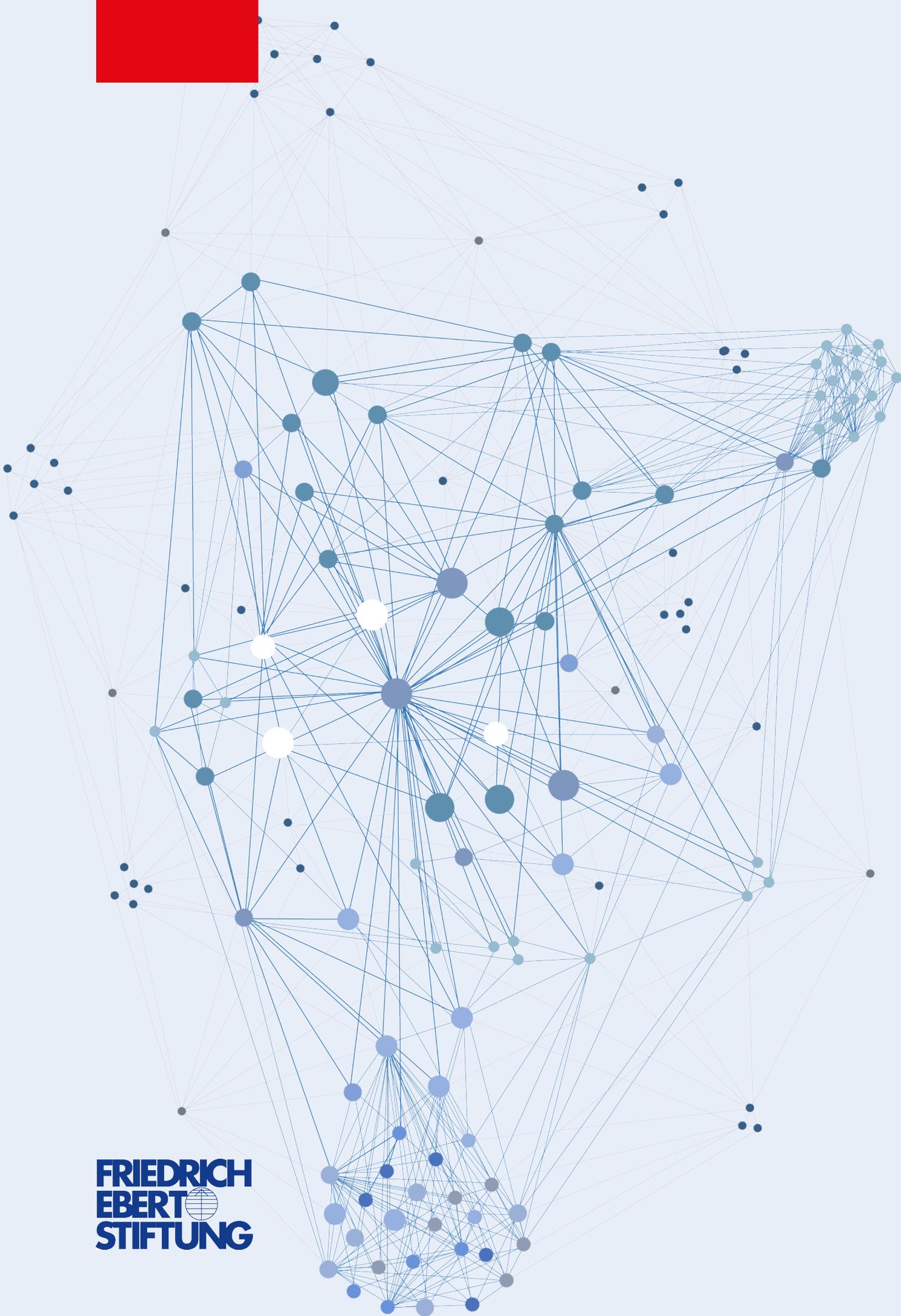




ETUDE EXPLORATOIRE SUR L'ACCES DES FEMMES
AU MARCHE DU TRAVAIL EN ALGERIE



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

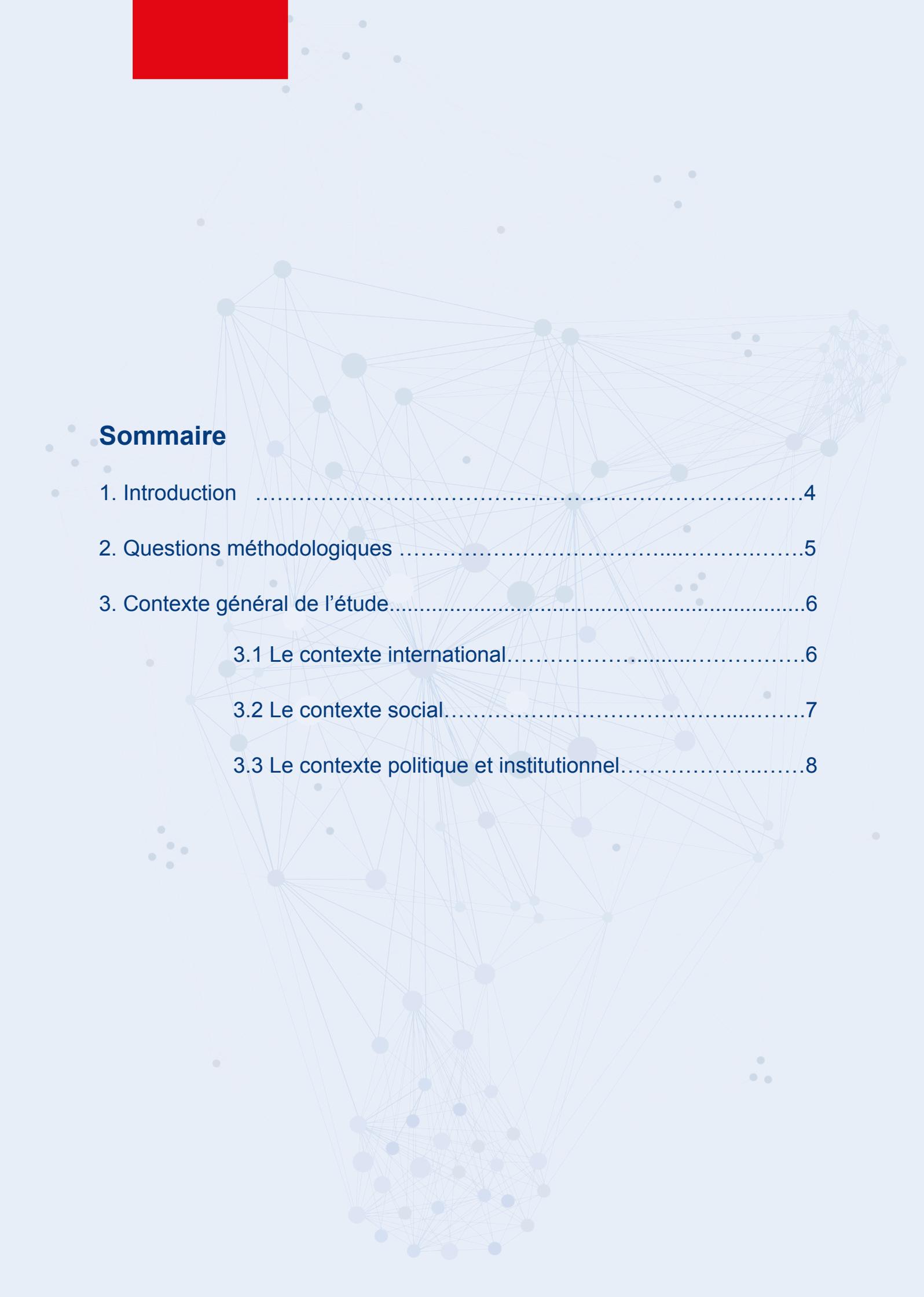


ETUDE EXPLORATOIRE SUR L'ACCES DES FEMMES AU
MARCHÉ DU TRAVAIL
EN ALGERIE

• Réalisée par Med Cherif BELMIHOUB
Professeur,
Consultant en Management et Economie institutionnelle

Assisté de Melle Soumya ALILAT
Doctorante en Management

Décembre 2016



Sommaire

1. Introduction	4
2. Questions méthodologiques	5
3. Contexte général de l'étude.....	6
3.1 Le contexte international.....	6
3.2 Le contexte social.....	7
3.3 Le contexte politique et institutionnel.....	8

Chapitre 1 : Etat des lieux

Introduction

1.1 Données générales sur l'emploi et le chômage des femmes en Algérie.....	9
a) Données globales sur l'emploi et le chômage 2005-2011.....	9
b) La demande d'emploi	14
1.2 L'entreprenariat féminin par les dispositifs d'aide à l'auto-emploi.....	16
a) L'Agence de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ).....	17
b) La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC).....	18
c) L'agence nationale de Gestion du Microcrédit (AGCM).....	20

Chapitre 2 : Analyse des causes du problème d'accès des femmes au marché du travail

2.1 Libérer les femmes des contraintes et responsabilités domestiques pour une auto-nomisation économique et sociale.....	22
2.2 Analyse des facteurs explicatifs de la faible participation des femmes à l'activité économique en Algérie.....	24
a) Les facteurs économiques de mobilité.....	24
b) Les facteurs socioculturels.....	25
c) Insuffisance d'information des femmes sur leurs droits et sur les démarches à suivre en cas de discrimination.....	26

Chapitre 3 : Recommandations

3.1 Pour les autorités publiques	27
3.2 Pour la société civile	30
3.3 Pour les institutions universitaires.....	31
3.4 Pour le secteur privé.....	32

Conclusion générale

33

Annexe 1.....

34

Annexe 2

35

Bibliographie sélective

36

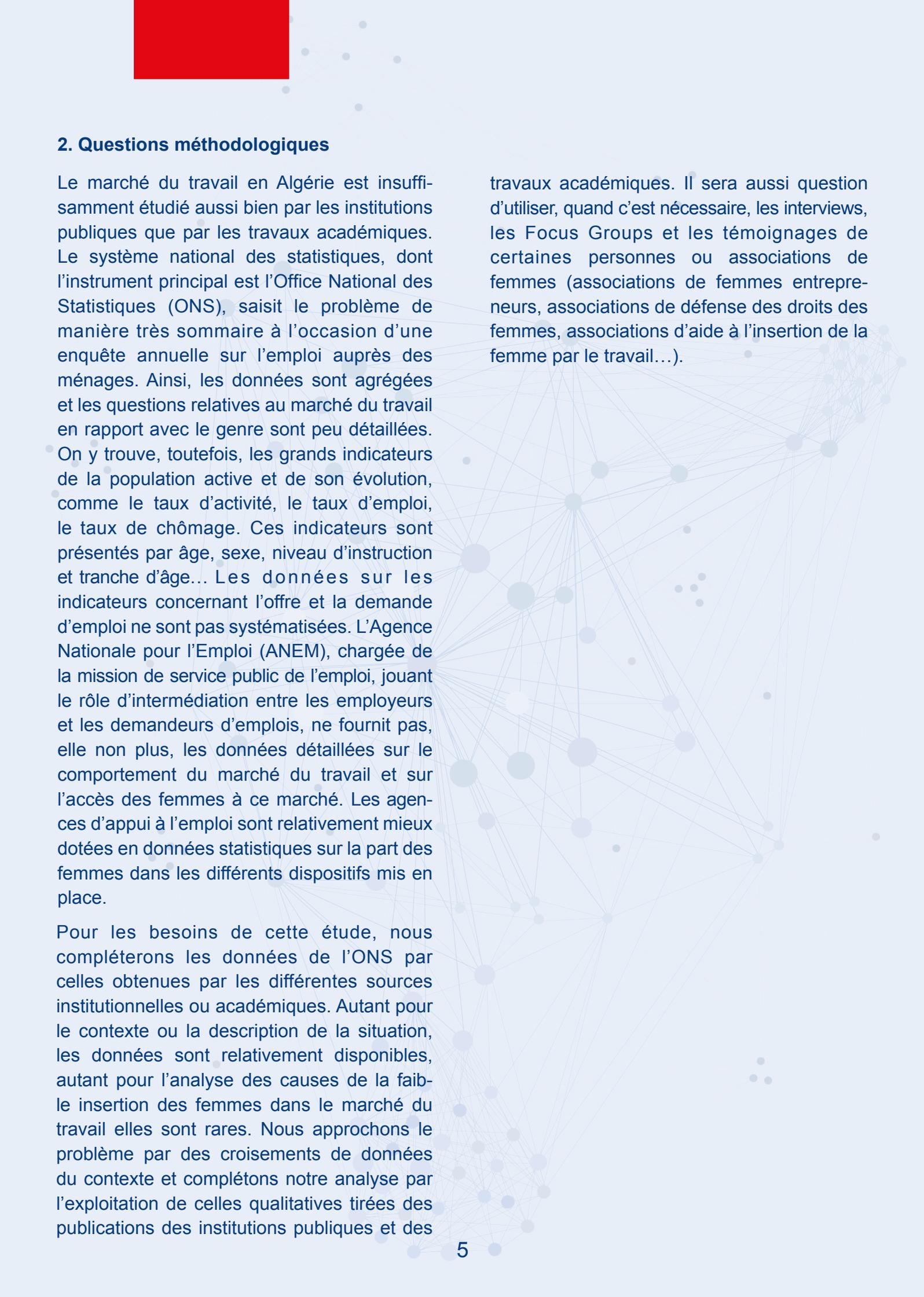
1. Introduction

La question de l'emploi demeure un défi pour tous les pays, cependant avec des degrés variables. Les pays en développement, dont l'Algérie, sont beaucoup plus touchés par le chômage en général, et, encore plus, par celui des femmes et des jeunes. Pour les femmes dans les pays du Sud, la situation est plus complexe, car il s'agit d'une double difficulté, celle de l'accès au marché formel du travail et celle d'occuper un emploi décent au sens du BIT (Bureau International du Travail), lorsque cet emploi est offert par le secteur informel. Pour faire face à ces difficultés, beaucoup de pays ont mis en place des politiques publiques d'emploi à destination des jeunes et, d'autres, orientées sur les femmes. L'Algérie s'est engagée dans une démarche, plutôt axée sur l'égalité de traitement et de la non-discrimination entre les genres. Ainsi, des politiques sont mises en place aussi bien pour l'accès au marché du travail (agences d'intermédiation, législation sur les droits des femmes, autonomisation économique des femmes,...) que pour la création d'emplois (dispositifs d'appui à l'auto-emploi et à l'entrepreneuriat, emplois aidés et pris en charge par les agences étatiques comme : ANSEJ, CNAC, ANGEM, ANEM, ADS).¹

Le présent rapport a pour principale finalité l'analyse des contraintes rencontrées par les femmes, à la fois pour s'engager sur le marché du travail et pour trouver un emploi décent. Notre étude reste exploratoire et n'a pas la prétention d'un recensement exhaustif de ces contraintes, ni encore moins celle de présenter des solutions inédites. Nous analysons les

politiques publiques à travers les dispositifs mis en place et nous tirons des conclusions sur les résultats obtenus et sur les pistes à explorer pour une meilleure adaptation des dispositifs futurs aux contraintes spécifiques des femmes. Deux questions seront au cœur de notre démarche : pourquoi les femmes ne s'engagent-elles pas suffisamment dans une activité (taux d'activité des femmes en Algérie des plus faibles dans la région MENA, 16,5%) ? et pourquoi l'amélioration du niveau d'éducation des filles (dominantes dans l'Enseignement supérieur à 60% des effectifs étudiants depuis déjà plusieurs années) n'a pas amélioré sensiblement l'accès des femmes au marché du travail en Algérie ? Peut-être que ces deux questions sont seulement les deux faces d'une même pièce (d'une même matrice). La situation économique du marché du travail (faible offre) n'est pas la seule explication. Notre approche des deux questions nous a amené à identifier des catégories d'analyse autour du faible niveau d'activité des femmes. Mais, il faut noter que ce niveau évolue positivement avec celui de l'instruction des femmes et, par conséquent, la demande de travail sera encore plus grande dans les années à venir et elle concernera de plus en plus des femmes diplômées et qualifiées. Cette catégorie de femmes ne doit pas nous faire occulter les problèmes des autres catégories comme celles qui sont sans niveau d'instruction (on estime, en 2016, le taux d'analphabétisme à 12.33%) et celles des compagnes qui ne profitent pas des dispositifs d'emploi mis en œuvre.

