre fin, en droit et en fait, à cette "clandestinité civile". Il est tout aussi indispensable de garantir l'accès au crédit. La difficulté qui risque de surgir fréquemment au moment de la demande de crédit serait l'absence ou l'insuffisance des garanties, difficulté qui s'accroît en proportion directe lorsque le demandeur est une femme.

Parmi les mesures indispensables figure également la constitution, in situ, de réseaux de consultation et d'assistance (administrative, fiscale, technologique, relative au marché, etc.) au service des PME et accessibles dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes. Cela pourrait se faire à travers des sociétés de garantie mutuelle, gérées par des femmes et capables de développer un service de consultation juridique et administrative sur l'ensemble du territoire, tout en entretenant des rapports étroits en matière de formation et d'information avec les réseaux correspondants dans les pays du Maghreb, du monde Arabe, de l'UE, de l'Afrique et des autres régions.

♣ Afin de favoriser le développement des micro entreprises et du travail indépendant chez les femmes et de passer d'un travail non déclaré et d'une

économie de subsistance à une activité reconnue, il faudra promouvoir, à travers des groupes d'auto assistance, la prise de conscience de la part des femmes concernées de leurs capacités et des possibilités qui s'offrent à elles. Des services sociaux et des aménagements minimaux en matière de sécurité sociale devront être prévus, compte tenu du fait que de nombreuses activités indépendantes ont une haute valeur sociale, et viennent souvent remplacer ou compléter des infrastructures sociales insuffisantes.

♣ Afin de renforcer la participation des femmes au marché du travail (travail salarié), il est nécessaire de continuer à promouvoir et à améliorer la qualité de l'enseignement obligatoire en garantissant l'égalité des chances, aussi bien au niveau de la formation de base que de la formation professionnelle et continue.

Le développement des programmes de formation professionnelle doit tenir compte des besoins propres à différents groupes de femmes en situation précaire : les femmes vivant dans des zones urbaines à forte densité de population ou dans des zones rurales, les femmes assumant la fonction de chef de famille de fait, les femmes analphabètes. Les services d'orientation professionnelle ont un rôle et une responsabilité prépondérants à assumer dans cette approche.

♣ Les femmes ont toujours contribué au développement de la société et de l'économie à travers le monde entier. Cette réalité est encore peu reconnue en Algérie, en raison d'une trop faible participation réelle des femmes à la prise de décisions et au pouvoir (au sein de la famille, dans les milieux politiques, dans l'économie, au niveau de l'information). Un examen plus approfondi du potentiel que représentent le travail et l'activité des femmes démontrerait qu'à ce niveau les femmes ne remplacent pas les hommes mais, au contraire, peuvent apporter une importante contribution quantitative et qualitative au développement. L'évolution de cette dernière décennie qui a vu l'arrivée en force des femmes sur le marché du

travail et dans la vie active en général s'est accompagnée d'un important progrès économique et social. Cette tendance doit être soutenue.

♣ Il est évident que les médias peuvent et doivent jouer un grand rôle dans ce sens, mais il est avant tout évident que seule l'action de socialisation de l'école peut avoir un impact profond sur les jeunes et permettre une réelle transformation des représentations attitudes et valeurs. Il y a lieu, donc, d'introduire réellement l'éducation liée aux questions de genre et accorder une attention particulière aux messages implicites et explicites véhiculés par les différents enseignement relatifs aux rôles et statuts des deux sexes.

Les mesures proposées devraient constituer les axes principaux d'un projet visant à permettre aux femmes de passer de l'égalité de traitement à l'égalité des chances, étant entendu que toute politique mise en oeuvre devra faire preuve de sa capacité à intégrer les femmes dans le développement économique et social en valorisant leurs potentialités.

## I / Recommandations particulières

Les défis que la société algérienne est appelée à relever pour optimiser ses ressources humaines et éviter la dégradation du climat social et les fractures entre genres nécessitent :

- ♣ D'engager en profondeur un travail d'adaptation et d'actualisation des valeurs, des normes et représentations liées aux rôles et aux statuts des hommes et des femmes, pour les mettre en conformité avec les exigences de la modernité. A cet effet, des efforts de communication sociale doivent être engagés visant à :
  - Valoriser le travail productif et socialement utile, dans le strict respect des lois sociales.
  - Promouvoir les valeurs d'équité entre les deux sexes et de respect de la dignité des femmes. L'adhésion au principe d'égalité de chances entre tous les citoyens est un facteur puissant d'entraide entre les membres de la famille, de coopération et de compétition saine dans l'intérêt de tous.
  - Promouvoir la confiance des femmes dans leurs capacités à s'intégrer au monde du travail et à avoir des attitudes plus résolues et efficaces en matière de recherche d'emploi.
  
- ♣ De mieux protéger les femmes et lutter contre les discriminations en matière d'accès à l'emploi et de mobilité professionnelle. A cet effet, diverses actions peuvent être envisagées :
  - Une législation<sup>39</sup> plus ferme pour protéger la dignité des femmes contre toutes les formes d'atteintes morales (insultes, harcèlement sexuel et moral, chantage, intimidation et discrimination).

---

<sup>39</sup> Récemment adopté par le Parlement

- Une information large concernant la législation du travail auprès des travailleurs en général et des personnes en situation de formation et une meilleure sensibilisation des inspections du travail.
- Une amélioration des niveaux de syndicalisation des femmes.
  