¹ ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
CNAC : Caisse Nationale d'Allocation-Chômage
ANGEM : Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
ANEM : Agence Nationale pour l'EMploi
ADS : Agence de Développement Social

A decorative background featuring a network of interconnected nodes and lines, with a prominent red square in the top left corner.

2. Questions méthodologiques

Le marché du travail en Algérie est insuffisamment étudié aussi bien par les institutions publiques que par les travaux académiques. Le système national des statistiques, dont l'instrument principal est l'Office National des Statistiques (ONS), saisit le problème de manière très sommaire à l'occasion d'une enquête annuelle sur l'emploi auprès des ménages. Ainsi, les données sont agrégées et les questions relatives au marché du travail en rapport avec le genre sont peu détaillées. On y trouve, toutefois, les grands indicateurs de la population active et de son évolution, comme le taux d'activité, le taux d'emploi, le taux de chômage. Ces indicateurs sont présentés par âge, sexe, niveau d'instruction et tranche d'âge... Les données sur les indicateurs concernant l'offre et la demande d'emploi ne sont pas systématisées. L'Agence Nationale pour l'Emploi (ANEM), chargée de la mission de service public de l'emploi, jouant le rôle d'intermédiation entre les employeurs et les demandeurs d'emplois, ne fournit pas, elle non plus, les données détaillées sur le comportement du marché du travail et sur l'accès des femmes à ce marché. Les agences d'appui à l'emploi sont relativement mieux dotées en données statistiques sur la part des femmes dans les différents dispositifs mis en place.

Pour les besoins de cette étude, nous compléterons les données de l'ONS par celles obtenues par les différentes sources institutionnelles ou académiques. Autant pour le contexte ou la description de la situation, les données sont relativement disponibles, autant pour l'analyse des causes de la faible insertion des femmes dans le marché du travail elles sont rares. Nous approchons le problème par des croisements de données du contexte et complétons notre analyse par l'exploitation de celles qualitatives tirées des publications des institutions publiques et des

travaux académiques. Il sera aussi question d'utiliser, quand c'est nécessaire, les interviews, les Focus Groups et les témoignages de certaines personnes ou associations de femmes (associations de femmes entrepreneurs, associations de défense des droits des femmes, associations d'aide à l'insertion de la femme par le travail...).

3. Contexte général de l'étude

Le contexte de l'étude est caractérisé par des défis majeurs induits par une décennie de violences, par une croissance démographique et un exode rural qui ont transformé profondément la structure de la population et ont eu des impacts sur toutes les catégories de la société algérienne et, plus particulièrement, sur les femmes et leurs conditions d'émancipation. La vulnérabilité des femmes a été fortement aggravée par ces transformations. En même temps, la reprise de la croissance économique, grâce aux ressources budgétaires tirées de la fiscalité pétrolière (à travers elle la dépense publique à destination de la société), a créé des opportunités d'épanouissement des Algériens par une création massive d'emplois (le taux de chômage est passé de 29% en 2000 à 10% en 2015).

3.1. Le contexte international :

Celui lié à la question des droits et de la condition des femmes. Il est caractérisé par une avancée significative :

La Commission de la condition des femmes de l'ONU a examiné l'état d'application par l'Algérie des divers instruments et textes internationaux adoptés au sein des instances onusiennes: la CEDAW, le Programme d'Action de Beijing, le Programme d'action de Beijing+5, la Déclaration du Millénaire et les Objectifs du Millénaire pour le Développement. Sur l'ensemble de ces textes, l'Algérie a fait figure de «bon élève». En effet, l'Algérie a intégré toutes les dimensions sur le genre dans sa législation ; ce qui ne préjuge pas du degré de son effectivité dans la pratique.

L'inscription de la dimension genre comme une approche globale pour la promotion de la condition féminine dans plusieurs résolutions des Nations Unies, à l'instar de celles précisées plus haut. La Commission de la condition des femmes de l'ONU continue de suivre l'évolution des droits des femmes dans l'ensemble des pays et propose régulièrement des recommandations qui remontent souvent à l'AG de l'ONU pour avoir plus de poids sur les Etats. Depuis au moins une décennie, la question des droits économiques et de l'autonomisation des femmes est devenue récurrente et est considérée comme le levier principal d'émancipation des femmes.

En 2000, l'Organisation des Nations Unies a fait de l'égalité des genres et de l'autonomisation

des femmes le troisième des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en faveur de la lutte contre la pauvreté et pour le développement humain. La proportion des sièges détenus par les femmes dans les Parlements nationaux est un des critères d'évolution en ce sens.

Le 3ème Objectif du Millénaire pour le Développement est consacré à «Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes». Cet objectif vise prioritairement à «éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005, si possible, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard.» Il est mesuré par les indicateurs suivants:

Taux brut de scolarisation des filles par rapport à celui des garçons dans l'enseignement primaire ;

Proportion des femmes salariées dans le secteur non agricole ;

Proportion des sièges occupés par des femmes dans les législatures uniques ou les chambres basses des Parlements nationaux.

Pour les besoins de notre étude, nous relevons qu'en 2015 la population active féminine s'élevait à 2.317000 individus, constituant 19,4% de l'ensemble de la population active. Ce taux d'activité est, cependant, nettement inférieur à celui des hommes qui est de 66,8%. Le Programme Commun pour l'égalité entre les genres et l'Autonomisation des femmes en Algérie (INSAF) a été conçu en concertation



entre plusieurs ministères, organisations de la société civile et sept organisations du système des Nations Unies (PNUD, UNFPA, UNICEF, ONUSIDA, BIT, ONUDI et ONUFEMMES). Il a pour objectif d'appuyer les efforts nationaux pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, avec un accent particulier sur l'accès amélioré à l'emploi pour les femmes.¹

Le quatrième Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide de Busan (Corée, 2011), a souligné que l'égalité entre les hommes et les femmes et le respect des droits des femmes constituent les fondements du développement.

3.2. Le contexte social :

Les réformes politiques et institutionnelles amorcées en 1989, qui ont instauré le pluralisme politique, syndical et le droit d'association, ont créé une dynamique dans la société civile. Les femmes ont été très actives dans ce mouvement social et politique. La question du genre a été souvent au cœur des mutations non sans difficultés. Face aux conceptions archaïques et passéistes, promues par certains segments de la classe politique et d'autres dans la sphère culturelle, les femmes ont été souvent aux premières loges pour défendre leurs droits constitutionnels.

De fortes mutations caractérisent la société algérienne d'aujourd'hui en matière d'évolution de la question du genre :

L'émergence d'une société civile plurielle et dynamique, mais souvent atomisée dans des organisations velléitaires, peu ancrées dans la société ;

Une revendication forte des femmes pour une

autonomisation par l'accès aux retombées des investissements dans les sphères économique et sociale particulièrement à travers l'emploi et l'entrepreneuriat.

En 2005, un rapport du Forum Economique Mondial soutenait que les pays qui ne tirent pas pleinement parti du potentiel de la moitié de leur population gèrent mal leurs ressources humaines. Il n'en demeure pas moins que les femmes dans le Monde arabe ont plus de difficultés qu'ailleurs à trouver des emplois et à s'impliquer activement dans la vie publique ; pourtant, dans cette région du monde, les jeunes femmes jouissent d'une meilleure éducation et d'une bonne santé contrairement à leurs mères (Banque Mondiale, rapport sur le développement humain région MENA 2015).

Le Programme Mondial d'Action des Droits des Femmes, initié par les Nations Unies (Beijing, 1995), note que dans la région Moyen-Orient-Afrique du Nord, la discrimination, fondée sur le sexe, constitue un obstacle à la réalisation des principes du programme et à l'autonomisation des femmes ainsi qu'à leur accès au plein exercice de leurs droits socioéconomiques. Cette situation a beaucoup évolué à la lumière des différentes législations et de l'action des associations de la société civile. En Algérie, le cadre institutionnel et législatif a introduit des dispositions consacrant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et, bien au-delà de cette égalité, une discrimination positive en faveur des femmes est même inscrite dans la Constitution. Dans la réalité, des comportements discriminatoires et des pratiques de restriction de ces droits sont observés.

² ALGERIE : Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), Rapport National 2000-2015, Rapport établi par le gouvernement algérien, Juin 2016. Pp. 59-69 (3ème OMD)

3.3 Le contexte politique et institutionnel :

En Algérie, la question de l'égalité des droits et de la non-discrimination entre les citoyens, hommes et femmes, a été constitutionnalisée déjà en 1989, chaque fois rappelée, et renforcée par les réformes constitutionnelles suivantes : L'article 32 de la Constitution de 1996 stipule que «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».

L'article 35 de la Constitution (2016) complète par ceci: «L'Etat œuvre à la promotion des droits politiques des femmes en augmentant leurs chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues» ; l'article 36 consacre le droit à l'emploi : « L'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi.

L'Etat encourage la promotion des femmes aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises».

Sur la question du harcèlement sexuel, le Code du travail en vigueur (1985) est resté muet à ce jour, mais le projet de réforme de ce code (en cours d'adoption) lui réserve plusieurs articles (articles 56, 57, 58, 59 et 96). Ainsi, le harcèlement sexuel est considéré comme une faute grave, susceptible d'entraîner le licenciement sans préavis ni indemnités (art. 96 du projet de Code du travail).

Par ailleurs, une avancée institutionnelle significative a été réalisée et mérite d'être mentionnée. Il s'agit, d'abord, de l'adhésion de l'Algérie à de nombreuses Conventions internationales et, ensuite, de la consécration de la supériorité des traités ratifiés par l'Algérie sur la loi nationale; ceci constitue une garantie supplémentaire pour la protection des femmes lorsque la législation nationale

lui est défavorable.

L'institutionnalisation de la mission de protection et de promotion des femmes, dans l'organisation gouvernementale, remonte aux années 90 par la création du Secrétariat d'Etat à la Solidarité Nationale et à la Famille, promu au statut de Ministère Délégué en 1996. En 2002, apparaît la condition féminine dans l'intitulé du nouveau Ministère Délégué Chargé de la Famille et de la Condition Féminine (MDCFCF), d'abord rattaché au Chef du Gouvernement et, ensuite, au ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière. Depuis septembre 2012, les missions du MDCFCF ont été transférées au ministère de la Solidarité Nationale et de la Condition de la Femme.

Cette évolution institutionnelle qualitative est de nature à faire évoluer la prise en charge de la promotion et de la protection des femmes. Aussi, ce cadre institutionnel a favorisé par là-même l'institutionnalisation de l'approche genre dans les différentes politiques publiques dont l'impact sur les femmes est considérable.

Chapitre 1. Etat des lieux

Introduction :

Le contexte institutionnel, comme la dynamique dans la société en général, laissent penser que les conditions sont aujourd'hui propices pour faire avancer la condition des femmes et leur autonomisation au plan économique grâce à l'accès à un emploi décent ou à l'entrepreneuriat. Il sera question dans ce chapitre d'examiner la situation des femmes dans les politiques publiques d'emploi et d'auto-emploi en exploitant les données statistiques disponibles et les autres documents institutionnels sur la question.

1.1 Données générales sur l'emploi et le chômage des femmes en Algérie :

Nous exposons dans ce qui suit une photographie de la situation de l'emploi des femmes en Algérie.

a) Données globales sur l'emploi et le chômage 2011-2015 :

Afin d'avoir une idée globale sur le contexte algérien, nous présentons, dans le tableau n°1, les données globales sur l'emploi et le chômage en Algérie.

La population active comme la population employée ont augmenté très faiblement par rapport à la croissance démographique, alors que le taux de chômage global a évolué de +0,6% (2015/2014). Cela signifie que la population ne se déclare pas disponible pour occuper un emploi et que les emplois créés ne couvrent pas les nouvelles demandes qui sont faiblement déclarées (taux d'activité n'évoluant que faiblement). Aussi, le taux d'activité comme le taux d'emploi demeurent faibles, comparés à d'autres économies de la région. L'hypothèse d'une croissance forte de l'emploi parallèle est très plausible. L'emploi parallèle est présent aussi bien dans la sphère de l'économie formelle (activités déclarées mais une partie des employés ne l'est pas) que dans celle informelle.

Tableau n°1 : Données globales sur l'emploi et le chômage 2011-2015

Années	2011	2012	2013	2014	2015
Sexe : Masculin					
Population occupée du moment	8 038	8 393	8 885	8 517	8 661
Population au chômage	738	888	804	859	953
Population active du moment	8 776	9 281	9 689	9 376	9 614
Taux de chômage en (%)	8,4	9,6	8,3	9,2	9,9
Taux d'activité en (%)	65,3	67,8	69,5	66,2	66,8
Taux d'emploi en (%)	59,8	61,3	63,7	60,1	60,2
Sexe : Féminin					
Population occupée du moment	1 561	1 778	1 904	1 722	1 933
Population au chômage	324	365	371	355	384
Population active du moment	1 885	2 143	2 275	2 077	2 317
Taux de chômage en (%)	17,2	17	16,3	17,1	16,6
Taux d'activité en (%)	14,2	15,8	16,6	14,9	16,4
Taux d'emploi en (%)	11,8	13,1	13,9	12,3	13,6

Source : ONS (Bulletin ONS 726)

En termes d'activité (Tableau n°1), la population disponible pour le marché du travail s'est accrue à un rythme encore plus élevé que celle en âge de travailler (3,2%), particulièrement pour les femmes (4,7%) qui semblent sur la voie de rattraper une part de leur faible participation (16,4% en 2015 contre 14,9 en 2014). Même avec cette faible participation, le taux de chômage des femmes (16,6%) est supérieur au taux de chômage global (11,2% en 2015).

Avant de détailler la situation des femmes, nous présentons dans le tableau n°2 la répartition de la population au chômage par âge et par genre

Tableau n°2 : Répartition de la population au chômage par groupe d'âge et de sexe (en milliers)

Age (ans)	2012			2013			2014			2015		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
-20	114	15	129	114	15	129	103	11	114	118	19	136
20-24	283	125	408	246	127	373	249	116	365	266	116	382
25-29	231	106	337	202	104	306	228	126	355	249	141	389
30-34	107	51	158	108	55	163	127	51	178	137	61	198
35-39	58	33	91	55	32	87	65	23	88	69	26	95
40-44	38	19	57	27	23	50	36	17	54	46	18	64
45-49	27	10	37	20	11	31	25	8	34	30	3	33
50-54	14	3	17	20	3	23	18	2	20	25	0	25
55-59	15	2	17	12	1	13	7	0	8	14	0	14
Total	887	364	1251	804	371	1175	859	355	1 214	954	384	1 337

Source : ONS

On notera que la population au chômage est de plus en plus jeune (15-29 ans), majoritairement masculine, mais avec une évolution sur les 4 dernières années assez proche pour les deux sexes (gardons à l'esprit que le taux d'activité des femmes est très faible, autour de 16% ; avec un taux d'activité plus élevé, le taux de chômage serait encore plus important).

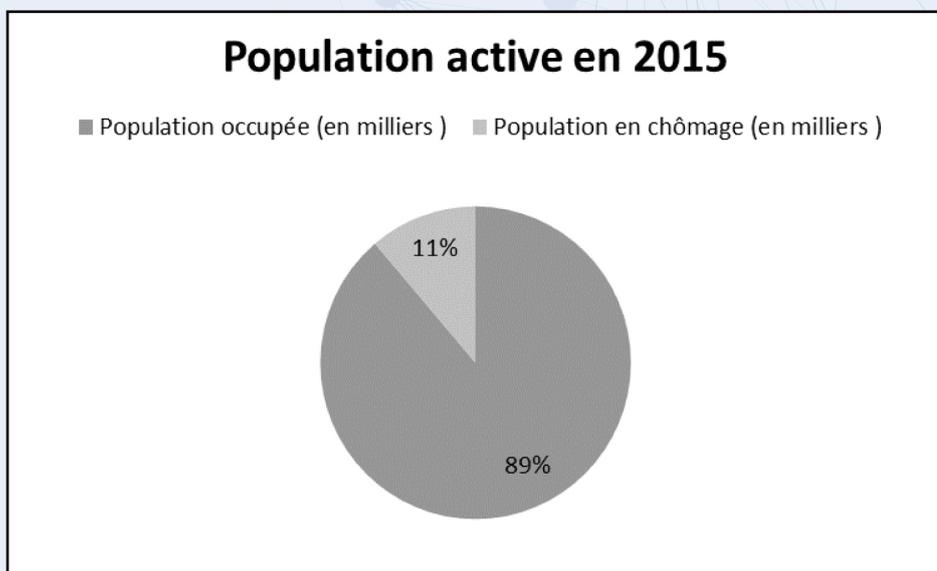
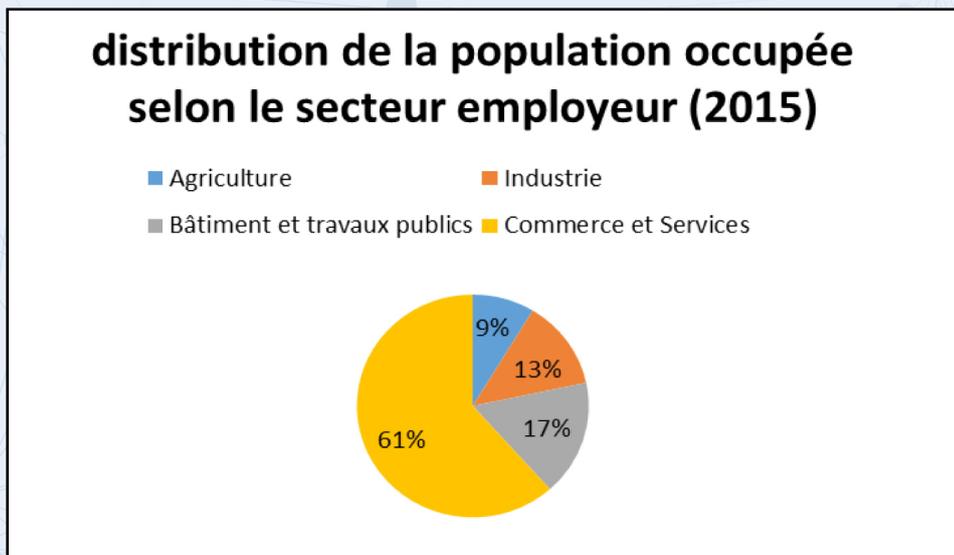


Figure n°1 : Répartition de la population active en 2015 entre emploi et chômage

Source : Elaboré par nous à partir des données de l'ONS

La répartition de l'occupation de la population active (figure n°2) démontre la prédominance du commerce et des services, alors que les autres secteurs, traditionnellement de gros pourvoyeurs d'emplois, voient leurs contributions se rétrécir. Il faut relativiser l'importance des services, car il s'agit, contrairement aux pays développés, d'activités à faible valeur ajoutée et à faible dotation en capital humain et technologique.

Figure n°2 : Distribution de la population occupée selon le secteur employeur



Source : Elaboré par nous à partir des données de l'ONS

Par secteur juridique, l'occupation de la population active se fait de plus en plus dans le privé et mixte (figure n°3). Le recul du secteur public dans l'offre d'emplois peut être expliqué par la saturation de la fonction publique, avec cependant une exception pour l'Education nationale et la Santé qui continuent à offrir des emplois. Ces deux secteurs sont aussi de grands employeurs des femmes.

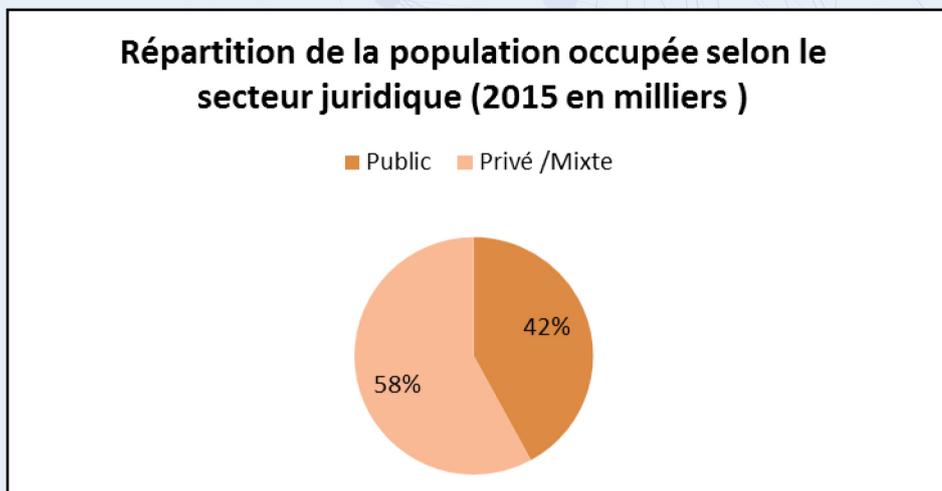
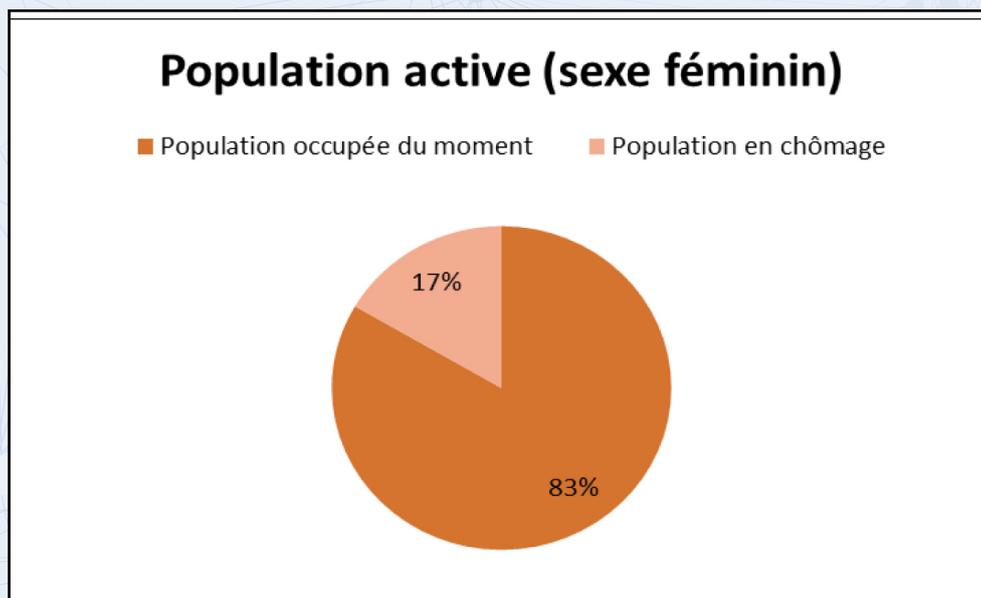


Figure n°3 : Répartition de la population occupée selon le secteur juridique

Source : Elaboré par nous à partir des données de l'ONS

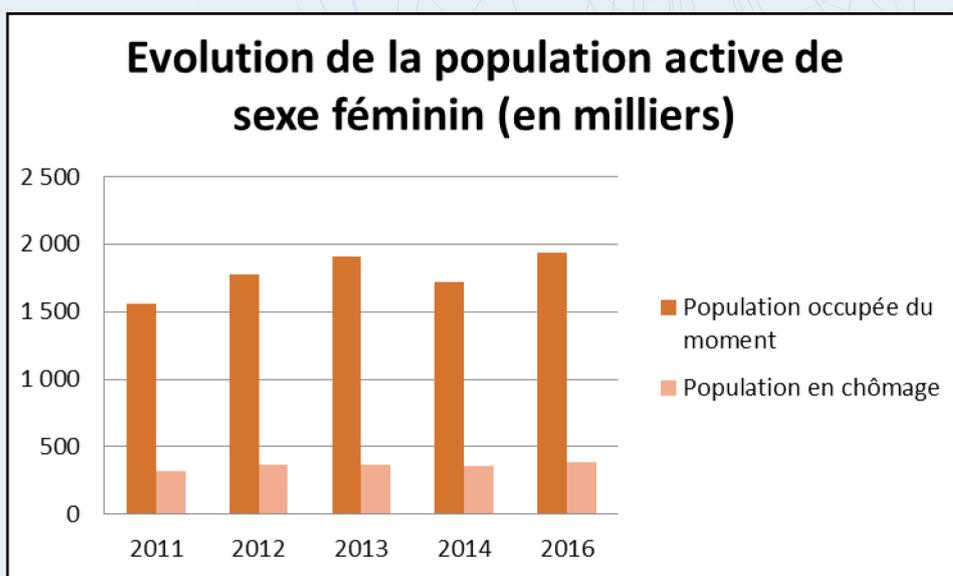
Malgré un taux d'activité des femmes très faible (16,5%), le chômage de cette catégorie de la population est très élevé (17%) (Figure n°4). Une amélioration de la participation des femmes à l'activité économique et sociale en 2016 (17,3%) n'a pas entraîné une augmentation du taux de chômage féminin, au contraire il a baissé à 16,5 % (17% en 2015) (figure n°5). Cette évolution positive du taux d'activité et du taux d'emploi, qui va dans le même sens que celle des hommes, mérite une analyse approfondie pour voir dans quels secteurs et dans quelles occupations les femmes et les hommes ont été employés.

Figure n°4 : Répartition de la population féminine active entre emploi et chômage (2015)



Source : Elaboré par nous à partir des données de l'ONS

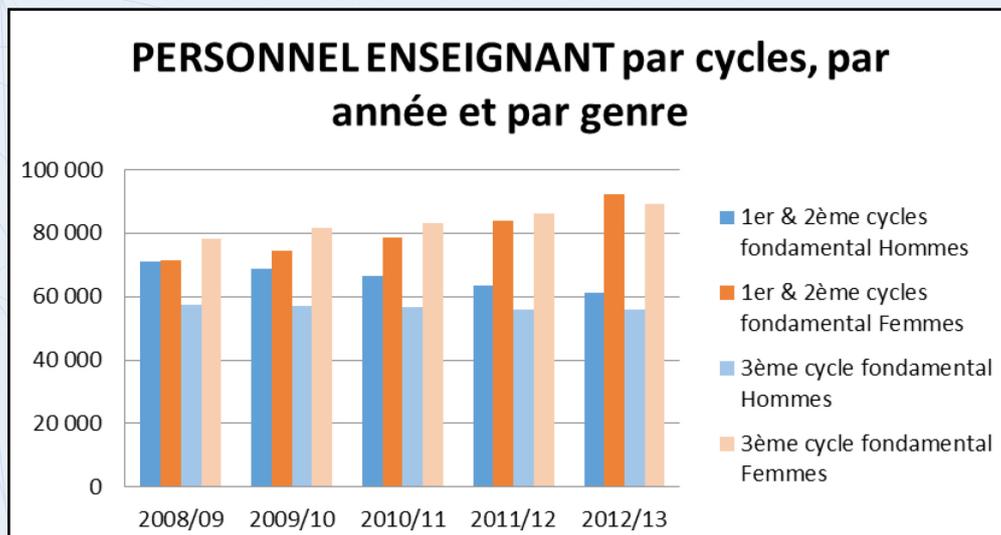
Figure n°5 : Evolution de la population active de sexe féminin (en milliers) 2011-2016



Source : Elaboré par nous à partir des données de l'ONS

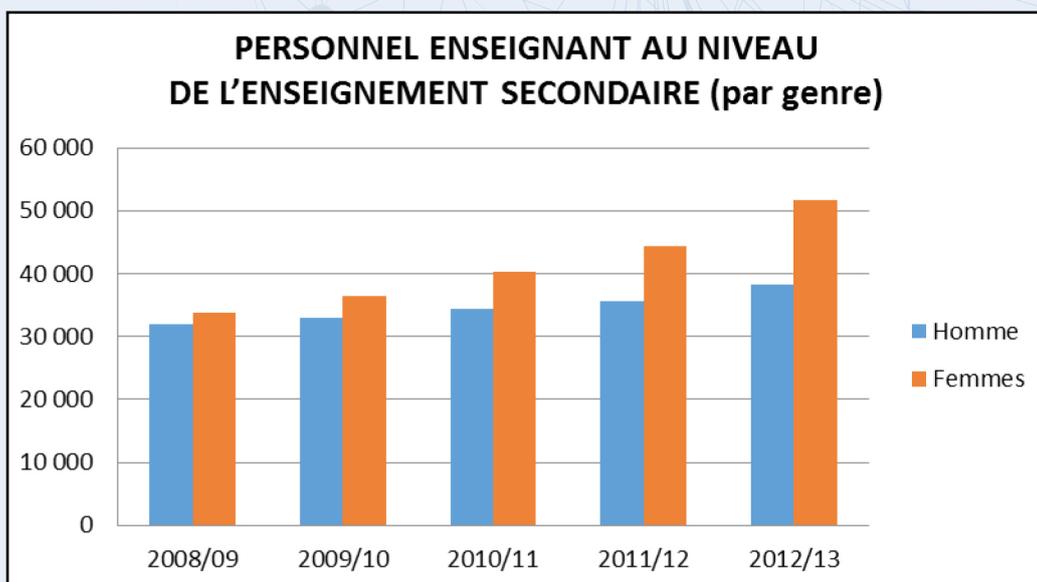
Les femmes salariées sont principalement employées dans le secteur public et elles sont majoritaires dans l'Education nationale sur les deux cycles d'enseignement fondamental (figure n°6). Cette domination des femmes dans les effectifs du corps enseignant est continue et se renforce pour atteindre le cycle secondaire.

Figure n°6 : Evolution de l'effectif du personnel enseignant par cycle fondamental et par genre 2008-2013



Source : Elaboré par nous à partir des données du ministère de l'Education nationale

Figure n° 6 BIS évolution des effectifs femmes dans le cycle secondaire



Source : Ministère de l'Education nationale

b) La demande d'emploi :

La population active a connu une croissance timide en 2015 après une décreue en 2014. Mais le taux d'activité demeure faible en Algérie, malgré un taux de croissance du PIB soutenue sur une longue période (entre 2 et 4%), de 2005 à 2015.

Comme le note la publication de l'ONS (2015), ce taux a gagné un point par rapport à 2014 (41,8%). Il demeure faible et l'explication à cette situation ne peut se trouver que dans le faible engagement des femmes dans l'activité et la part croissante de l'économie informelle. En 2016, le taux d'activité des femmes a grimpé à 17,3 % et le taux de chômage global a baissé à 9,9%, celui des femmes est situé à 16,5 %.

L'offre d'emplois formels reste faible, elle n'arrive même pas à satisfaire la population active additionnelle (479.000 personnes).