- ♣ De mener une politique plus dynamique de création d'emploi pour sauvegarder les équilibres sociaux tout en permettant une amélioration des niveaux d'emploi féminin. Il est de ce fait important de rompre avec la vision qui consiste à responsabiliser l'Etat seul par rapport à la création de l'emploi. L'Etat doit certes poursuivre ses efforts pour améliorer le niveau de l'emploi en général en injectant des ressources financières dans des secteurs fortement utilisateurs de main d'œuvre comme le BTPH, les services et dans les dispositifs d'emploi.
  
- ♣ De développer une politique soutenue de formation permanente favorisant la promotion des compétences ce qui permettra de relever les défis liés à la modernisation de l'économie et son intégration dans le processus de mondialisation. Le niveau de l'emploi tend de plus en plus à être lié au niveau de compétence des ressources humaines . En effet, le niveau de l'emploi masculin et féminin sera conditionné par la qualité de la formation des jeunes et la capacité à s'adapter à l'évolution des exigences du monde du travail . A ce titre, il y a lieu de :
  - mieux informer sur le monde du travail en jetant les ponts entre le monde de la formation et le monde du travail à tous les niveaux et en rénovant le système d'orientation scolaire et professionnel pour qu'il puisse dépasser la fonction de ventilation des flux,
  - diversifier les parcours de formation et assouplir les règles de passage et de circulation entre les différentes formes de formation et d'enseignement (enseignement général et technique, formation professionnelle, formation universitaire, formation en cours d'emploi, formation à distance.. ),

- donner un socle de compétences générales large, pertinent et évolutif pour permettre aux jeunes de s'adapter à l'évolution des exigences du marché du travail,
- d'améliorer les compétences institutionnelles en matière d'observation, d'analyse et de connaissance du monde du travail et de développer la capacité des institutions concernées (services d'orientation scolaire et professionnelle et services de planification de la formation, services d'aides à la création d'entreprise et services de l'emploi) à suivre les évolutions de l'emploi non seulement au niveau national mais également au niveau international (compte tenu de l'avancée du processus d'intégration économique au niveau mondial),
- de publier et assurer une large diffusion du guide juridique pour la promotion des droits de la femme.

♣ De promouvoir les formes nouvelles d'emploi pour faciliter la participation des femmes à l'activité économique. Il y a lieu en particulier de réfléchir à la promotion du travail à distance (télétravail). De nombreuses activités d'études, de conception et d'enseignement pourraient être externalisées hors de l'espace traditionnel de travail ce qui permettra aux femmes de concilier leurs obligations familiales et professionnelles et également des économies substantielles à tous les niveaux (frais de transport, temps, énergie, coûts des locaux, etc.). En réponse à une demande féminine importante, il y a lieu également de penser à assouplir la législation du travail en légalisant le « travail à temps partiel » pour les femmes.

♣ D'améliorer la qualité de la prise en charge de la petite enfance : les processus d'accroissement de l'emploi féminin dans tous les pays développés ont été accompagnés d'une institutionnalisation de la prise en charge de la petite enfance (création de crèches, de jardins d'enfants et d'écoles maternelles). Cette institutionnalisation permet une amélioration de la qualité de la prise en charge, grâce au contrôle et à la formation. Elle permet aussi de soutenir le développement

de l'emploi féminin en rassurant les femmes travailleuses quant à la qualité de la prise en charge de leurs enfants et en créant des emplois.

♣ D'appliquer en fait le critère de qualification professionnelle et de compétence pour la sélection des cadres sans discrimination de sexe à des postes de responsabilité .

♣ De prévoir des dispositions explicites dans le droit social, le droit civil et le droit pénal protégeant la femme contre toutes formes de violence et toutes formes de harcèlement quelle que soit la forme qu'elle pourrait prendre ( harcèlement sexuel, moral, intimidation, brutalité) .

✓ Commission Relations de Travail.

Messieurs : Feu A.Ghanes : Président  
M. Missoumi : Vice Président  
A.Benyounés  
M. Amraoui  
M.S. Kordjani  
A Aidel  
C.Boudebouz  
A Attia  
A. Beldjillali  
M. Benzerafa  
El H. Ouzir  
M.El H. Merah  
A. Moussaoui  
M. Tchoulak

✓ Division des Etudes Sociales

Messieurs : KE. Benhabib : Chef de la Division  
A. Chiheb : Directeur d'études  
A.Houari : Chef d'études  
Mesdames : F.Boudjellali : Chef d'études  
A. Stiti : analyste de l'économie

La Commission remercie Mme S. Benabbes, membre du Bureau du CNES, pour ses observations et ses enrichissements.

Rencontres/débats

▪ Lundi 16 février 2004 :

- Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale : M.M.Khiat, Inspecteur Général du Travail.
- Institut National du Travail : M. I . Benameur, Directeur Général.
- Office National Des Statistiques (ONS) : M. M. Boumati, Directeur Général.
- Association Nationale « Femmes et Développement Rural » : Mme B.Zitoune, Présidente.
- Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA) : Mme S.Salhi, Présidente de la Section Femmes.

▪ Mardi 17 février 2004 :

- Direction Générale de la Fonction Publique : M.Dj.Kharchi, Directeur Général.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité : M.A.Boudouma, Sous-directeur.
- Association des femmes cadres algériennes pour la revalorisation et l'élargissement de l'encadrement féminin (AFACE) : Mme A. Kouadri, Vice présidente.

▪ Mercredi 18 février 2004 :

- Mme H.Dekkar, Chargé d'Etudes et de Synthèse auprès de la Ministre Déléguée Chargée de la Famille et de la Condition Féminine.