Alors que le taux de chômage des jeunes (16-24 ans), quels que soient les niveaux de qualification, a fait un saut de 4,7% en une année, passant de 25,2% (2014) à 29,9% (2015), celui des diplômés de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle est encore de loin supérieur au taux de chômage global (14 %, 13% et 11,2%) (Tableau n°3). Dans la structure de l'emploi, le secteur privé occupe la première place pour l'occupation de la main-d'œuvre avec près de 60% du total de la population active. Les données statistiques sur l'emploi et le chômage montrent une faible participation des jeunes et encore plus faible pour des femmes ; de même que les taux de chômage de ces deux catégories sont plus élevés que les moyennes nationales.

Tableau n°3 : Distribution de la situation d'emploi et du chômage par genre (2015)

	2015					
	Masculin		Féminin		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Situation dans la profession dernier emploi						
employeurs - indépendants	71	19,2	7	7,2	77	16,8
Salariés permanents	53	14,5	10	11,1	64	13,8
Salariés non permanents	235	63,9	74	80,1	309	67,2
Apprentis - aides familiaux	9	2,4	1	1,6	10	2,3
Non déclarés						
Secteur d'activité dernier emploi						
Agriculture	24	6,6	3	3,5	28	6
Industrie	39	10,7	4	3,9	43	9,4
BTP	109	29,6	2	2,7	111	24,2
Administration publique	58	15,7	52	56,5	110	23,9
Commerces/services	137	37,3	31	33,4	168	36,5
Non déclarés						
Secteur juridique dernier emploi						
Public	87	23,6	58	62,9	145	31,5
Privé	281	76,4	34	37,1	315	68,5
Non déclarés						
Raison pour avoir quitté cet emploi						
Fin de contrat	113	30,6	53	57,1	166	35,9
Licenciement	33	9	2	2,3	35	7,6
Cessation de l'activité de l'entreprise	63	17,2	6	6,6	70	15,1
Démission	37	10	6	6,9	43	9,4
Autres	121	33,2	25	27,1	147	32
Durée écoulée depuis la perte du dernier emploi						
Moins d'une année	75	20,5	15	15,9	90	19,6
12-23 mois	87	23,6	18	19,1	105	22,7
24 mois ou plus	205	55,9	60	65	266	57,7
Total	368	100	93	100	461	100

Source : ONS

La discrimination des femmes est aussi apparente dans le statut d'emploi. Elles sont à 80% occupées comme salariés non permanents (ce taux est de 63,9% pour les hommes), à 62,9% dans le secteur public et à 56,5 % dans la fonction publique. La préférence des femmes pour le secteur public peut être expliquée par des facteurs liés à l'accès à l'emploi et par des motivations liées à la sécurité de l'emploi et le respect des droits des travailleurs; le secteur public est très réglementé et veille au respect du principe d'équité dans le recrutement et des droits professionnels. Il faut noter, tout de même, que le taux de licenciement des femmes, comme motif de départ, est très faible (2,3%), alors qu'il est de 9% pour les hommes. Cette différence peut-elle avoir une explication dans la nature des statuts des employeurs ?

Tableau 4 : structure de l'emploi et du chômage par type de résidence et par genre 2015 (milliers)

	Urbain			Rural			Total		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Population occupée du moment	5673	1530	7203	2987	404	3391	8660	1934	10594
Employeurs & indépendants	1701	266	1967	973	102	1075	2674	368	3042
Salariés permanents	2525	855	3380	1001	162	1163	3525	1017	4542
Salariés non permanents et apprentis	1405	388	1792	942	120	1062	2347	508	2855
Aides familiaux	43	22	65	71	20	91	114	41	155
Population en chômage	683	290	973	271	93	364	954	384	1337
Population active du moment	6357	1820	8177	3258	497	3755	9614	2317	11932
Taux de chômage (en %)	10,7	15,9	11,9	8,3	18,8	9,7	9,9	16,6	11,2
Taux d'activité économique (en %)	65	18,7	41,9	70,7	11,2	41,5	66,8	16,4	41,8

Source : ONS 2015.

Malgré l'effort de l'Etat et de la société civile à promouvoir l'emploi dans le milieu rural, la femme rurale demeure faiblement représentée dans la population active (11,2%), alors que la femme urbaine l'est à 18,7% (tableau n°4).

1.2 L'entrepreneuriat féminin par les dispositifs d'aide à l'auto-emploi :

Comme nous l'avons déjà signalé plus haut, le chômage des femmes est très important, il avoisine les 17%. Il est encore plus élevé chez les femmes diplômées avec un taux de 33%. Les femmes diplômées de l'Enseignement supérieur sont de plus en plus nombreuses et deviennent même majoritaires (moins de 30% pour les hommes et plus de 70% pour les femmes).

L'entrepreneuriat féminin est une réalité économique et sociale en Algérie, il est aussi une alternative au salariat. En effet, 15% des femmes actives sont des entrepreneurs ou des indépendantes (19% des femmes occupées). Reste à savoir que les femmes algériennes, et particulièrement dans les zones urbaines, sont plus portées sur des emplois durables que les hommes (53% contre 41%). Par zone de résidence, nous constatons que le travail indépendant est plus porté par le milieu rural qu'urbain. En effet, le pourcentage des employeurs et des indépendantes par rapport à l'ensemble des femmes occupées est d'environ 25% en comparaison avec le milieu urbain qui est de 17%.

Entre la faiblesse de l'investissement privé, le retrait du secteur public et la nécessité de lutter contre le chômage, les pouvoirs publics se sont orientés vers des politiques de soutien et d'accompagnement pour stimuler l'entrepreneuriat.

Les pouvoirs publics ont mis en place des dispositifs de soutien à l'emploi à destination de toutes les catégories de la population. Pour cela, les dispositifs suivants ont été mis en place : ANDI¹, ANSEJ², CNAC³, ANGEM⁴.

Ces agences, fonctionnant sur le même principe, offrent des avantages fiscaux et des incitations financières (crédits garantis et bonifiés) à des segments de la population. Nous présentons ci-après trois dispositifs qui

sont en prise directe avec trois segments de la population, généralement les plus vulnérables du point de vue de l'accès à l'emploi : les jeunes (ANSEJ), les chômeurs de date récente (35-55 ans) avec la CNAC et toutes les autres personnes quels que soient leur situation et leur âge à travers le microcrédit avec l'ANGEM.

Les trois dispositifs visent l'encouragement des personnes à créer au moins leurs propres emplois à travers le lancement d'une activité de production, de services ou d'artisanat.

Ces dispositifs sont ouverts indistinctement et sans discrimination aux femmes et aux hommes. Il sera question de mettre en exergue la présence des femmes dans ce type de dispositifs. Les femmes entrepreneures présentent un potentiel d'emplois pour elles-mêmes et pour les autres femmes si l'on se réfère à une étude de la Banque Africaine de Développement (2015), qui note que «les nouvelles entreprises en Afrique du Nord, appartenant aux femmes, embauchent de plus en plus de femmes à leur tour».

³ Agence Nationale de Développement de l'Investissement

⁴ Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes

⁵ Caisse Nationale d'Assurance Chômage

⁶ Agence Nationale de Gestion du Microcrédit

a) L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) :

Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) est un établissement public à caractère spécifique créé en 1996. L'agence est chargée de la gestion d'un fonds de crédit pour la création d'entreprises afin de participer au service public de l'emploi. Elle gère un dispositif d'incitations qui s'adresse aux jeunes de la tranche d'âge 19-35 ans.

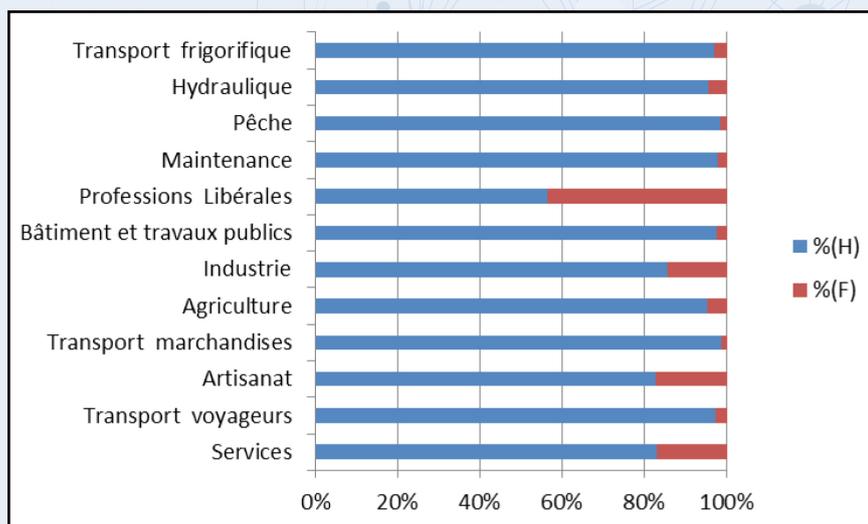
Les principaux objectifs de l'ANSEJ tels qu'énoncés dans le texte de création sont les suivants :

1. Assurer les conditions nécessaires pour la création de micro-entreprises ;
2. Création d'activités et de richesses ;
3. Création d'emplois durables ;
4. Assurer la pérennité des micro-entreprises créées dans le cadre du dispositif ;
5. Développer l'esprit entrepreneurial chez les jeunes.

La présence des femmes entrepreneures dans ce dispositif reste faible, ne dépassant pas 10% du total des bénéficiaires.

Le schéma suivant donne la présence des femmes dans les différents secteurs d'activité.

Figure n°7 : Structure des projets ANSEJ par genre et par secteur d'activité (cumul 2010-2015)



Source : élaboré par nous à partir des données du bulletin de la PME n°26

Nous remarquons dans la figure n°7 que le secteur où la femme est remarquablement présente est celui des professions libérales avec un pourcentage de 44%.

En ce qui concerne le potentiel d'emplois générés par les projets ANSEJ, nous prenons comme référence l'année 2015 où nous remarquons que le secteur phare est celui des services (cela s'applique aux années précédentes, car il s'agit du secteur le plus attractif parmi tous ceux disponibles à l'agence).

Tableau n°5 : Potentiel d'emploi dans les projets ANSEJ par secteur d'activité (2015)

Secteur d'activité	Projets financés	Emploi au démarrage	Emploi au démarrage par secteur / total	Nombre moyen d'emplois
Services	103 401	241 241	29,00%	2
Transport marchandises	56 531	96 241	15,80%	2
Agriculture	50 042	119 801	14%	2
Artisanat	42 302	124 937	12%	3
BTPH	30 616	90 936	9%	3
Industrie	22 481	66 925	6,30%	3
Transport voyageurs	18 984	43 677	5,30%	2
Transport frigorifique	13 382	24 128	3,80%	2
Profession libérale	8 740	19 911	2,50%	2
Maintenance	8 605	20 277	2,40%	2
Pêche	1 094	5 415	0,30%	5
Hydraulique	540	2 009	0,20%	4
Total	356 718	855 498	100%	2

Source : Bulletin de la PME n°28, Edition Mai 2016

b) La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC):

Depuis sa création en 1994, en tant qu'institution publique de sécurité sociale (sous tutelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale), ayant reçu pour mission d'atténuer ou «amortir» les effets sociaux consécutifs aux licenciements massifs de travailleurs salariés du secteur économique, décidée en application du Plan d'ajustement structurel (PAS), la CNAC a connu différentes étapes dans son parcours, toutes caractérisées à chaque fois par la prise en charge de nouvelles missions qui lui sont confiées par les pouvoirs publics.

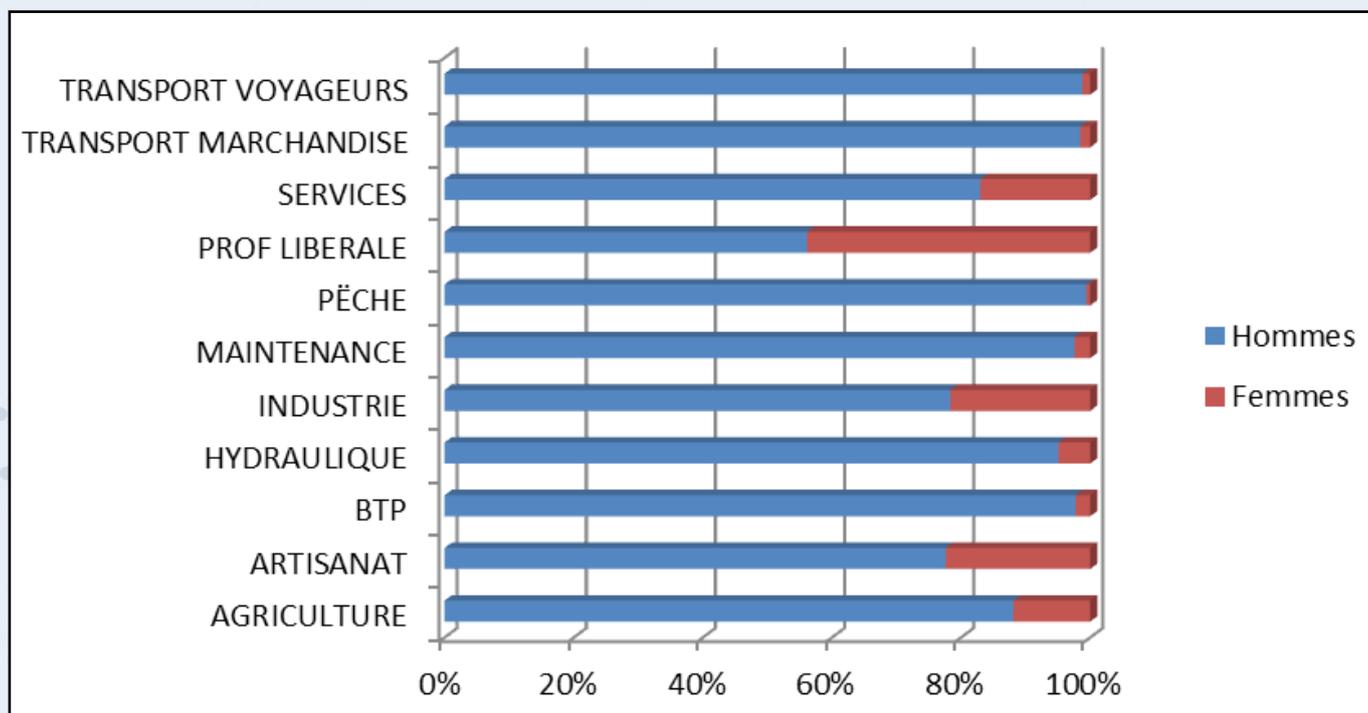
A partir de 2004, la CNAC met en œuvre des mesures actives destinées à la réinsertion des chômeurs allocataires grâce aux mécanismes d'aide à la recherche d'emploi et l'aide au travail indépendant par un personnel spécialement recruté et formé – les conseillers animateurs– et dans des centres dotés d'infrastructures et d'équipements également destinés à cette fin.

Dans le cadre du Plan de Soutien à la Croissance Economique (PSCE), consacré à la lutte contre le chômage et la précarité, la CNAC s'est employée, à partir de 2004 aussi, en priorité à la mise en œuvre du dispositif de soutien à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans. C'est ainsi que 129 814 chômeurs ont été accompagnés dans la création de leurs micro-entreprises dont 12 186 femmes promotrices⁷.

Nous pouvons remarquer, dans la figure n°8, que la structure des projets CNAC ne diffère pas de celle des projets ANSEJ, du point de vue de l'implication des femmes dans la mesure où les professions libérales restent en première position, suivies de l'artisanat, de l'industrie et des services.

⁷ Bulletin de la PME n°28, Edition Mai 2016

Figure n°8: Structure des projets CNAC par genre et par secteur d'activité (cumul à 2015)



Source : élaboré pour nous à partir des statistiques publiées dans le bulletin de la PME n°28, Edition mai 2016

De même pour les offres d'emplois, elles sont concentrées dans les secteurs des services, de transport de marchandises et de l'agriculture (tableau n°6). Les professions libérales restent loin derrière avec un pourcentage «impact emploi» de 0,6% et cela s'explique par le faible taux de féminisation dans l'ensemble des projets CNAC qui avoisine les 9%.

Tableau n°6 : Potentiel d'emploi dans les projets CNAC par secteur d'activité (cumul au 31-12-2015)

Secteurs d'activité	Cumul au 31-12-2015				
	Nombre de projets financés	Part des femmes	Impact emploi	%	Total financement (MDA)
Agriculture	14 188	1 681	34 522	12,90%	53 423
Artisanat	9 870	2 207	26 078	9,80%	29 489
BTP	7 599	171	24 568	9,20%	29 763
Hydraulique	307	15	1 065	0,40%	2 164
Industrie	9 821	2 127	28 653	10,70%	42 582
Maintenance	737	18	1 779	0,70%	2 024
Pêche	355	2	1 293	0,50%	2 394
Prof. libérales	711	312	1 541	0,60%	2 381
Services	28 252	4 805	59 316	22,20%	99 367
Transport	45 793	698	69 597	26,10%	118 164
Transport voyageurs	12 181	150	18 459	6,90%	28 800
TOTAL	129 814	12 186	266 871	100%	410 551

Source : Bulletin de la PME n°28, Edition mai 2016.

c) L'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM) :

L'agence a été créée pour prendre en charge trois objectifs majeurs :

- La lutte contre le chômage et la précarité dans les zones urbaines et rurales en favorisant l'auto-emploi, le travail à domicile et les activités artisanales et de métiers, en particulier chez la population féminine ;
- La stabilisation des populations rurales dans leurs zones d'origine par l'émergence d'activités économiques, culturelles, de production de biens et services, génératrices de revenus ;
- Le développement de l'esprit d'entrepreneuriat qui remplacerait celui d'assistantat, et aiderait ainsi à l'intégration sociale et à l'épanouissement individuel des personnes ;

Pour cela, elle a été chargée des missions qui sont en rapport avec les objectifs assignés et concentrés sur la gestion du microcrédit :

- Gérer le dispositif du microcrédit conformément à la législation et la réglementation en vigueur ;
- Soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires du microcrédit dans la mise en œuvre de leurs activités ;
- Assurer le suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses des cahiers de charges qui les lient à l'Agence.
- Assister les bénéficiaires du microcrédit, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets.

L'Agence est dotée d'une structure dénommée «Fonds de Garantie Mutuelle des Micros Crédits (FGMMC)», qui a pour mission de garantir les microcrédits accordés par les banques et établissements financiers adhérents au Fonds, et aux promoteurs ayant obtenu une notification des aides de l'agence.

Aussi, et à l'effet d'assurer les missions qui lui sont confiées, l'agence a adopté un modèle d'organisation décentralisée : 49 agences de wilaya couvrant l'ensemble du territoire du pays, soutenues par des cellules d'accompagnement au niveau de chaque daïra. Le Fonds de Garantie FGMMC est représenté dans chaque agence de wilaya par un cadre chargé d'études.

Un lien fonctionnel entre la Direction Générale et les démembrements locaux (wilayas) est assuré par l'Antenne régionale. Structure chapotant une moyenne de cinq (05) agences de wilaya, elle assure les rôles de coordination, de consolidation et de suivi des activités.

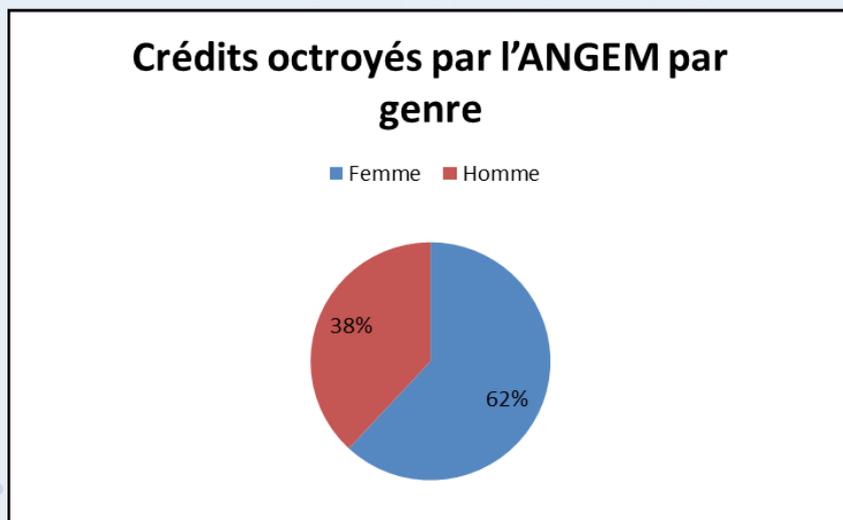
Un réseau de 10 antennes régionales couvre l'ensemble des agences des wilayas.

Cette organisation représente un modèle idoine pour le travail de proximité et la réduction des délais nécessaires pour des prises de décisions rapides et adéquates.

Le dispositif permet deux (02) formules de financement ; la première est le prêt pour achat de matières premières, financé par le promoteur et l'ANGEM ; la deuxième concerne le financement triangulaire entre le promoteur, l'ANGEM et la banque, au titre de création d'activité par l'acquisition de petits matériels et matières premières de démarrage.

Ceci dit, la tendance du genre au niveau de l'ANGEM diffère complètement des autres dispositifs. Nous remarquons que la présence de la gente féminine est prédominante. Comme nous pouvons le constater dans la figure n°9, la part des femmes dans les crédits octroyés dépasse les 62%.

Figure n°9 : Crédits octroyés par l'ANGEM par genre (cumul au 31/12/2014)



Source : Bulletin de la PME n°26, Edition avril 2015

Malgré un cadre institutionnel et législatif lui donnant les mêmes droits en matière d'accès au marché du travail, les femmes demeurent faiblement insérées dans l'activité économique, aussi bien par leur propre volonté de recherche d'une activité (taux d'activité 17,5% et taux d'emploi 14%), que par les conditions économiques et sociales qui font que même si elles s'engagent dans le marché du travail, elles subissent plus les effets d'exclusion. Les femmes sont plus nombreuses –relativement- dans le chômage que les hommes (voir taux de chômage des femmes). Elles sont aussi faiblement représentées dans les dispositifs d'insertion par l'entrepreneuriat, à peine 10%. Les femmes sont présentes dans tous les secteurs, cependant, une concentration dans le secteur de l'éducation est constatée. Le secteur public est leur destination privilégiée en matière d'emploi et les professions libérales en matière d'auto-emploi et d'entrepreneuriat. Les femmes instruites et même diplômées de l'Enseignement supérieur restent confinées dans des démarches d'emploi caractérisées par l'hésitation et le repli sur les activités traditionnelles, comme l'Education et la Santé. Toutefois, des femmes, investissent des secteurs traditionnellement réservés aux hommes, comme l'agriculture, les BTP et l'industrie aussi bien comme salariées ou comme entrepreneures. Ces femmes pionnières ouvrent des perspectives aux autres femmes et leur succès est le meilleur moyen pour leur engagement dans leur autonomisation économique. L'enchâssement des femmes dans les responsabilités domestiques est l'autre contrainte à lever pour les libérer. Comment ?

Chapitre 2 : Analyse des causes du problème d'accès des femmes au marché du travail

Le chapitre précédent, consacré à l'état des lieux de la participation des femmes à l'activité économique, a révélé leur faible insertion dans le marché du travail, analyse déduite à travers les taux d'activité et le taux d'emploi. Les causes sont multiples. Les unes à caractère institutionnel et économique, les autres sont socioculturelles. Ce chapitre tentera d'en présenter les principales explications.

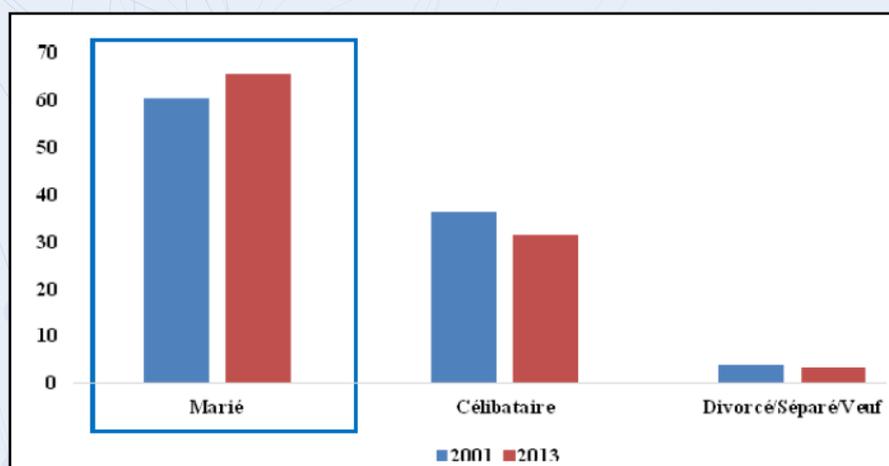
2.1 Libérer les femmes des contraintes et responsabilités domestiques pour une autonomisation économique et sociale

Souvent les femmes sont contraintes par des facteurs de mobilité liés à leurs responsabilités. Autrement dit, beaucoup de femmes pourraient s'engager dans des activités si certaines conditions étaient réunies.

Selon une étude sur les femmes au foyer, les «femmes mariées» sont les plus nombreuses dans cette catégorie et souvent le changement de statut matrimonial, le passage de célibataire à mariée, entraînent un changement du statut d'active à femme au foyer.

«Signalons que cette proportion a relativement augmenté entre 2001 et 2013 (plus de 5 points). Nous pouvons donc émettre l'hypothèse que le mariage (la charge familiale) est de plus en plus un frein à la participation des femmes à la vie active ou alors qu'elles ne se perçoivent plus comme sans-emploi puisqu'elles s'occupent de leurs foyers. Le choix entre se marier et travailler et rester célibataire est vite fait en faveur du premier. Ce qui signifie que le mariage influe sur la sortie des femmes du marché du travail et l'effet semble de plus en plus important dans la décision des femmes de se retirer du marché du travail, selon les données de l'enquête emploi réalisée en 2006. Il est intéressant de voir si les femmes reviennent à un emploi rémunéré après les années d'enfement et d'éducation des enfants ou bien si elles quittent définitivement leur emploi. Quelquefois, les femmes conçoivent le travail comme une étape d'avant mariage. Le salaire perçu est utilisé pour financer ce mariage. Pour répondre à ce questionnement, il est nécessaire de disposer de données de type panel ou des enquêtes rétrospectives qui nous permettent de suivre le comportement des femmes sur le marché du travail après la naissance du premier enfant. Les services statistiques en Algérie ne réalisent pas ce genre d'enquêtes, donc il n'est pas possible d'y répondre», M. Lassassi et K. Menna (2014)

Figure n°10 : Répartition de la population des femmes au foyer selon la situation matrimoniale



Source : M. Lassassi et K. Menna (2014)
à partir de l'ONS 2001-2013



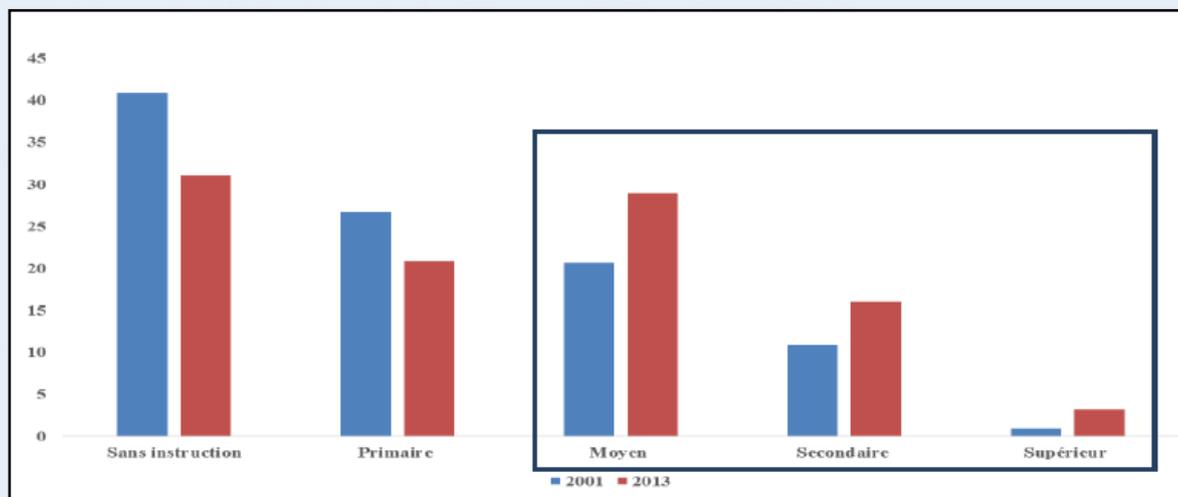
La même étude conclut qu'en plus du statut matrimonial et de la maternité, l'absence de services sociaux efficaces et financièrement supportables par les foyers à revenus modestes incite le retrait des femmes de l'activité économique. Parmi ces causes, nous avançons les plus significatives :

- Malgré des efforts du ministère de l'Education nationale au cours des dernières années, la généralisation des établissements du préscolaire pour les enfants entre 4 et 6 ans (âge de scolarité normale), avec un maillage territorial suffisant, n'est pas encore totalement réalisée. Souvent il y a un décalage entre la rentrée scolaire des cycles traditionnels et le cycle préscolaire, ce qui laisse un flottement de quelques semaines ;
- Il en est de même pour la généralisation des cantines dans les écoles primaires, les collèges et les lycées. Ici aussi l'effort a été fait dans les zones rurales et périurbaines, alors que dans les agglomérations urbaines le déficit est encore très important ;
- Les crèches communales ou à statut social (créées sur les fonds des œuvres sociales dans les administrations et les entreprises et accessibles aux enfants des familles à faible revenu ou intermédiaire avec un système de tarification en fonction du revenu de la famille) ne sont pas suffisantes. Les services d'accueil des enfants sur l'ensemble de la durée de leur scolarité jouent un rôle décisif dans la libération des femmes des tâches et responsabilités en rapport avec les enfants. Cette hypothèse est corroborée par la présence de plus en plus importante des femmes instruites dans la catégorie «femmes au foyer».

« La répartition des femmes au foyer selon le niveau d'instruction montre qu'il y a de plus en plus de femmes instruites qui restent hors du marché du travail. Avec la démocratisation de l'enseignement, avoir un diplôme supérieur ne représente plus une garantie pour avoir un travail stable. Ce résultat peut être dû au fait que les femmes instruites trouvent de plus en plus de difficultés pour leur insertion dans le marché du travail. Une autre explication, les femmes instruites préfèrent travailler dans le secteur public pour plusieurs considérations (stabilité de l'emploi, sécurité de l'emploi, raisons culturelles...) et donc elles se retirent momentanément du marché du travail en attendant de trouver un emploi dans le secteur public. Avec le temps, si elles ne trouvent pas un travail dans le secteur public, elles peuvent décider de se retirer définitivement du marché du travail». (p. 8 M. Lassassi).

Ces conclusions concordent aussi avec les données sur les secteurs privilégiés d'emploi de femmes, présentées dans le chapitre 1 du présent document. (Voir plus haut : 63 % des femmes sont dans le secteur public dont 56 % dans la Fonction publique.)

Figure n°11 : Répartition de la population femmes au foyer selon le niveau d'instruction



Source : M. Lassassi et K. Menna (2014)
à partir de l'ONS 2001-2013

Les données de cette figure montrent bien que la part des femmes au foyer instruites croît avec le niveau d'instruction entre 2001 et 2013, alors que celle des femmes sans instruction décroît pour la même période.

2.2 Analyse des facteurs explicatifs de la faible participation des femmes à l'activité économique en Algérie :

a) Les facteurs économiques de mobilité :

Souvent, les conditions de mobilité, comme le transport, sont le principal handicap pour les femmes. Autant un homme peut se déplacer sur un rayon de 50 kms du lieu de résidence ou même «s'expatrier» dans d'autres régions avec astreinte de résidence pour exercer une activité professionnelle, autant la femme est généralement contrainte à une proximité du domicile pour continuer à exercer certaines responsabilités familiales (renter à midi pour le repas des enfants, préparer les repas sont les principales activités des femmes au foyer, voir étude Lassassi et alii). Les conditions de mobilité, principalement le transport et la sécurité, sont généralement des obstacles pour l'engagement des femmes dans une activité hors-foyer. Les femmes rurales sont encore plus contraintes par ces facteurs. Les conditions de mobilité ont toujours constitué des obstacles à l'accès à l'emploi. En Algérie, la population est fortement concentrée sur le Littoral, dans des villes de plus en plus grandes et qui attirent les activités économiques et donc la population; alors que les infrastructures et les systèmes de transport urbain et périurbain n'ont pas suivi. Ainsi, certains emplois deviennent inaccessibles pour certaines catégories de la population en raison de l'éloignement. Devant ces contraintes se sont généralement les plus démunis qui ne peuvent y faire face, surtout lorsque l'emploi n'est pas suffisamment rémunéré pour couvrir les charges. Le temps consacré aux transports est un autre facteur d'éviction des femmes.



b) Les facteurs socioculturels :

Nous ne disposons pas de données ou d'analyses sur l'importance des facteurs socioculturels dans le retrait des femmes de l'activité extra-domestique. Toutefois, dans les débats organisés ici et là, des déclarations de responsables d'associations de défense des droits des femmes et même des élues témoignent de l'importance du contrôle social exercé par la société tout entière ou par les communautés proches (famille élargie, village, cité), par la famille stricto sensu (père, mère, frères...) et par le mari ou la belle-famille. Généralement, deux motifs reviennent comme un leitmotiv:

- «La principale mission des femmes est de s'occuper des enfants pour leur éviter des déviations et des échecs scolaires» ;
- «Le milieu professionnel n'est pas sain, pas sécurisé et les conditions de déplacement des femmes vers le lieu de travail sont de nature à porter préjudice à leur intégrité physique, à leur dignité et à leur honorabilité».

Ceci confirme la présence significative des femmes actives dans les secteurs comme l'éducation, la santé et les services sociaux.

Le précepte religieux, largement répandu à travers les discours savant et néophyte, chargeant l'homme de la responsabilité de subvenir aux besoins de sa famille et de sa femme, décourage cette dernière à s'engager dans une activité professionnelle, et à se consacrer à son foyer et ses enfants.

Les données précédemment présentées sur la relation entre population des femmes au foyer et statut matrimonial confortent cette conclusion. Les femmes mariées sont plus soumises au contrôle social exercé sur elles que les autres. Donc, en plus des facteurs objectifs, comme les services sociaux (fécondité, crèches, cantines, transport...), les facteurs socioculturels contribuent aussi à ce que les femmes abandonnent souvent leur emploi ou n'en cherchent pas. Les trajectoires professionnelles des femmes sont souvent interrompues par des situations personnelles (mariage, grossesse, maternité...) ou professionnelles (discrimination, harcèlement, difficile ascension professionnelle dans la hiérarchie des emplois...).

Selon une étude de la BAD (Banque Africaine de Développement) basée sur une enquête dans la région MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord), une large majorité des répondants trouvent normal que «lorsque les emplois sont rares, les hommes doivent avoir plus droit à un emploi que les femmes». Cela reflète les freins sociologiques et culturels que les femmes peuvent avoir dans leur accès à l'emploi. L'importance de l'emploi des femmes, aux yeux de la population, est placée en seconde position par rapport aux hommes.

Enfin, comme l'activité économique, particulièrement celle du commerce, des services, des petits travaux, est dominée par le secteur informel, la femme est quelque peu handicapée par sa faible insertion dans les réseaux informels pour l'accès à l'emploi salarié ou à l'entrepreneuriat.



c) Insuffisance d'information des femmes sur leurs droits et sur les démarches à suivre en cas de discrimination :

Les femmes rurales sont très mal informées sur leurs droits en général et sur les dispositifs mis à leur disposition pour accéder soit au marché du travail, soit à l'auto-emploi ou, encore, à l'entrepreneuriat. Le mouvement associatif fait des efforts pour informer les femmes sur leurs droits et vulgariser les dispositifs de soutien. Cependant, ni les supports, ni la méthodologie, ni encore moins la pédagogie ne sont appropriés pour toucher les femmes rurales ou sans niveau d'instruction. Les associations font un travail extraordinaire d'information et de documentation à destination des femmes, mais ces activités demeurent cantonnées dans les zones urbaines où le niveau général d'instruction est acceptable. Dans les zones rurales, le niveau d'instruction des femmes est encore faible, voire même des situations d'analphabétisme pour celles plus âgées ; alors l'information sur les droits et sur les opportunités d'insertion économique est extrêmement difficile.

Chapitre 3 : Recommandations

Ce dernier chapitre est consacré à la formulation de recommandations à caractère pratique et susceptibles d'être mises en œuvre sans grandes difficultés ou contraintes majeures ; elles sont organisées en direction des principales parties prenantes pour une meilleure sensibilisation à leur importance. Quatre vecteurs des parties prenantes ont été ciblés : les autorités publiques, la société civile, les institutions universitaires et le secteur privé.

3.1 Pour les autorités publiques :

L'autonomisation des femmes est une nécessité pour l'économie et la société. Le capital compétences et savoir-faire, incarné par les femmes, particulièrement celles diplômées de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, est colossal aussi bien par les coûts supportés par les femmes (15 ans minimum d'éducation et de formation) que par la société pour laquelle la mobilisation de ces potentiels technique et technologique serait d'une grande utilité dans le projet de développement économique et social. Economiquement, il est inacceptable de continuer à financer la formation d'un capital «compétences» qui sera non fructifié pour la personne et la collectivité (le taux d'activité des femmes diplômées demeure assez faible même s'il est supérieur aux autres catégories). Les femmes diplômées de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle et qui ne cherchent pas un emploi représentent 33,5% ; les raisons familiales sont évoquées comme motif pour 52,6% d'entre elles.

Le concept de capital humain, formulé pour la première fois par l'économiste Théodore Schultz, a été propulsé en théorie économique par un autre chercheur, Gary Becker, en 1964, et lui a valu le Prix Nobel de la Banque de Suède en hommage à Nobel, en 1992.

Cette théorie postule que «les compétences acquises par un individu au cours de sa formation contribuent à le distinguer et à en faire une ressource rare».

Le niveau de développement du capital humain dans une société explique souvent le niveau de développement économique et du bien-être de la population. Si le lien entre capital humain et performances économiques, technologiques et culturelles est établi dans les économies modernes, il reste, cependant, peu mis en évidence dans les économies en développement.

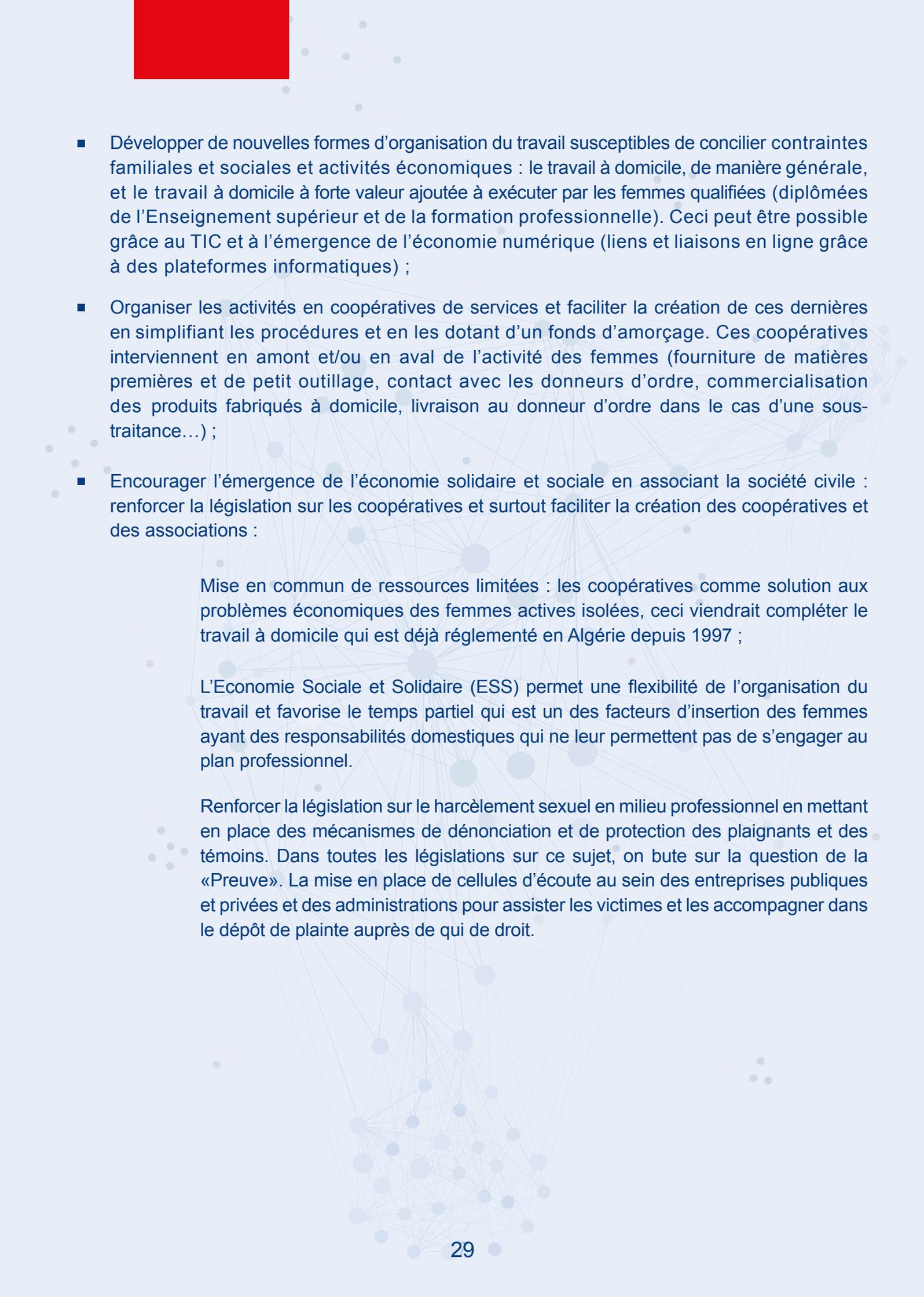
Au plan personnel, aussi, il ne peut être admissible que les femmes n'acquiescent pas leurs droits à l'accès à une activité qui leur permette d'exercer leurs talents et à s'autonomiser économiquement de la famille et de leur conjoint et à chercher à réaliser leurs ambitions professionnelles, matérielles, financières et sociales. Souvent l'accès à un statut social est très valorisant pour les femmes en Algérie, avec la réussite matérielle.

Les pouvoirs publics ne peuvent en aucun cas justifier et surtout accepter un tel gaspillage de ressources «renouvelables», et il devient urgent de prendre des mesures courageuses et même très volontaristes pour intégrer ce capital dans le projet de développement. Au plan institutionnel et juridique, l'Algérie dispose d'une législation qui protège les femmes et leur consacre un égal traitement avec les hommes. Il reste maintenant à traiter les problèmes qui entravent leur liberté d'action et l'exercice de leurs droits. Les femmes vulnérables sont celles qui ne disposent pas



d'une instruction, au moins de base, leur permettant d'être informées sur leurs droits et sur les possibilités d'insertion dans le circuit économique par le marché du travail. Ce sont aussi les femmes rurales qui sont souvent déconnectées des institutions et des réseaux d'insertion économique. Comment les pouvoirs publics peuvent-ils améliorer la situation de chacune des catégories de femmes en apportant des solutions adaptées à chaque situation ?

- Mieux organiser et encourager par la législation sur le travail partiel (temps partiel) pour permettre aux femmes de concilier activité professionnelle et responsabilités domestiques. Les «raisons familiales» représentent 52,6% des motifs de non-recherche d'un emploi, alors que seuls 2,4% des hommes considèrent la «raison familiale» comme contrainte à la recherche d'un emploi. On peut penser que le travail partiel risque d'être un autre motif de retrait des femmes de la vie sociale hors-foyer. En réalité il n'en est rien ; le travail à temps partiel est assimilable au travail dans le système éducatif (18h à 24h par semaine). Nous avons vu plus haut que le secteur de l'éducation est celui qui attire le plus les femmes diplômées. La question de considérer le travail partiel comme un risque d'isolement et de confinement des femmes dans les travaux ménagers mérite d'être posée et contextualisée. Qu'est-ce qui est bénéfique pour les femmes et pour l'économie nationale : une femme qui travaille, même à temps partiel et s'autonomise économiquement ou une femme qui, par contraintes sociales et culturelles ou par choix volontaire, ne s'insère pas dans le circuit économique? L'émancipation des femmes se fera par leur autonomie économique et l'exercice d'une activité en rapport avec leurs compétences (pour les femmes diplômées). Souvent le contrat de travail à temps partiel se transforme en contrat à plein temps, si les deux parties en conviennent. Une garantie juridique sur la transformation d'un contrat de travail à temps partiel en durée pleine, après une certaine période, peut être introduite pour permettre aux femmes, qui expriment le désir, d'accéder à des emplois à temps plein.
- Lever les contraintes matérielles : développement des services sociaux d'accueil des enfants (crèches, préscolaire, cantines scolaires, transport scolaire et prise en charge des enfants à mobilité réduite ou ayant un handicap...). L'Algérie a adhéré à la Charte qui reconnaît le droit des femmes d'être libérées des tâches domestiques et de responsabilité familiale. L'article 12 de la Charte stipule: «les administrations et les entreprises économiques, publiques ou privées, sont tenues d'œuvrer à la création et ou à l'aménagement de crèches et de jardins d'enfants à leur niveau, y compris pour l'accueil et la prise en charge des enfants handicapés».
- Faciliter la mobilité des femmes en assurant une sécurité dans les espaces publics et sur le lieu de travail et en améliorant les moyens de transport ;
- Informer sur les droits et les opportunités professionnelles : créer des centres de documentation et d'information et, plus particulièrement, dans les zones rurales ; pour un meilleur impact. Il est recommandé d'associer les hommes à ces dispositifs d'information destinés aux femmes, car souvent l'homme mal informé sur ces dispositifs développe un rejet et empêche les femmes d'en profiter.

- 
- Développer de nouvelles formes d'organisation du travail susceptibles de concilier contraintes familiales et sociales et activités économiques : le travail à domicile, de manière générale, et le travail à domicile à forte valeur ajoutée à exécuter par les femmes qualifiées (diplômées de l'Enseignement supérieur et de la formation professionnelle). Ceci peut être possible grâce au TIC et à l'émergence de l'économie numérique (liens et liaisons en ligne grâce à des plateformes informatiques) ;
 - Organiser les activités en coopératives de services et faciliter la création de ces dernières en simplifiant les procédures et en les dotant d'un fonds d'amorçage. Ces coopératives interviennent en amont et/ou en aval de l'activité des femmes (fourniture de matières premières et de petit outillage, contact avec les donneurs d'ordre, commercialisation des produits fabriqués à domicile, livraison au donneur d'ordre dans le cas d'une sous-traitance...) ;
 - Encourager l'émergence de l'économie solidaire et sociale en associant la société civile : renforcer la législation sur les coopératives et surtout faciliter la création des coopératives et des associations :

Mise en commun de ressources limitées : les coopératives comme solution aux problèmes économiques des femmes actives isolées, ceci viendrait compléter le travail à domicile qui est déjà réglementé en Algérie depuis 1997 ;

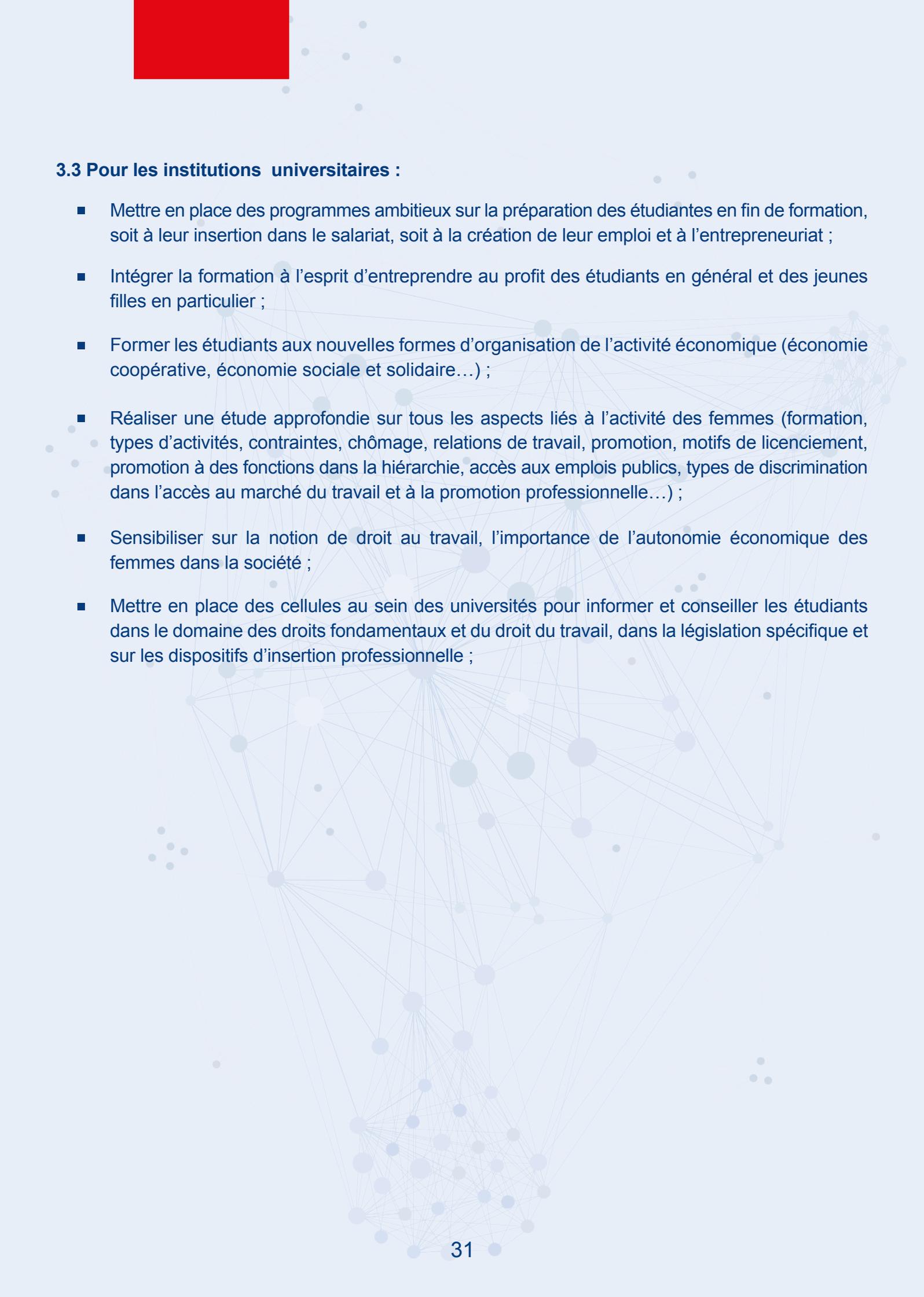
L'Économie Sociale et Solidaire (ESS) permet une flexibilité de l'organisation du travail et favorise le temps partiel qui est un des facteurs d'insertion des femmes ayant des responsabilités domestiques qui ne leur permettent pas de s'engager au plan professionnel.

Renforcer la législation sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel en mettant en place des mécanismes de dénonciation et de protection des plaignants et des témoins. Dans toutes les législations sur ce sujet, on bute sur la question de la «Preuve». La mise en place de cellules d'écoute au sein des entreprises publiques et privées et des administrations pour assister les victimes et les accompagner dans le dépôt de plainte auprès de qui de droit.

3.2 Pour la société civile :

Le rôle de la société civile dans les différents processus d'émancipation des femmes, par l'information sur leurs droits et sur les opportunités d'emploi. Le rôle des associations de la société civile doit être, pour l'essentiel, complémentaire des actions des pouvoirs publics ; souvent ces associations sont très efficaces dans la mise en œuvre des dispositifs mis en place et financés par les pouvoirs publics mais dont l'administration est très faiblement compétente pour la mise en œuvre.

- Former les femmes aux principes de management pour l'entrepreneuriat -cela existe déjà, exp. formation GET AHEAD sur l'entrepreneuriat féminin exécutée par plusieurs associations ou entreprises de conseil en collaboration avec le BIT-.
- Organiser des journées d'information pour les femmes sur leurs droits (société civile).
- Accompagner les femmes au plan juridique et financier (micro-crédit par exemple) pour l'engagement dans un travail à domicile grâce à l'économie numérique : dans les sociétés ayant les caractéristiques évoquées ci-dessus, le travail des femmes à domicile est une alternative sérieuse. Les pesanteurs de la société et les conditions de mobilité sont fortement atténuées lorsque la femme travaille à domicile ; d'autre part, les obligations familiales et les tâches domestiques ne seront pas un motif d'interdiction d'activité puisque la femme trouvera le compromis entre l'activité économique et l'activité domestique. La société civile peut contribuer à l'émergence de ces formes d'organisation du travail en proposant un lobbying en direction des pouvoirs publics pour garantir les droits professionnels et sociaux des femmes travailleuses à domicile (protection par le droit du travail, protection sociale, garantie de paiement des prestations ou des produits livrés, etc...).
- Encourager les femmes à créer leur propre emploi notamment dans le milieu rural.
- Sensibilisation des femmes et des filles sur l'importance de leur rôle dans le développement économique et social du pays.
- Les associations d'étudiants ont un grand rôle à jouer en direction des étudiantes pour les informer et les sensibiliser à l'autonomisation économique et, à travers elles, on peut toucher d'autres femmes dans l'entourage des jeunes étudiantes (famille, mère, sœurs, voisinage...).
- Diffuser les succès story des femmes auprès des autres femmes dans des forums, des documents en utilisant les différents supports de communication (médias).
- Plaidoyer pour la mise en place de dispositifs d'application de la législation et la réglementation sur le harcèlement sexuel et moral en milieu professionnel et veiller à l'exécution des sanctions.



3.3 Pour les institutions universitaires :

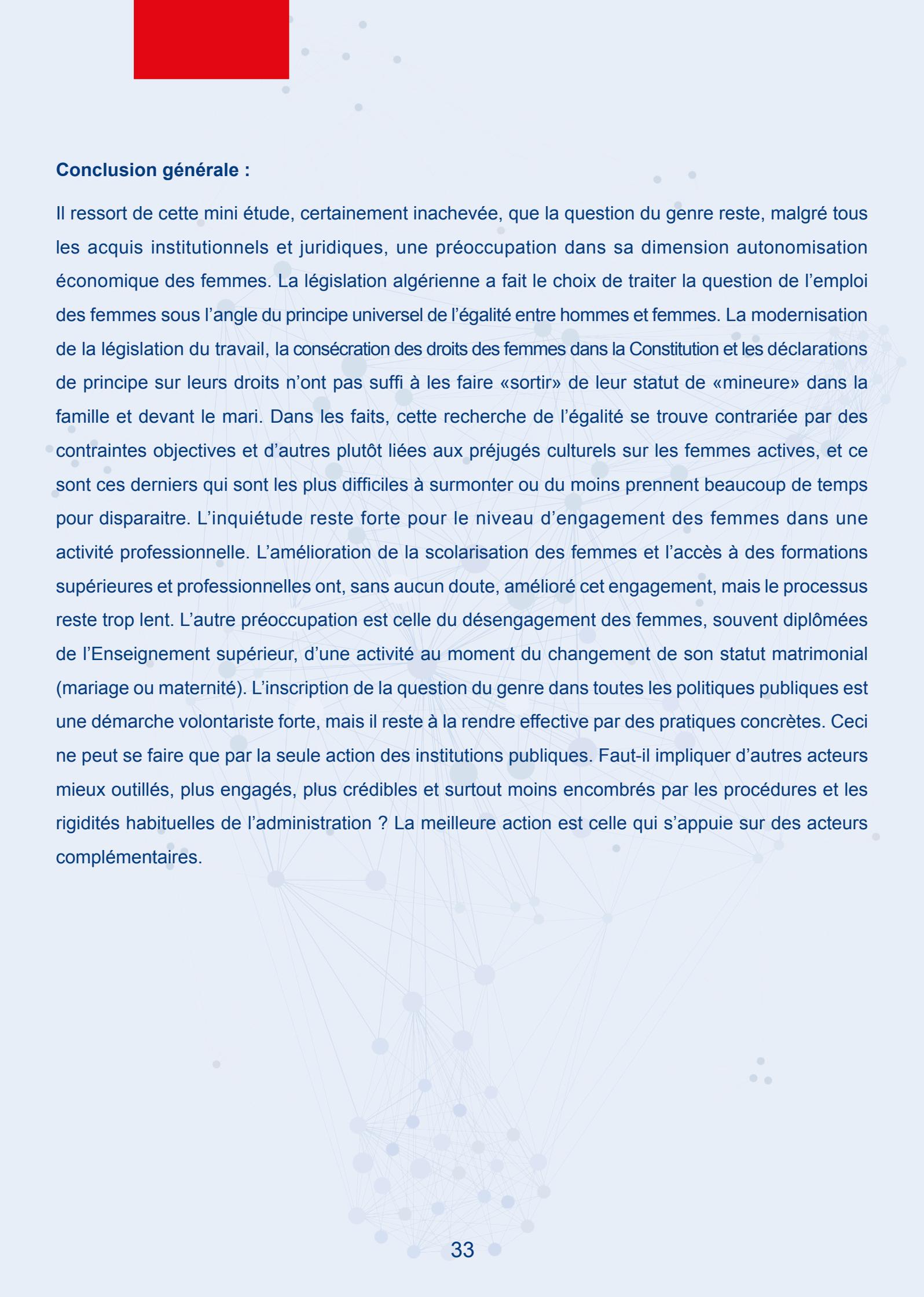
- Mettre en place des programmes ambitieux sur la préparation des étudiantes en fin de formation, soit à leur insertion dans le salariat, soit à la création de leur emploi et à l'entrepreneuriat ;
- Intégrer la formation à l'esprit d'entreprendre au profit des étudiants en général et des jeunes filles en particulier ;
- Former les étudiants aux nouvelles formes d'organisation de l'activité économique (économie coopérative, économie sociale et solidaire...) ;
- Réaliser une étude approfondie sur tous les aspects liés à l'activité des femmes (formation, types d'activités, contraintes, chômage, relations de travail, promotion, motifs de licenciement, promotion à des fonctions dans la hiérarchie, accès aux emplois publics, types de discrimination dans l'accès au marché du travail et à la promotion professionnelle...) ;
- Sensibiliser sur la notion de droit au travail, l'importance de l'autonomie économique des femmes dans la société ;
- Mettre en place des cellules au sein des universités pour informer et conseiller les étudiants dans le domaine des droits fondamentaux et du droit du travail, dans la législation spécifique et sur les dispositifs d'insertion professionnelle ;

3.4 Pour le secteur privé :

Au cours des dernières années, le secteur privé est devenu un grand pourvoyeur d'emplois. La représentation des femmes dans ce secteur reste modeste pour différentes considérations : nature des activités, non-respect des droits des travailleurs, notamment dans les petites entités, précarité, conditions de travail très contraignantes, rémunération faible pour les emplois sans qualification, cohabitation entre employés formels (déclarés au système de protection sociale) et employés non formels. Mais il est parfois exagéré de coller toutes ces caractéristiques à tout le secteur privé. Des entreprises du secteur privé se modernisent et se dotent de règles, de chartes et respectent la législation du travail. Certaines sont très avancées sur les questions du genre et accordent une importance à l'épanouissement des femmes salariées. Dans certains cas, des prises en charge sociale sont organisées au sein même de l'entreprise.

La Constitution algérienne, en plus des garanties données aux femmes pour leur autonomisation économique, incite à pratiquer une discrimination positive en obligeant les administrations et les entreprises publiques à aller vers des parités dans l'emploi et dans la promotion des femmes aux postes de responsabilité. Le secteur privé doit s'inspirer de ces dispositions destinées au secteur public pour attirer une ressource humaine souvent de qualité.

Cet effort doit se poursuivre sous une autre forme pour le secteur privé. Il appartient à ce dernier de se libérer des archaïsmes et des préjugés sur les femmes pour attirer d'abord celles qui offrent des compétences très utiles pour les entreprises et progressivement à d'autres emplois intermédiaires. Le temps partiel, adapté aux contraintes des femmes, est aussi préconisé aux PME privées qui souvent ne peuvent utiliser une ressource humaine qu'à mi-temps. C'est dans l'organisation du travail que le secteur privé peut tirer profit de l'emploi des femmes selon les formes les plus variées, du travail à mi-temps au travail à domicile, des formes d'organisation très adaptées aux femmes encore soumises à des contraintes sociales et de comportements sexistes.



Conclusion générale :

Il ressort de cette mini étude, certainement inachevée, que la question du genre reste, malgré tous les acquis institutionnels et juridiques, une préoccupation dans sa dimension autonomisation économique des femmes. La législation algérienne a fait le choix de traiter la question de l'emploi des femmes sous l'angle du principe universel de l'égalité entre hommes et femmes. La modernisation de la législation du travail, la consécration des droits des femmes dans la Constitution et les déclarations de principe sur leurs droits n'ont pas suffi à les faire «sortir» de leur statut de «mineure» dans la famille et devant le mari. Dans les faits, cette recherche de l'égalité se trouve contrariée par des contraintes objectives et d'autres plutôt liées aux préjugés culturels sur les femmes actives, et ce sont ces derniers qui sont les plus difficiles à surmonter ou du moins prennent beaucoup de temps pour disparaître. L'inquiétude reste forte pour le niveau d'engagement des femmes dans une activité professionnelle. L'amélioration de la scolarisation des femmes et l'accès à des formations supérieures et professionnelles ont, sans aucun doute, amélioré cet engagement, mais le processus reste trop lent. L'autre préoccupation est celle du désengagement des femmes, souvent diplômées de l'Enseignement supérieur, d'une activité au moment du changement de son statut matrimonial (mariage ou maternité). L'inscription de la question du genre dans toutes les politiques publiques est une démarche volontariste forte, mais il reste à la rendre effective par des pratiques concrètes. Ceci ne peut se faire que par la seule action des institutions publiques. Faut-il impliquer d'autres acteurs mieux outillés, plus engagés, plus crédibles et surtout moins encombrés par les procédures et les rigidités habituelles de l'administration ? La meilleure action est celle qui s'appuie sur des acteurs complémentaires.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Les principaux projets au bénéfice de la condition féminine

Les questions du genre et de la condition féminine sont des thèmes qui sont adressés par plusieurs projets de coopération internationale. Certains de ces projets ont été initiés avec les structures gouvernementales algériennes, d'autres impliquent directement la société civile. Parmi les projets qui impliquent les structures gouvernementales algériennes, on peut citer :

Le Programme Commun pour l'Égalité et l'Autonomisation des Femmes en Algérie, réalisé avec le concours de sept agences des Nations Unies, a été lancé au mois de septembre 2010 pour une durée de trois années. Il comporte trois axes stratégiques :

1. Appui aux politiques et programmes de promotion de l'égalité, genre et de l'autonomisation des femmes ;
2. Amélioration de l'accès des femmes à l'emploi ;
3. Diffusion de l'information et formation en direction de la population sur les questions de genre et des droits socio-économiques des femmes.

Le projet GED

Le FNUAP a initié le projet "Genre et Développement (GED)" en 2001-2002, dans le cadre de l'initiative régionale intéressant trois pays: Algérie, Maroc et Palestine. Il prévoyait la mise en place de points focaux "Genre" dans les principaux départements ministériels algériens. Ce projet a appuyé en 2003 quatre ONG algériennes : Rassemblement Algérien contre la Hogra et pour la Démocratie en Algérie (RACHDA), Rassemblement Algérien des Femmes Démocrates (RAFD), IQRAA, Association Planning familial (APF).

Projet GEPE

Le Projet «GEPE» est un programme multilatéral initié avec le soutien de l'Union européenne et qui bénéficie à quatre pays d'Afrique du Nord: Egypte, Tunisie, Algérie et Maroc. Il est mis en œuvre directement par des associations de la société civile dans chacun de ces pays. Le CIDEFF (Algérie) en assure le pilotage aux côtés de l'EACD (Egypte), l'UTSS (Tunisie), l'AMSSF-MC (Maroc) et BATIK International France.

Quatre "objectifs globaux" structurent le projet GEPE :

Réduire les inégalités économiques entre les hommes et les femmes ;

Renforcer la représentation des femmes dans les processus de prise de décision au niveau économique ;

Amener les acteurs économiques à inclure davantage la dimension "Genre" dans leurs stratégies d'intervention ;

Accroître la participation des femmes bénéficiaires du projet aux débats sur leurs besoins.



Les impacts escomptés à la faveur du projet sont de deux ordres :

1. Un impact économique qui améliore de façon durable le niveau de vie des femmes et de leur foyer ;
2. Un impact en termes d'empowerment pour les femmes bénéficiaires du projet.

Le projet s'adresse principalement aux femmes "potentiellement micro-entrepreneures" ou à la recherche d'un emploi ainsi qu'aux personnels des secteurs public et privé de la formation, de l'emploi et de la création d'activités (agences pour l'emploi, banques, centres de formation, chambres de commerce...).

En Algérie, les actions engagées par le projet GEPE sont focalisées sur des formations en micro-finances et ont déjà démarré. Elles devraient se poursuivre par l'organisation de séminaires avec la participation des organismes et institutions engagés dans le microcrédit en Algérie (ANGEM...).

Projet UN-INSTRAW/CAWTAR

Le projet UN-INSTRAW & CAWTAR vise le «renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique et au processus de prise de décision en Algérie, au Maroc et en Tunisie.»

Le projet est financé par le Gouvernement espagnol.

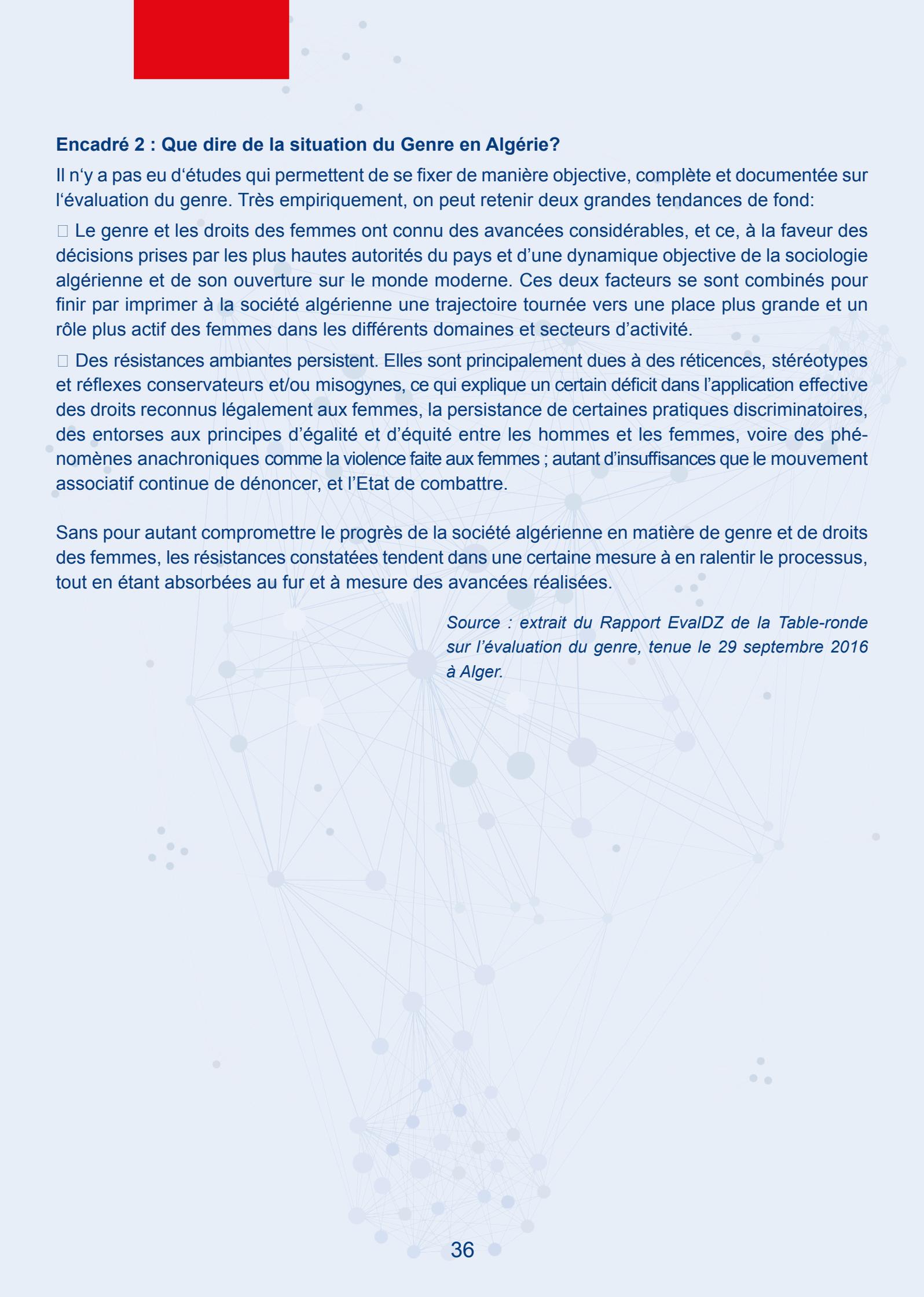
ANNEXE 2 : Extraits d'une table-ronde sur le genre tenue en septembre 2016.

Encadré 1 : Principaux résultats du plan d'action gouvernemental 2010-2014

L'action du gouvernement en matière de promotion et d'autonomisation des femmes a notamment permis :

- l'adoption des conventions Internationales relatives aux droits humains de la femme, et divers programmes et objectifs internationaux en la matière, notamment la plate-forme d'action de Beijing, les Objectifs du Millénaire pour le Développement et les Objectifs du Développement durable,
- la révision de la Constitution pour l'ancrage des droits politiques à travers l'introduction de quotas réservés aux femmes dans les assemblées élues (2008), l'introduction de la notion de promotion de la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi et l'encouragement de la promotion des femmes aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises (2016),
- la révision de l'arsenal juridique : Code de la famille, Code de la nationalité, les lois relatives au régime électoral, les partis politiques, élaboration de la loi augmentant les chances d'accès des femmes à la représentation dans les assemblées élues, et la criminalisation de la violence à leur égard,
- l'insertion des femmes dans les circuits économiques à travers l'adaptation des mécanismes d'aide et de soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat à leur profit,
- la poursuite de la mise en œuvre des stratégies nationales de lutte contre la violence à l'égard des femmes et le renforcement des dispositifs de protection juridique et des mécanismes d'accompagnement.

Source : extrait du Rapport EvalDZ de la Table-ronde sur l'évaluation du genre, tenue le 29 septembre 2016 à Alger.



Encadré 2 : Que dire de la situation du Genre en Algérie?

Il n'y a pas eu d'études qui permettent de se fixer de manière objective, complète et documentée sur l'évaluation du genre. Très empiriquement, on peut retenir deux grandes tendances de fond:

- Le genre et les droits des femmes ont connu des avancées considérables, et ce, à la faveur des décisions prises par les plus hautes autorités du pays et d'une dynamique objective de la sociologie algérienne et de son ouverture sur le monde moderne. Ces deux facteurs se sont combinés pour finir par imprimer à la société algérienne une trajectoire tournée vers une place plus grande et un rôle plus actif des femmes dans les différents domaines et secteurs d'activité.
- Des résistances ambiantes persistent. Elles sont principalement dues à des réticences, stéréotypes et réflexes conservateurs et/ou misogynes, ce qui explique un certain déficit dans l'application effective des droits reconnus légalement aux femmes, la persistance de certaines pratiques discriminatoires, des entorses aux principes d'égalité et d'équité entre les hommes et les femmes, voire des phénomènes anachroniques comme la violence faite aux femmes ; autant d'insuffisances que le mouvement associatif continue de dénoncer, et l'Etat de combattre.

Sans pour autant compromettre le progrès de la société algérienne en matière de genre et de droits des femmes, les résistances constatées tendent dans une certaine mesure à en ralentir le processus, tout en étant absorbées au fur et à mesure des avancées réalisées.

Source : extrait du Rapport EvalDZ de la Table-ronde sur l'évaluation du genre, tenue le 29 septembre 2016 à Alger.



Bibliographie sélective :

50 ans d'indépendance: quelle solution de la situation du marché du travail en Algérie ?

Moundir Lassassi et Nacer-eddine Hammouda

Les cahiers du CREAD n°100-2012

Where Has All the Education Gone? Analyzing Trends in Female Labor Force Participation in MENA

Moundir Lassassi with Ragui Assaad, Rana Hendyand, Chaimaa Yassine

Les femmes au foyer en Algérie

Moundir Lassassi & Khaled Menna

Séminaire: **L'économie au regard du genre - Réseau Universitaire et Scientifique Euro-méditerranéen sur le genre et les femmes (RUSEMEG), 11-13 octobre 2014.**

Employment in six arab countries

Niels Spierings, Jeon Smits and Mieke Verloo

Radboud University Nijmegen Micro- and Macrolevel Determinants of Women's N

Promouvoir l'emploi des femmes d'Afrique du Nord par le biais des PME

Banque Africaine de Développement 2015

Document de travail - Série sur les notes de politiques en Afrique du Nord

Revue du CIDDEF n°38 avril-septembre 2016

Centre d'Information et de Documentation sur les Droits de l'Enfant et de la Femme

Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa

Opening Doors – Mena Development Report 2013

The World Bank

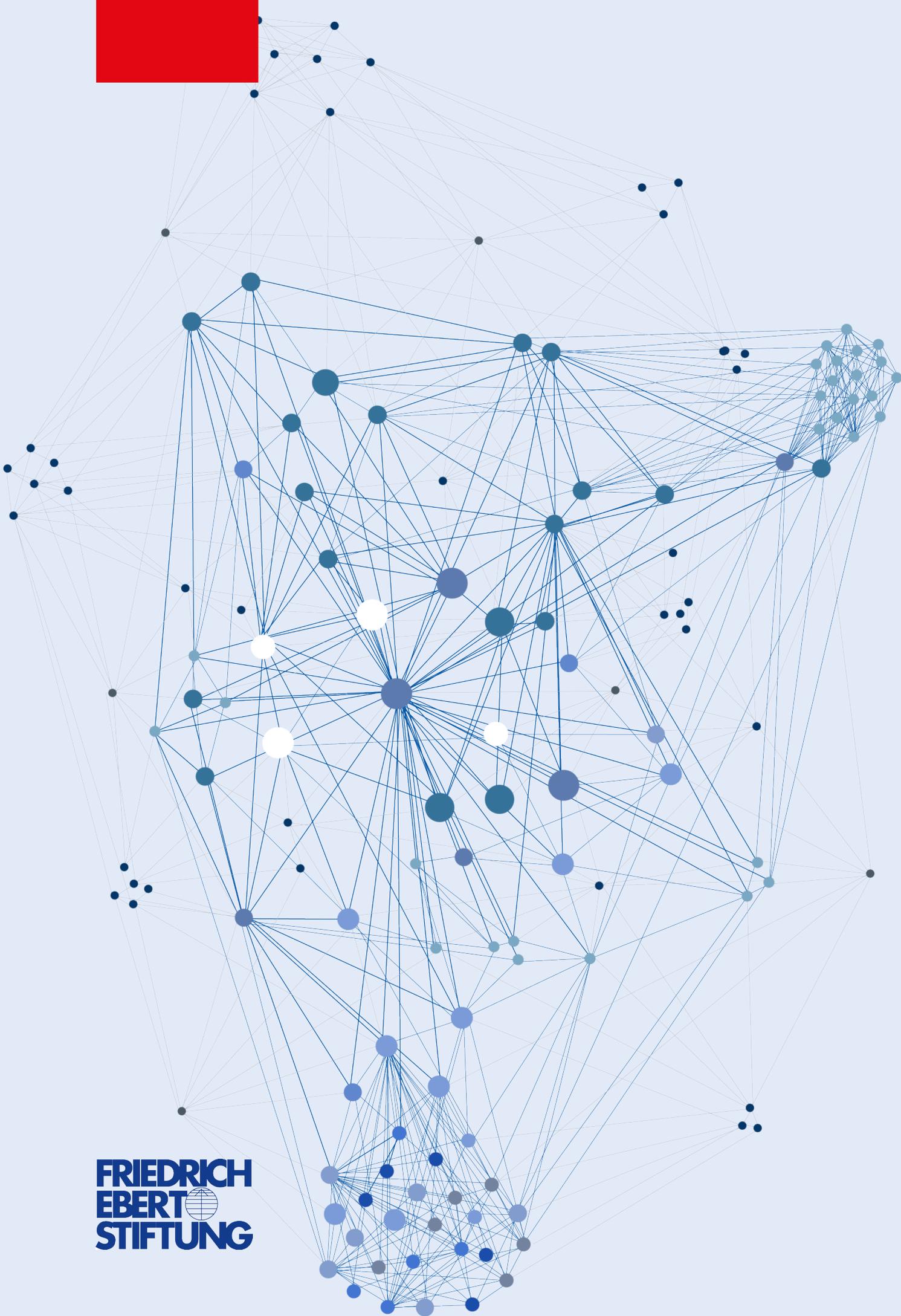
ONS N°748 – Activité, emploi & chômage

En avril 2016

Bulletins de la PME n°26 et n°28

ALGERIE : Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport National 2000-2015.

Rapport établi par le Gouvernement algérien, juin 2016.



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG