



Profil de Pays Genre & Commerce Algérie

L'autonomisation des femmes vers l'égalité des sexes dans la région MENA par l'intégration Genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux.



Profil de Pays Genre & Commerce

Equipe de pays

Yamina Houhou

Youcef Benabdallah

Révision

Moundir Lassasi

Juin 2019

Remerciements

Nous adressons nos vifs remerciements à toutes les personnes ayant aimablement pris le temps de répondre à nos questionnaires ainsi que celles qui ont participé aux réunions des groupes de discussion/focus groupes.

Remerciements	
Résumé en français	1
Liste des tableaux	13
Liste des acronymes	15
Sommaire	17
INTRODUCTION	21
Le système politique	21
Principaux indicateurs économiques	23
Cadre de l'étude	25
PARTIE I : EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT	28
I.1. : les Indicateurs genre, droits et développement	28
1. Une féminisation de l'appareil de formation, mais...	30
2. Un important potentiel de capital humain féminin peu utilisé	30
3. La santé maternelle, des résultats mitigés	33
4. La participation politique et administrative	34
I.2 : Droits Légaux et Droits Humains	35
1. Droits Légaux et Droits Humains dans la vie privée et dans la vie publique par rapport aux conventions internationales ratifiées par l'Algérie	35
2. Droits économiques et commerciaux par rapport aux conventions ratifiées par l'Algérie	46
I.3. Politiques/ stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel	49
1. Politiques/stratégies et plans d'actions au niveau national et/ou sectoriel	49
2. Mesures de conciliation vie privée –vie professionnelle	53
I.4. Synthèse de l'état des lieux	54
1. La constitution, principal instrument formel de l'autonomisation des femmes	54
2. Les conventions internationales et instruments formels pouvant garantir l'autonomisation économique des femmes	55
3. Les obstacles formels et factuels à l'autonomisation des femmes	55
4. L'autonomisation économique de la femme	56
I.5. Conclusions et Recommandations Spécifiques	56
PARTIE II: EAAG GENRE ET COMMERCE	60
II.1 : Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial	60
1. Les femmes entrepreneures	61
2. Les femmes et l'investissement : une éviction qui ne dit pas son nom	62
3. Les femmes entrepreneurs dans les dispositifs d'accompagnement	66
II.2 : EAAG sur le plan organisationnel	71

1. Analyse et synthèse de la cartographie/mapping	71
2. L'intégration genre dans la programmation et l'organisation	71
II.3 : EAAG sur le plan programmatique	89
1. L'analyse genre selon la révision documentaire	90
2. Accords bilatéraux, régionaux et internationaux en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès au marché sur le plan national, régional ou international	92
IV- Conclusions sur le plan organisationnel et programmatique	98
V- Recommandations	100
PARTIE III: ETAT DES LIEUX GENRE ET COMMERCE	102
III.1. Les réalisations ayant contribué à l'égalité homme- femme en général et dans le domaine de l'autonomisation économique avec focus sur le commerce	
1. Les acquis constitutionnels des droits de la femme grâce à la ratification des traités internationaux	102
2. Les acquis juridiques en faveur de la femme en vertu des lois internes	103
3. Droits sociaux	105
4. L'effectivité des droits économiques	109
III.2. : Les discriminations contre les femmes se maintiennent et empêchent l'autonomisation économique des femmes	110
1. Les facteurs politiques entravant l'autonomisation économique des femmes en Algérie	111
2. Les facteurs juridiques entravant l'autonomisation économique des femmes en Algérie	112
3. Les facteurs socioculturels entravant l'autonomisation économique des femmes en Algérie	113
III.3. Conclusion générales:	115
Bibliographie	
Annexes	119

Liste des figures/tableaux

Tableaux	
1	Données ventilées par sexe
2	Participation économique et Commerce
3	Taux d'activité par sexe et par âge
4	Projets financés par genre et par secteur d'activité (Cumul au 30/06/2017)
5	Structure sectorielle des projets créés par l'ANSEJ
6	Statistiques entreprises de femmes (CNAC)
7	Statistiques entreprises de femmes (ANGEM)
8	Taux de OUI à la question : Est-ce que vous pouvez dire « mon organisation collecte les données distribuées selon le genre
9	Est-ce que vous pouvez citer les obstacles rencontrés au sein de votre organisation en matière d'intégration de l'analyse Genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets
10	Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC)
Graphiques	
1	Evolution du PIB par tête (US\$ PPA 2011) et croissance du PIB par tête
2	Taux d'inflation 2009-2017
3	Est-ce que votre organisation a une politique/Stratégie Genre (document qui affirme son engagement pour l'équité Genre
4	Est-ce que cette politique a un plan opérationnel qui comprend une répartition claire des responsabilités et un agenda pour le suivi et l'évaluation?
5	Est-ce qu'au cours des dernières années, il y a eu une augmentation du nombre de femmes dans les postes de décision ou de gestion de haut niveau au siège/au niveau central de votre organisation ?
6	Est-ce qu'au cours des dernières années, il y a une augmentation du nombre de femmes dans les Postes de décision ou de gestion de haut niveau, sur le terrain/au niveau régional ou local ?
7	Est-ce qu'il existe une politique en matière d'égalité dans les opportunités ?
8	Est-ce qu'il existe une politique/des règlements en matière de congé de maternité et de paternité ?
9	Est-ce que la sensibilité/prise de conscience Genre est inscrite dans le profil/description des postes?
10	Mon organisation fait la promotion du travail d'équipe en impliquant femmes et hommes
11	Est-ce que l'organisation est en conformité avec un comportement sensible au Genre en termes de langage utilisé, blagues et commentaires ?
12	Est-ce qu'il existe des procédures pour la prévention ou le règlement du harcèlement sexuel?
13	Est-ce que les questions Genre sont sérieusement prises en compte et

	discutées librement par les femmes et les hommes de l'organisation ?
14	Est-ce qu'il existe des stéréotypes (ces "machos", ces "féministes"...) auxquels font face les membres du staff, hommes et femmes, au sein de l'organisation ? (Q5)
15	Les femmes de l'organisation pensent que cette dernière est amicale/compréhensive aux questions/problèmes qui les concernent
16	Les hommes de l'organisation pensent que cette dernière est amicale /compréhensive aux questions/problèmes
17	L'environnement du travail dans l'organisation s'est amélioré pour les femmes au cours des deux dernières années.
18	Il n'est pas juste de promouvoir les femmes plus que les hommes dans les programmes et les projets sur le terrain.
19	Est-ce que l'intégration de l'Égalité/Équité Genre est prévue dans le mandat de votre organisation ?
20	Est-ce que les buts / objectifs de l'Égalité/Équité Genre sont prévus dans la conception des programmes / projets ?
21	Est-ce que les buts / objectifs de l'Égalité/Équité Genre sont prévus dans la conception des programmes / projets ?
22	Est-ce que votre organisation/département utilise la méthode participative pour incorporer à la fois les points de vue des femmes et des hommes dans le processus d'élaboration du projet ?
23	Est-ce que les femmes bénéficiaires voient et apprécient les programmes et projets de votre organisation comme étant bénéfiques pour leur vie ?
24	Est-ce que les hommes bénéficiaires voient et apprécient les programmes et projets de votre organisation comme étant bénéfiques pour leur vie ?
25	Est-ce que les données distribuées selon le sexe sont collectées pour les programmes et les projets ?
26	Est-ce que l'impact Genre des programmes et des projets est suivi et évalué?
27	% des personnes répondant oui à la question "Est-ce que vous pouvez dire « les programmes et projets de mon organisation contribuent à l'accroissement de l'Égalité et l'équité Genre dans les domaines suivants :"

Liste des abréviations, sigles, acronymes

AFEV	Association des femmes en économie verte
AFAD	Association femmes algériennes pour le développement
AFCARE	Association des femmes cadres algériennes
AJIE	Association pour la Jeunesse Innovatrice et l'Environnement
AME	Association algérienne des femmes managers et entrepreneures
ANFEDR	Association nationale femme et développement rural
ANSEJ	Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
ANGEM	Agence Nationale de Gestion de Microcrédit
APN	Assemblée populaire Nationale
APS	Algérie Presse Service
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
CAWTAR	Center of Arab Woman for Training and Research
CEDEF/CEDAW	La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
CGEA	Confédération Générale des Entreprises Algériennes
CNAC	Caisse Nationale de l'Assurance Chômage
CNEP	Caisse Nationale d'Epargne et de Prévoyance
CNRC	Centre National du Registre du Commerce
DGPME	Direction Générale de la Petite et Moyenne Entreprise
DZD/ DA	Dinar algérien
EAAG	Evaluation, Audit et Analyse Genre
ENSN	Ecole Nationale Supérieure de Management
FMI	Fonds Monétaire International
GDHC	Genre, droits Humains et Commerce
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
GENBI	
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GZALE	Grande Zone Arabe de Libre Echange
IDE	investissement direct étranger
IPC	Indice des prix à la consommation
MICS	Enquête par grappes à indicateurs multiples
MENA	Middle East and North Africa
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement

PIB	Produit intérieur brut
PPA	parité de pouvoir d'achat
ONS	Office National des Statistiques
ONU DI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
Sida	Agence Suédoise pour le Développement International
TSA	Tout Savoir sur l'Algérie, quotidien électronique
UE	Union Européenne
UpM	Union pour la Méditerranée
US\$	Dollar des Etats unis d'Amérique
SEVE	Association Savoir et Vouloir Entreprendre
RAFA	Réseau Algérien de Femmes d'Affaires
TEA	Total early-stage Entrepreneurial Activity
TPE	Très petite entreprise
VIH SIDA	Syndrome d'immunodéficience acquise
WINNA	Women in Natixis Network Algeria

INTRODUCTION

L'Algérie est une république démocratique et populaire. Le pays est doté d'une superficie de 2 381 741km². Le pays dispose de frontières communes avec la Tunisie, le Maroc, le Sahara Occidental, la Mauritanie et la Libye ainsi qu'avec deux pays du Sahel, le Mali et le Niger. Au 1^{er} janvier 2018, la population résidente totale en Algérie a atteint 42,2 millions d'habitants. En 2018, on comptait 1.03 hommes pour une femme.

Depuis quatre années, la démographie algérienne connaît une augmentation annuelle de plus d'un million de naissances. La dynamique démographique semble connaître un changement inattendu avec probablement des répercussions tout aussi inattendues sur les plans économique et social.

La chute accélérée du taux de fécondité (nombre d'enfants/femme) des années 80 et 90 a laissé place à une remarquable remontée de la natalité. De 4.5 en 1990, l'indice de fécondité est passé à 2.4 en 2000 avant de remonter à plus de 3 enfants par femmes en moyenne à partir de 2012 (3 en 2018). Ceci a conduit à un quasi doublement des naissances qui sont passées de 589000 par an en 2000 à 1038000 en 2018.

Le taux d'accroissement naturel de la population qui est passé de 2.49% en 1990 à 1.48% seulement en 2000 laissait croire à une transition démographique à l'instar des pays voisins immédiats. La tendance s'est nettement inversée à partir de la décennie précédente ; ce taux passe à 1.92% en 2008 et à 1,99 en 2018.

Cette croissance démographique peut renforcer le poids géopolitique de l'Algérie dans la région mais pourrait constituer un frein au développement au vu des défis à venir en termes de poursuite de l'effort de croissance, d'indépendance alimentaire, de santé et d'emploi. Ces défis concerneraient les catégories vulnérables de la société. Il est connu historiquement que ces dernières sont plus exposées aux ajustements en période de faible croissance ou de franche récession économique.

Le taux de dépendance démographique (rapport des moins de 5ans et des plus de 60 ans à la population en âge de travailler) est passé de 55% en 2010 à 65.2 en 2018 ; cela traduit parfaitement les effets à venir de la structure de la population sur l'économie, les besoins à satisfaire et surtout les efforts de productivité à consentir pour prendre en charge la population dépendante. Les spécialistes de la démographie qualifient la croissance démographique en ciseaux comme unique.

Le système politique

L'arabe est la langue nationale et officielle, parlée par la majorité de la population. Le tamazight a été récemment consacré langue nationale et officielle. Le français est la langue étrangère de communication la plus répandue.

La Constitution algérienne fait de l'islam la religion de l'Etat et organise le fonctionnement des institutions politiques selon deux niveaux : le premier est le

pouvoir politique central, c'est-à-dire l'Etat ; le second est constitué des collectivités territoriales (communes, wilayas).

La Constitution de 1989, révisée en 1996, en 2008 et en 2016, consacre le multipartisme et garantit l'exercice des libertés individuelles et collectives. Elle consacre également deux principes politiques fondamentaux: le principe de la souveraineté nationale et celui de la séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire.

Le pouvoir exécutif est exercé conjointement par le Président de la République et par le Gouvernement. Le président de la République est élu au suffrage universel pour une durée de 05 ans. Il est rééligible. Premier magistrat de la République, il est investi de missions générales et importantes par la Constitution : il est garant de l'indépendance nationale, de l'intégrité du territoire, du respect des traités, veille au respect de la Constitution et incarne l'Etat à l'intérieur et à l'étranger. Il préside le Conseil des ministres, détient le pouvoir réglementaire et celui de recourir aux ordonnances, désigne le premier ministre et les membres du gouvernement et met fin à leurs fonctions. Il est le chef des forces armées. Il nomme à tous les emplois civils et militaires.

Le gouvernement met en œuvre le programme du Président de la République. Le Premier ministre, nommé par le Président de la République, veille à l'exécution des lois et règlements et signe les décrets exécutifs, après approbation du Président de la République. Il veille au bon fonctionnement de l'administration publique.

Le pouvoir législatif appartient au Parlement qui se compose de deux chambres que sont l'Assemblée populaire nationale et le Conseil de la Nation.

Le Conseil constitutionnel, composé de douze membres, a pour mission de veiller à la régularité des opérations de référendum, d'élection du Président de la République et des élections législatives. Il proclame les résultats de ces opérations.

Les autres principales institutions de l'Etat algérien sont : le Haut-Conseil de sécurité, la Cour suprême, le Conseil d'Etat, le Haut-Conseil islamique et le Conseil national économique et social.

Le pouvoir judiciaire fonctionne sous un régime de dualité de juridiction: il existe un ordre judiciaire privé composé de juridictions civiles et de juridictions pénales, compétentes pour la plupart des litiges et un ordre judiciaire public composé de juridictions administratives compétentes pour les litiges avec l'administration.

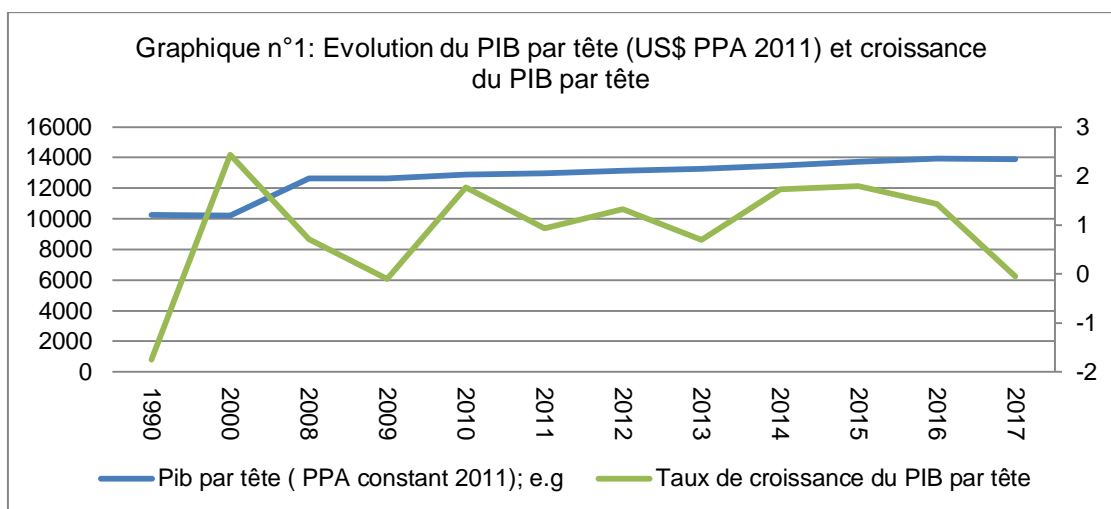
Le Président de la République, garant de l'indépendance du pouvoir judiciaire, préside le Conseil supérieur de la magistrature.

L'Organisation administrative locale repose sur deux collectivités territoriales de l'Etat : la commune et la wilaya. La commune, collectivité de base de l'Etat, est administrée par une autorité municipale. Elle a un organe exécutif : le Président de l'Assemblée populaire communale et un organe délibérant : l'Assemblée populaire communale. La commune gère l'état civil et les services publics communaux.

La wilaya a un organe exécutif : le wali, représentant du pouvoir central au sein de la wilaya. Elle a un organe délibérant : l'Assemblée populaire de wilaya.

Principaux indicateurs économiques

Selon la classification de la Banque mondiale, l'Algérie est un «pays à revenu intermédiaire supérieur». Le Produit Intérieur Brut/PIB courant par habitant a atteint un pic en 2013 avec 5565 US\$ avant de commencer à fléchir à partir du second semestre 2014 en raison de la chute du prix du pétrole. Il n'est plus que de 4160 US\$ en 2015 et de 3916.8 US\$ en 2016, soit de 30% plus bas qu'en 2013. Il remonte à 4123 en 2017 grâce à la hausse du prix du pétrole. Cette évolution met amplement en évidence la dépendance du pays à l'égard des hydrocarbures et de leur valorisation internationale.



En PPA (parité de pouvoir d'achat) et en termes constants de 2011, le PIB par tête est de 14 000 US\$. Il a connu une hausse de près de 40% entre 2000 et 2017. Cette amélioration s'explique essentiellement par le maintien à un niveau très haut des cours du pétrole qui a permis à l'Etat de relancer l'économie par la dépense budgétaire. Les hydrocarbures, la politique des grands travaux (bâtiment des travaux publics et hydraulique) et les services ont été les principaux moteurs de la croissance depuis 2000.

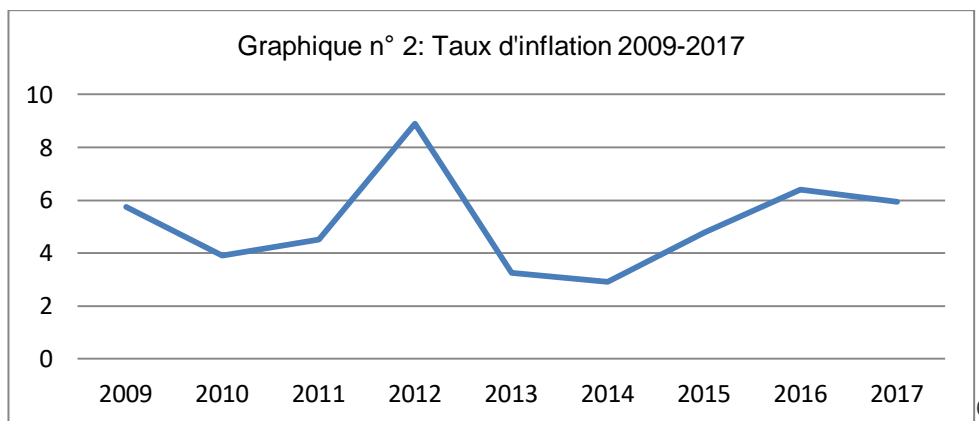
L'aisance financière qui a prévalu entre 2000 et 2014 a permis à l'Etat de concilier la croissance économique avec un modèle social qui a largement contribué à atteindre, parfois avant l'échéance, certains objectifs inscrits dans l'agenda des Objectifs du Développement Du Millénaire (ODM)².

¹ Source : Banque mondiale et calculs des auteurs

² Les ressources budgétaires mobilisées pour les transferts sociaux ont globalement progressé de 33,2% entre 2009-2014, soit à un rythme plus élevée que les autres variables macroéconomiques. Selon les données relatives à la proportion de personnes disposant de moins d'un dollar PPA/jour (appelé seuil d'extrême pauvreté), obtenues à partir de l'enquête LSMS de 1995 et des enquêtes « Consommation des ménages » de 1988 et 2011 réalisées par l'ONS, la proportion de la population concernée par cette situation est passée de 1,9% en 1988 à 0.8% en 2011.

Ce modèle ne résiste pas au durcissement de la contrainte budgétaire résultant de la baisse du prix du baril dès le second semestre de 2014. L'option de rigueur budgétaire est abandonnée au motif de ne pas sacrifier la croissance et l'emploi. L'opération dite de « mise en conformité volontaire »³ et l'emprunt public ont permis de récolter des montants bien insuffisants au regard de ce qui était requis pour poursuivre le financement de la relance budgétaire. En avril manque d'informations précises ne permet pas de faire des commentaires sur les quelques 500 milliards de dinars collectés à la fin de décembre de la même année⁴. On peut apprécier la maigreur du résultat sachant que le cash non déclaré est estimé à 40 milliards de dollars environ. L'argent récolté était déjà bancarisé pour l'essentiel et provient à hauteur de 60 à 70% des entreprises publiques.⁵

L'Etat a recouru alors au financement monétaire, appelé « financement non conventionnel ». Les effets de ce mode de financement seront plus ou moins contenus ou plus ou moins négatifs selon les politiques qui l'accompagneront.



La désinflation significative des années 2013 et 2014, s'est interrompue en 2015. En rythme annuel moyen, l'inflation est de nouveau croissante et a atteint 4,4 % pour l'indice national des prix à la consommation (IPC) et 4,8 % pour celui du Grand Alger, en hausses respectives de 0,6 et 1,9 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Le phénomène inflationniste qui a émergé avec une acuité particulière est essentiellement de nature endogène et ancrée sur un nombre très limité de produits frais dont les prix ont enregistré une envolée des prix⁷.

³ consistait à drainer vers le système bancaire l'importante manne d'argent circulant dans l'économie informelle. La possibilité était offerte contre un impôt de 7% et sans conditions sur la provenance des fonds pour toute personne de bancariser ses fonds³.

⁴ « Les banques ont mobilisé tous les moyens nécessaires pour bien mener l'opération de la mise en conformité fiscale volontaire qui a drainé, depuis son lancement, entre 3 et 3,5 milliards de dinars au niveau de toutes les banques », a déclaré M. Krim cité par l'agence APS.

⁵ TSA: 60% à 70% de ces fonds proviennent d'entreprises publiques, tandis que les entreprises privées et les particuliers y ont contribué à hauteur de 30 à 40%, selon le PDG de l'institution financière, Mohamed Loukal ; *lundi 9 novembre 2015*

⁶ Source : ONS a compléter quand même titre de la source année... (voir modèle dans la référence citée dans la page qui suit à

Cadre de l'étude

Cette étude se donne pour but essentiel de faire le point sur le processus d'autonomisation des femmes en Algérie à travers « l'intégration genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux ». Elle est menée dans le cadre d'un projet plus large couvrant 6 pays de la région MENA (Middle East and North Africa).

Le Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) et l'Agence Suédoise pour le Développement International (Sida) cherchent au moyen d'une telle étude à générer des connaissances pour renforcer les capacités techniques des institutions et des organisations gouvernementales et non gouvernementales de la région MENA, le but étant d'encourager et de défendre l'égalité des sexes. La promotion de l'autonomisation des femmes repose sur deux principes : i) les femmes ont le droit tout comme les hommes de jouir pleinement de leurs droits humains et légaux ; et ii) l'accès égal des hommes et des femmes aux ressources économiques et institutionnelles permettra aux femmes de se réaliser et contribuer à l'élévation du bien être général.

L'étude place au cœur de sa problématique l'économie et le commerce comme la clef de voûte de l'autonomisation de la femme et de sa réalisation en tant que personne humaine. L'accès aux ressources et à leur contrôle devient de fait un enjeu majeur pour les femmes. Par ressources, il faut entendre l'ensemble des ressources tangibles et non tangibles qui se trouvent aux niveaux des sphères économique, sociale, politique et culturelle.

La méthodologie d'investigation consiste à interroger l'ensemble de ces sphères pour mesurer la place réelle de la femme, produire des connaissances grâce à l'analyse avant de prétendre au changement souhaité. « L'Évaluation, l'Analyse, l'Audit du Genre/EAAG permettra de développer une vision éclairée sur les liens entre le fonctionnement d'une organisation, ses règles et réglementations, ses politiques et programmes/projets d'une part, et le genre et droits humains d'autre part ». La collection des données préliminaires pour l'analyse de situation va consister à réunir et construire des données pertinentes dans les domaines suivants :

- indicateurs Genre dans les domaines du développement et droits humains ;
- indicateurs Genre dans secteur économique et commercial, au niveau national ;
- statistiques propres aux autres secteurs.

La méthodologie, fournie par CAWTAR, s'articule autour de quatre éléments dans l'ordre suivant :

- L'analyse quantitative du contenu relatif au genre, aux droits humains et au commerce (GDHC). Elle consiste en une révision sémantique des documents

⁷ ONS : Publications intégrales de l'indice des prix ; <http://www.ons.dz/-Prix-a-la-consommation-.html>

essentiels (cf. annexe outil 1) afin de comptabiliser la récurrence des mots, concepts et expression pouvant s'apparenter ou traiter du genre et droits humains. L'exercice consiste à déceler dans quelle mesure ces documents ainsi que toutes les lois et tous les règlements directement ou indirectement liés à l'autonomisation économique et au genre et commerce (législation et réglementations sur l'imposition, l'investissement, les douanes, les banques, les crédits et prêts, etc....) font référence à l'équité/égalité genre et à la réduction des disparités ;

- l'analyse qualitative du contenu relatif au GDHC reprend les mêmes documents sans s'arrêter, cependant, à la simple comptabilisation de la fréquence des mots. L'utilisation d'une grille conceptuelle permet d'analyser si le processus de planification et le langage utilisé sont sensibles ou non au genre et à l'approche droits humains dans la programmation. Cette liste comprend 40 items regroupés en quatre domaines : i) le *contexte général et l'analyse du programme* ; ii) la préparation du programme et les stratégies du programme ; iii) les actions et les résultats escomptés ; et iv) le suivi et l'évaluation ;

- Le continuum genre dans une lecture plus poussée des résultats de l'outil 1 et de l'outil 2 se propose d'analyser le niveau de sensibilité-ou non de l'approche et de la vision genre est un outil ;

- Et la plateforme des principes du commerce équitable est un autre outil s'appuie sur les principes du commerce équitable émis par l'Organisation Mondiale du Commerce Equitable (OMCE). Son but est d'évaluer le degré de « sensibilité au commerce équitable ».

Ce rapport est structuré en 3 parties.

La première partie s'intéresse à l'égalité genre, aux droits humains et au développement :

- Son premier chapitre fera un état des lieux sur les indicateurs dans ce domaine concernant l'éducation, la santé, la participation à l'économie et au commerce et à la participation à la décision politique ;
- Le deuxième chapitre couvrira les droits humains. Les politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel feront l'objet du troisième chapitre ;
- La synthèse sur l'état des lieux et les recommandations spécifiques feront l'objet des chapitres IV et V respectivement.

La deuxième partie se subdivise en quatre chapitres:

- Le premier passera en revue les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial (place des femmes dans l'entrepreneuriat et les mécanismes de soutien)
- Le deuxième abordera l'évaluation, l'audit et l'analyse genre sur le plan organisationnel. Il passera en revue les données relatives à la cartographie des principaux acteurs et présentera les résultats d'une évaluation rapide à partir d'une enquête de terrain;

- Le troisième sera réservé à l'évaluation, l'audit et l'analyse genre sur le plan programmatique. Il mettra en évidence l'importance des opportunités créées pour l'autonomisation des femmes dans les programmes ayant résulté des réformes;
- Et le chapitre IV fera une synthèse et quelques propositions à titre de recommandations spécifiques pour une meilleure intégration du genre dans l'économie et le commerce.

La troisième partie se présentera comme une synthèse mettant en évidence les réalisations du processus de l'autonomisation économique des femmes ainsi que les multiples obstacles de toute nature le contrariant :

- Le premier chapitre abordera les réalisations ayant contribué à l'égalité homme – femme en général et à l'autonomisation économique en particulier. L'impact de la ratification des traités internationaux, prônant l'égalité des droits entre les hommes et les femmes sur les lois en Algérie, sera mis en évidence ;
- Le deuxième chapitre sera consacré aux écarts et discriminations de nature juridique, politique et sociale qui entravent le processus d'autonomisation économique des femmes ;
- Et le chapitre III sera réservée à une conclusion générale et des recommandations.

PARTIE I : EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT

Certains obstacles persistent et empêchent les femmes d'avoir accès aux mêmes chances et aux mêmes avantages que les hommes. En dépit des instruments juridiques internationaux pour l'égalité genre, les femmes continuent de faire face à plusieurs obstacles pour l'intégration dans le domaine social, politique et économique.

Accomplir l'autonomisation économique des femmes est le moyen le plus sûr pour assurer l'égalité des sexes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive. Les femmes apportent une contribution rémunérée et non rémunérée importante et pourrait le devenir davantage avec le recouvrement de l'ensemble de leurs droits. Depuis près de deux décennies, l'Algérie, à l'instar de certains pays de la région MENA, s'intéresse à la question du genre pour ne citer que quelques réalisations dans les domaines de l'emploi, de la santé et de l'éducation mais aussi des mesures prises pour incorporer l'approche Genre et droits humains pour citer le principe de quota des femmes dans les listes électorales dans la Constitution, premier pas vers l'autonomisation des femmes. Ces réalisations sont insuffisantes au regard des principaux défis de l'égalité genre et à la matérialisation des droits légaux et humains des femmes dans le domaine socio-économique.

I.1. Indicateurs genre, droits et développement

Il s'agit d'une simple analyse descriptive des données ventilées selon le sexe et ses indicateurs genre, selon la disponibilité. Seront prises en considération les données concernant l'éducation et la formation, la santé maternelle, la participation politique et la participation à la force de travail ainsi que les droits sociaux y-afférents,

Le pays est classé dans la catégorie « développement humain élevé ». Selon les données du rapport sur le développement humain 2016 se basant sur la dernière enquête de consommation de l'Office National des statistiques⁸, les inégalités sociales se sont globalement atténuées de manière générale mais aussi entre urbain et rural. L'indice de Gini, utilisé pour évaluer les inégalités, a varié de 36,6% en 2000 à 27,7% en 2011. « Le rapport de la dépense par personne des 20% les plus pauvres à celle des 20% les plus aisés est passé de 1 à 5,6 en 2000 à 1 pour 4,8 en 2011 ». Les disparités des dépenses par personnes se sont atténuées entre rural et urbain. La dépense annuelle par personne en milieu rural représentait 79.8% de celle de l'urbain en 2011 contre 75.1%. La Banque Mondiale reconnaît que l'Algérie a réduit en l'espace de 20 ans la pauvreté de 20% sans préciser ni la période ni le type de pauvreté.⁹

Tableau. n°1 : Données ventilées par sexe ¹⁰			
Indicators	Féminin	Masculin	Sexe-ratio %
Indice Egalité Genre (si disponible)			
Education			
Alphabétisation			
Inscription scolaire	393254	416975	94,3
Niveau primaire	1963216	2253015	87,1
Niveau moyen	1283313	1396779	91,9
Niveau secondaire	726061	537097	135,2
Niveau tertiaire	973800	649200	150,0
Santé et santé sexuelle & reproductive			
Taux de mortalité maternelle (2015)	57.5 %		
VIH Sida (2017) en nbre	5038	6347	79,4
Proportion des 0-14 ans infectée (2017)	6%		
Participation politique et dans l'administration			
Participation à la première chambre	142	320	44.6
Participation à la seconde chambre	110	238	46.2
Participation au gouvernement	04	26	15.4
APW (département)	601	1403	42.8
APC (commune)	6855	18036	38.0
Conseil constitutionnel	2	10	20.0

⁸ ONS : Enquête sur les dépenses de consommation et le niveau de vie des ménages 2011 : Dépenses de consommation des ménages algériens en 2011, Collections Statistiques N° 183 Série S : Statistiques Sociales

⁹ Banque Mondiale : Algérie : présentation ; 2018 <https://www.banquemondiale.org/fr/country/algeria/overview>

¹⁰ Sources : multiples

Conseil Supérieur de la magistrature	4	14	28.6
Poste de responsabilité			
Participation économique (2018)			
Taux d'activité	16.6	66.7	0.25
Taux d'emploi	13.4	60.7	0.22
Taux de chômage	19.5	9	2.2
Registre de commerce (1 ^{er} trimestre 2018)	149.664	1810336	8.3
Fonctionnaire femmes dans le Ministère du commerce (MC)	13175		
MC fonctionnaire avec contrat a durée indéterminée (CID)	1318		
MC postes (fonctions) supérieurs femmes 419			
Chambres de commerces			
Organisations patronales (femmes/hommes)			
Organisations syndicales			
Autres			

Il s'agit de savoir si le progrès général, très notable, a été partagé équitablement entre femmes et hommes ou du moins dans quelle mesure, il a amélioré sensiblement la parité entre les deux sexes. Pour le PNUD, une égalité accrue entre hommes et femmes affecte positivement le développement économique et humain d'un pays grâce à l'augmentation de la participation des femmes à la vie économique, au renforcement des capacités des générations actuelles et futures.¹¹ Les inégalités entre femmes et hommes réduisent non seulement le bien être des femmes mais celui de toute la société.

De manière générale, on peut noter un début de processus d'inclusion des femmes dans les processus décisionnels économiques et politiques. Il résulte essentiellement d'un accès de plus en plus fort de la femme à l'enseignement et à la formation à tous les niveaux.

1. Une féminisation de l'appareil d'éducation et de formation, mais...

L'évolution de l'indice de parité, mesuré par le rapport de l'effectif des filles à celui des garçons, permet de saisir la nette progression de la proportion des filles dans les trois paliers du système éducatif. Pour le primaire et le moyen, cet indice a progressé entre 2004/2005 et 2014/2015 de 0.89% à 0, 91% et de 0.96% à 0.91% respectivement.¹² Les filles dominent nettement le palier secondaire où ce taux dépassait largement la parité dès le début de la décennie précédente. De 1.27% en 1999/2000, il est passé à 1.39% en 2014/2015.

¹¹ Banque Mondiale : Algérie : présentation ; 2018 <https://www.banquemondiales.org/fr/country/algeria/overview>

¹² Ministère de l'éducation nationale MAIS ENCORE ? REFERENCE COMPLETE , TITRE, ANNEE...

À la rentrée de septembre 2015, le réseau national des établissements de formation et d'enseignement professionnels a accueilli 532 759 stagiaires, dont 213 238 de sexe féminin, soit 40% des effectifs.

La proportion d'étudiantes par rapport à l'ensemble des inscrits est passée de 54% en 2000 à 61,1% en 2014. Le taux de féminisation a dépassé les 50% dans certaines filières dès l'année 2000 (sciences sociales) pour atteindre présentement près de 70%. La proportion des filles diplômées dépasse aussi celle des garçons. Elle est de 63% pour la graduation et de 52% pour le doctorat. Cette évolution de la parité fille/garçon dans le système d'enseignement et de formation va marquer profondément l'évolution de la population active des femmes et la place de la femme dans l'emploi (cf. infra).

2. Un important potentiel de capital humain féminin peu utilisé

a- Des femmes instruites sans être actives

En avril 2018, la population active a atteint 12,426 millions de personnes contre 12,277 millions en septembre 2016. Le taux d'activité, rapport de la population active à la population en âge de travailler, est de 41,9% (Avril 2018). Il est seulement de 116,6% pour les femmes contre 66.7% pour les hommes¹³. Pourquoi si peu de femmes, relativement aux hommes, offrent leur travail contre une rémunération et pourquoi sont-elles si peu à briser la division sexuelle du travail qui les confine aux tâches ménagères ? Les raisons peuvent être d'ordre institutionnel, sociétal ou relever de la structure du marché du travail.

L'offre de travail féminin a haussé de 5% en moyenne annuelle entre 2005 et 2017 contre 1.8% pour celle des hommes. La population active féminine a augmenté de près de 1050000 sur la même période. La scolarisation des filles, le recul de l'analphabétisme et la baisse du nombre d'enfants par femme, jusqu'à récemment, sont des facteurs qui ont contribué à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail.

Le taux d'activité des femmes est passé de 10.2% à 17% durant la même période. Par classe d'âge, ce taux d'activité est de 14,5% pour les 20-24 ans, atteint 31,4% pour les 25-29 ans, puis décroît progressivement. Le taux d'activité chez les hommes ne commence à baisser qu'à partir de la tranche 45/49.

La baisse intervient avec l'âge du mariage qui semble être encore une « institution » suffisamment puissante pour entretenir la division sexuelle du travail. Nombreuses sont les femmes qui doivent sacrifier leur capital humain accumulé durant leurs études et leur expérience professionnelle pour se réserver strictement aux travaux domestiques et à leur rôle d'épouse et de mère.

La distribution de la population active selon le sexe et le niveau d'instruction met indéniablement en évidence que l'écart des taux d'activité entre femmes et hommes se resserre quand il s'agit des niveaux supérieurs. En effet, le taux d'activité des

¹³ ONS : Activité, emploi & chômage en avril 2018 n° 819

femmes avec un niveau d'instruction supérieur est de 42,6%, près de 3 fois le taux d'activité globale des femmes, contre 64,6% pour les hommes.

b- Le coût économique et social du chômage des femmes

Outre le rendement salarial mis en évidence par la théorie du capital humain, l'investissement en éducation protégerait son détenteur contre le chômage. Ce cercle vertueux admis par les théoriciens de capital humain ne semble pas marcher en Algérie (aussi dans les pays de la région MENA) car la situation socio culturelle dépasse le cadre hypothétique de ces théories.

En effet, il est facile d'imaginer que la faible participation de la femme à la vie économique et commerciale se traduise par un coût pour l'ensemble de la société; ce dernier peut être approché par la valeur des biens et services que la femme aurait pu produire si la société l'avait libérée pour un emploi rémunéré. Le PNUD évalue « en moyenne les pertes annuelles au titre du PIB dues aux écarts entre les sexes, entre 2010 et 2014, à plus de 90 milliards de dollars US, culminant à près de 105 milliards de dollars en 2014 en Afrique subsaharienne ». ¹⁴

Les femmes en chômage représentaient 22% de la population totale en chômage en 2007, 29% en 2015 et 34% en 2017. La structure du taux de chômage des femmes, comparée à celle des hommes, permet de faire les commentaires suivants :

- Le taux de chômage des femmes avec un niveau d'instruction supérieur est de 23.3% contre 9.9% pour les hommes (ONS – 2018). Les femmes diplômées constituent 55.3% de la population féminine en chômage contre 13.3% pour les hommes. Alors pourquoi les femmes diplômées ne trouvent-elles pas de travail ? Pourquoi souffrent-elles de discrimination sur le marché du travail ;

- Il ressort des chiffres que les femmes sont sanctionnées par la structure du marché du travail qui révèle en fait que le système de contraintes sociales auxquelles elles sont soumises. Sur le plan strictement économique, le chômage des femmes hautement instruites est un gâchis de capital humain qu'on peut évaluer par le coût de formation et la renonciation à la contribution à l'output de ce même capital. Précisons qu'il n'est tenu compte qu'uniquement des femmes à la recherche d'une activité.

- Enfin, il ressort que l'instruction de la femme n'est pas un sauf conduit sur le marché du travail. L'absorption de la demande massive de travail féminin, sous le double effet de l'accroissement démographique et de l'amélioration du niveau d'instruction, impose, une réflexion sur l'adéquation entre la formation, l'offre de l'emploi et les conditions socio-éducatives et toutes les mesures tangibles et non tangibles pouvant augmenter le taux de participation économique des femmes. La seconde partie mettra en évidence largement ce « mismatching » entre une sphère

¹⁴ PNUD : Rapport sur le développement humain en Afrique 2016 ; Accélérer les progrès en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes en Afrique

économique qui se développe et se libéralise et une sphère politico-sociale qui continue à montrer de fortes résistances à l'émancipation économique de la femme ;

- Premièrement, la femme est nettement moins mobile que l'homme; il ne faut pas qu'elle s'éloigne du foyer. L'insuffisance des infrastructures de transport, le temps de transport, etc. jouent contre l'autonomisation des femmes. Le mariage en Algérie continue à définir et à redéfinir la Division Genre du Travail. Les tâches domestiques et de garde et d'éducation des enfants prennent le dessus dans une société où très peu a été fait pour socialiser le travail de la femme (préscolaire, crèche, jardins d'enfants). La vie professionnelle et la vie familiale devenant dans certains cas inconciliables, la femme accepte ou est contrainte de sacrifier son désir de se réaliser au profit de sa famille.

Améliorer l'autonomie des femmes passe incontestablement par la création d'un environnement favorable lui permettant de concilier sa vie dans la sphère productive et dans la sphère reproductive, sans négliger aucune d'entre elles. Cet environnement se conçoit à travers la disponibilité des services publics adéquats, d'infrastructures et de politique de protection sociale et également par la promotion de la culture de partage des responsabilités au sein de la famille.

Les dispositions relevant de la protection pour faciliter la mobilité de la femme entre les deux sphères sont insuffisantes : le paiement du congé de maternité pour les femmes salariées par le système de sécurité sociale pour une durée de 98 jours et le droit de bénéficier d'un abattement de la durée journalière du travail de deux heures pendant une durée de six mois, pour motif d'allaitement. Ces dispositions sont largement insuffisantes au regard de la disponibilité dont doit faire preuve la femme pour les tâches domestiques, pour élever ses enfants et s'occuper éventuellement des personnes dépendantes.

Les infrastructures socio-éducatives devant redéfinir le temps de travail de la femme sont encore négligeables. On relève 2139 jardins d'enfants en 2014 qui ont accueilli 114.000 enfants. Ces chiffres sont négligeables devant les besoins quand on sait que l'Algérie enregistre désormais plus 1 million de naissances annuellement (1 038 000 Naissances vivantes – ONS 2018).

La forte contrainte de l'éducation des enfants et du travail domestique se traduit dans la population féminine employée qui compte 62% des femmes célibataires ou divorcées contre 30% des hommes célibataires seulement.

En distinguant entre urbain et rural, il vient que le taux d'activité est de 19.2% pour les femmes « citadines » et de 12.8% seulement pour les femmes rurales. Quel contenu et quelles interprétations donner à cette différence de plus de 06 points de pourcentage entre les deux situations ? On est enclin à penser qu'en milieu urbain, les femmes sont plus autonomes et que le milieu social s'est relativement débarrassé des vieux stéréotypes. On peut aussi faire valoir l'idée que dans le monde rural, il est difficile de différencier le travail strictement ménager des autres activités

auxquelles les femmes prennent part et que les statistiques ne saisissent pas (petite agriculture, potager, élevage traditionnel de volaille, etc.).

3. La santé maternelle : des résultats mitigés

Dans le domaine de la santé, d'important progrès ont été réalisés en ce qui concerne la santé maternelle, le VIH et la protection des filles contre le mariage précoce sachant que ce dernier, selon l'Organisation Mondiale de la Santé, expose les adolescentes aux violences sexuelles, fragilise leur santé maternelle et accroît le risque de mortalité durant l'accouchement¹⁵ :

- Le taux de mortalité maternelle, qui reflète la qualité d'un système de santé, demeure cependant élevé (63,6 pour 100 000 naissances vivantes en 2014). Bien que de nets progrès aient été réalisés par rapport à 1999 où ce taux s'élevait à 117.4 pour 100 000 naissances vivantes, on peut noter que l'OMD de 50 pour 100 000 naissances vivantes en 2015 n'a pas été réalisé.¹⁶ Le ministère de la santé et de la population l'estime 57.5 décès pour 100.000 naissances vivantes en 2015. Ceci souligne l'amélioration de la couverture sanitaire des wilayas des Hauts-Plateaux et du Sud en gynécologues-obstétricien(ne)s, réanimateur(e)s, pédiatres, infirmier(e)s, sages-femmes. ;

- Selon les informations disponibles, l'épidémie du VIH est peu active en Algérie. La prévalence est de moins de 0,1 % au sein de la population. En 2014, Sur un total 845 cas de VIH diagnostiqués, 410 concernent les femmes. Le groupe d'âge le plus touché est celui des 25 à 29 ans. Le groupe d'âge de 0 à 4 ans représente 3,9% des nouvelles infections, ce qui témoigne de la moindre proportion de la transmission mère-enfant ;¹⁷

- Un net progrès concernant la protection des filles contre le mariage précoce ou forcé. D'après l'enquête MICS4 (période 2012/2013) du ministère de la santé et de la population, le mariage précoce est peu répandu. La proportion des femmes âgées de 20- à 24, mariées avant l'âge de 15 ans, est de 0,4% avec 0.6% pour la strate urbaine et 0.2% pour la strate rurale. Cette proportion progresse à 2,5% quand on considère le mariage avant 18 ans, avec peu d'écart entre l'urbain (2,5%) et le rural (2,6%). Dans le même sens, il convient de relever que l'Algérie compte parmi les pays ayant un faible niveau de fécondité des jeunes adolescentes de 15-19 ans.¹⁸ En 2015, ce taux est de 9,7 enfants pour 1000. Il y a un changement global dans les choix opérés par les femmes au profit de l'éducation. L'âge au premier mariage, à 31,8 ans en 2015, rétrécit la durée d'exposition à la conception.

¹⁵ OMS : Mariages précoces: 39 000 filles mariées par jour

http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2013/child_marriage_20130307/fr/

¹⁶ Il est important de préciser que les statistiques sur la mortalité maternelle souffrent de nombreux biais liés à la diversité des sources statistiques et des méthodes qui les sous-tendent (enquête auprès des ménages, estimations hospitalières, modèles mathématiques, ainsi de suite

¹⁷ Stratégie de Coopération de l'OMS avec l'Algérie 2016-2020

¹⁸ Source: Site web officiel de l'ONS.

Ces acquis, parfois mitigés, ne sont pas irréversibles sachant la reprise de la natalité dans un contexte de crise des ressources qui semble durable.. La reprise de la natalité qui signifie tout d'abord l'échec de la transition démographique va impacter, sans doute, négativement l'autonomisation de la femme et la prise en charge de ses problèmes de santé spécifiques. Certaines analyses notent un recul dans la politique du planning familial, la moindre disponibilité des contraceptifs dans structures sanitaires de proximité, le retour vers des méthodes contraceptives traditionnelles peu fiables.¹⁹

4. La participation politique et administrative

En 1987, la participation des femmes à la première chambre était à peine de 7,10% et a baissé à 4.27% en 1997. Grâce à la mesure constitutionnelle instaurant le quota, la participation des femmes s'est nettement améliorée (+31 %) réalisant par là-même le quota imposé (+30 %) par la conférence de Beijing en 1995, lui permettant de faire un bond dans le classement mondial. Mesurée par le nombre de femmes rapporté à celui des hommes (Tab. n°1), elle est présentement de 44.6% et de 46.6 pour la première et la seconde chambre respectivement. Au niveau départemental et communal, elle est respectivement de 42% et de 38%. Elle est en revanche plus basse dans les autres postes de responsabilité dans les grandes institutions de l'Etat tels que le gouvernement (15.4%), le Conseil Constitutionnel (10%) et le Conseil Supérieur de la Magistrature (28.6%).

I.2. Droits Légaux et Droits Humains

Il existe un vaste ensemble de lois nationales relatives aux droits de l'homme comprenant des droits légaux et droits humains considérés comme droits fondamentaux à caractère obligatoire contenue dans la constitution algérienne. Cet ensemble de lois repose principalement sur les conventions internationales des droits de l'homme ratifiées par l'**Algérie** depuis l'indépendance en 1962 qu'ils s'agisse des conventions sur le plan international ou régionales prônant particulièrement l'égalité et la non-discrimination. Ainsi, nous allons étudier dans cette partie l'ensemble de ces droits dans la vie publique et dans la vie privé par rapport aux conventions internationales ratifiées par l'Algérie, ensuite nous allons mettre l'accent sur les droits économiques par rapport aux engagements de l'Algérie sur le plan internationales.

1. Droits Légaux et Droits Humains dans la vie privée et dans la vie publique par rapport aux conventions internationales ratifiées par l'Algérie

Le corpus international relatif aux droits légaux et humains ratifié par l'Algérie est incorporé et transposés dans la constitution et autres lois internes. En effet, la mise en œuvre du corpus international dans le droit national est assuré par l'applicabilité et l'invocabilité de ces conventions puisque l'article 150 de la constitution rend les

¹⁹ N. Ait Zai : «La politique des mesures contraceptives et de l'espacement des naissance a échoué»

traités supérieur à la loi. Mais également par l'invocabilité du traité est assuré par le code de procédure civile et administrative (art. 358 alinéa 7). Ainsi, nous allons analyser cette mise en œuvre dans la constitution, loi suprême et les lois internes.

- *Droits légaux et humain consacrés par la constitution algérienne adoptée en 1996, révisée en 2008 et 2016*

Le législateur algérien a reconnu la nécessité de mettre au point un dispositif constitutionnel pour l'élimination de la discrimination à l'égard de tout citoyen. Les droits légaux et droits humains des hommes et des femmes inscrits dans la Constitution algérienne couvrent plusieurs aspects de la vie humaine en lien avec la vie privée et la vie publique telles que la non-discrimination, l'égalité des droits, la santé, l'éducation, la participation politique etc.... Certains droits sont inhérents à la nature humaine et d'autres font référence à la question de l'inégalité homme/femme.

Les principes d'égalité et de non-discrimination font partie des fondements de l'Etat algérien. La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. Toutes les personnes, institutions et entités publiques ou privées, y compris l'État lui-même, sont tenus de respecter les lois (Art. 32 de la constitution).

Dans ce qui suit, seront analysés les droits légaux selon une perspective genre et les droits humains dans le système constitutionnel algérien en référence aux engagements internationaux passés.

Rappelons que la constitution algérienne pose le principe de supériorité des traités ratifiés par l'Algérie à la loi interne ; l'article 150 de la constitution dispose que : « Les traités ratifiés par le Président de la République, dans les conditions prévues par la Constitution, sont supérieurs à la loi ». Les traités et conventions internationaux sont donc considérés comme une source du droit interne ; la norme internationale a un caractère directement applicable. Il est possible de se pourvoir en cassation pour violation d'une convention internationale. Rappelons aussi que l'article 358 (alinéa 7) du code de procédure civile et administrative de 2008 prévoit l'invocabilité du traité internationale ratifié par l'Algérie en disposant que : « le pourvoi en cassation ne peut être fondé que sur un ou plusieurs moyens suivants : violation des conventions internationales ». Ainsi, nous allons analyser les différents droit politiques, sociaux et économiques en droit algérien.

La constitution garantit l'ensemble des droits politiques à pied d'égalité pour toute citoyenne algérienne. Il s'agit notamment du droit de prendre part aux affaires publiques, de la liberté d'association et de réunion et de la liberté d'opinion. Le droit de prendre part aux affaires publiques recouvre le droit de vote et d'être élu dans le cadre d'élection libre et le droit d'accéder aux fonctions politiques.

i) L'Etat œuvre à la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues et dans les postes de responsabilité

Ce droit est la conséquence de la loi organique du 12 janvier 2012 adoptée en application de l'article 31 bis de la Constitution, telle qu'amendée en 2008 (Art.31bis et 35). Dans cet article l'État algérien s'est engagé à mettre en œuvre la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues. Il s'agit ainsi d'une reconnaissance constitutionnelle qui consacre le renforcement de la participation des femmes aux assemblées élues, et contribue à la promotion de l'égalité entre les sexes. La présence des femmes sur les listes électorales a été un enjeu central des élections législatives de 2012, illustrant la volonté de l'État dans l'amélioration et la concrétisation du principe d'égalité homme -femme.

La reconnaissance constitutionnelle consacrant le renforcement de la participation des femmes à l'APN (application de l'article 31 bis de la Constitution) a permis l'élection de 146 femmes à l'Assemblée populaire nationale APN , soit un taux de 31,6 %, alors qu'il n'était que de 7,7 dans la précédente législature (2007-2012). Ainsi, en 2012, l'Algérie occupe le premier rang dans le monde arabe. Remarquons que ce taux est tombé à 26% (121 femmes sur 462 députés).

L'accès des femmes aux assemblées élues participe à leur autonomisation économique pour deux raisons au moins : d'une part elles perçoivent une rétribution financière et d'autre part elles ont leur mot à dire sur les affaires publiques, ce qui leur permet de faire entendre la voix des femmes et par là même d'améliorer la situation économique de ces dernières.

ii) L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises

La constitution incite à la promotion des femmes dans les postes de responsabilité au sein des institutions et administrations publiques mais également dans les entreprises publiques en souhaitant leurs nominations et leurs désignation dans des postes de responsabilité tels que les conseils d'administration des entreprises publiques (Art. 36).Il faut cependant souligner que cette disposition ne désigne aucune modalité d'application de cet encouragement.

iii) Droit à la liberté de circuler

La liberté de mouvement et de circulation des personnes, hommes et femmes, correspond au droit, consacré par les instruments législatifs internationaux, de se déplacer et d'établir librement sa résidence sur le territoire d'un Etat. La déclaration universelle des droits humains affirme que toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un Etat (Art. 13, alinéa 1). Aussi, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques garantit à toute personne le droit de circuler librement et de choisir librement sa résidence ainsi que le droit de

quitter n'importe quel pays, y compris le sien. Les instruments internationaux assurent que ces droits, mentionnés ci-dessus, ne peuvent faire l'objet de restrictions que si celles-ci sont prévues par la loi et nécessaires pour protéger la sécurité nationale, l'ordre public, la santé ou la moralité publique (Art.12 alinéas 1, 2, 3)

L'article 55 de la constitution affirme formellement que tout citoyen, homme ou femme, jouissant de ses droits civils et politiques est libre de circuler sur le territoire national, ainsi que le droit d'entrée et de sortie du territoire national.²⁰ Bien que la liberté de mouvement et de circulation soit nécessaire à l'autonomisation économique des femmes, elle reste dans beaucoup de cas sous la domination masculine (époux, le père, le frère, oncle).

- *Droits sociaux*

Plusieurs droits sociaux fondamentaux, nécessaires à une pleine participation à la vie en société sont mentionnés dans la constitution algérienne. Ils concernent essentiellement l'éducation, l'emploi, le droit la fondation d'une famille, l'égalité dans les droits résultant du mariage, la santé. Les droits au logement et à une vie saine ont été introduits par les révisions constitutionnelles de 2008 et 2016.

i) Le droit à l'enseignement public gratuit

Le principe du droit à l'enseignement public gratuit est posé par l'article 65 de la constitution qui prévoit que « le droit à l'enseignement est garanti. L'enseignement public est gratuit dans les conditions fixées par la loi. L'enseignement fondamental est obligatoire. L'Etat organise le système national d'enseignement. L'Etat veille à l'égal accès à l'enseignement et à la formation professionnelle.»²¹

La loi 08-04 de la 23/01/2008 portant loi d'orientation sur l'éducation nationale qui a abrogé et remplacé l'ordonnance de la 16/04/1976 portant organisation de l'éducation et de la formation, rappelle dans son article 10 que « l'Etat garanti le droit à l'enseignement à toute algérienne et tout algérien sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale ou l'origine géographique ». Cette disposition est conforme aux principes énoncés par la convention internationale des droits de l'enfant dans son article 28.

L'enseignement est obligatoire pour toutes les filles et les garçons âgés de 6 à 16 ans révolus. Aussi le manquement des parents à l'obligation scolaire est une faute qui est sanctionnée pécuniairement. C'est une sanction dissuasive et incitative qui participe à empêcher les parents de scolariser les garçons au détriment des filles. L'enseignement est donc à la fois un droit et une obligation.

²⁰ La loi n° 14-03 du 24 février 2014 relative aux titres et documents de voyage garantit à tout citoyen, homme et femme, la fourniture du passeport établi au nom et prénom de l'intéressé (Art.6 et 7).

²¹ La loi 08-04 de la 23/01/2008 portant loi d'orientation sur l'éducation nationale qui a abrogé et remplacé l'ordonnance de la 16/04/1976 portant organisation de l'éducation et de la formation, rappelle dans son article 10 que « l'Etat garanti le droit à l'enseignement à toute algérienne et tout algérien sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale ou l'origine géographique ». Cette disposition est conforme aux principes énoncés par la convention internationale des droits de l'enfant dans son article 28.

Pour éviter toute discrimination liée au niveau social et au sexe, l'article 13 pose le principe de la gratuité de l'enseignement à tous les niveaux relevant du secteur public de l'éducation nationale. A cet effet, le décret présidentiel 02-286 du 07/09/2002 a institué une allocation spéciale de scolarité au profit des enfants scolarisés démunis. Toutefois la gratuité de l'enseignement ne pallie pas les difficultés rencontrées par les parents les plus défavorisés compte tenu des dépenses qui y sont liées. L'article 7 de cette loi dispose que « l'élève est placé au centre des préoccupations de la politique éducative ». Cet article ne fournit pas les moyens à utiliser pour concrétiser son contenu, d'autant que les principes de la convention internationale des droits de l'enfant comme le droit à la parole de l'élève pour exprimer ses opinions et son droit à être entendu n'ont pas été repris par cette loi.

L'article 2 de cette loi précise que l'élève doit être « doté de repères nationaux incontestables, profondément attaché aux valeurs du peuple algérien... ». Ici transparait l'impact idéologique. Selon l'article 4 de cette loi l'école a pour mission de garantir à tous les élèves un enseignement de qualité favorisant l'épanouissement de leur personnalité et leur donnant un bon niveau de culture générale. Cette loi prévoit que l'école a l'obligation de dispenser une éducation « en harmonie avec les droits de l'enfant et les droits de l'homme et de développer une culture démocratique... en amenant les élèves à rejeter la discrimination et les violences ».

Conformément à la convention internationale des droits de l'enfant dans son article 28, alinéa 2, l'article 21 de la loi d'orientation interdit les châtements corporels, les sévices moraux et toutes les formes de brimades dans les établissements scolaires.

ii) L'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi

La constitution garantit le droit au travail et les droits du travailleur, homme ou femme, découlant du contrat de travail. L'article 69 de la Constitution dispose que: « Tous les citoyens algériens 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. Le droit du travailleur à la sécurité sociale est garanti par la loi. L'emploi des enfants de moins de seize (16) ans est puni par la loi. L'Etat œuvre à la promotion de l'apprentissage et met en place les politiques d'aide à la création d'emplois.

Le code du travail oblige tout employeur d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination.» (Art. 84 du code de travail 90/11).

Le recrutement des fonctionnaires est soumis au principe de l'égal accès aux emplois publics (Art. 74 de l'Ordonnance n°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique). 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, de rémunération ou

de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat, est nulle et de nul effet (Art. 17 du code de travail). Tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination (Art. 84 du code de travail).

iii) Droit à la sécurité sociale

La sécurité sociale assure à toute personne sans distinction, une protection sociale. Le droit du travailleur à la sécurité sociale est un droit constitutionnel garanti par la loi (Art. 65). Le système de la sécurité sociale en Algérie comprend toutes les branches de la sécurité sociale prévues par les conventions internationales, à savoir l'assurance maladie, l'assurance maternité, l'assurance invalidité, l'assurance décès la branche accidents du travail et maladies professionnelles, la retraite (l'assurance vieillesse), l'assurance chômage et les prestations familiales. L'affiliation de tous les travailleurs est obligatoire et n'est assortie d'aucune exception. L'article 3 de la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales,²² assurent à tous les travailleurs, qu'ils soient salariés ou assimilés à des salariés, et ce, quel que soit le secteur d'activité auquel ils appartiennent et le régime dont ils sont affiliés une assurance sociale multiple et diverses. Pour les non salariés, l'article 4 de la même loi garantit les prestations en nature aux personnes physiques non salariées qui exercent effectivement, pour leur propre compte, une activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale, agricole ou toute autre activité.

iv) Droit à la retraite

Le droit à la retraite est un droit social assurant une ressource aux personnes mis à la retraite. L'article 6 de la loi n° 83-12 du 2 juillet 1983 relative à la retraite annonce que pour pouvoir bénéficier d'une pension, le travailleur doit remplir les deux conditions suivantes: - être âgé de soixante ans au moins pour l'homme, et cinquante-cinq ans pour la femme; - avoir travaillé pendant au moins quinze (15) années. L'article Art. 5 comprend des droits accordés au titre de la retraite comportant : une pension directe attribuée du fait de la propre activité du travailleur, augmentée d'une majoration au conjoint à charge; des pensions de réversion comprenant une pension en faveur du conjoint survivant, une pension d'orphelin et une pension d'ascendant.

L'article 6 de la loi 16-15 du 31 décembre 2016 modifiant et complétant la loi 83-12 relative à la retraite .En effet, cette loi indique que le travailleur prétendant au bénéfice de la pension de retraite doit obligatoirement réunir les deux (2) conditions suivantes : être âgé de soixante (60) ans, au moins. Toutefois, la femme travailleuse peut être admise à sa demande, à la retraite à partir de l'âge de cinquante-cinq (55) ans révolus, et avoir travaillé pendant quinze (15) ans, au moins. Pour pouvoir bénéficier de la pension de retraite, le travailleur sans distinction de sexe, doit avoir

²² JORA N° 28 du 05-07-1983.

accompli un travail effectif dont la durée doit être, au moins, égale à sept ans et demi (7,5) et verser les cotisations de la sécurité sociale. La loi dispose aussi que le travailleur peut opter volontairement pour la poursuite de son activité, au-delà de l'âge cité, ci-dessus, dans la limite de cinq (5) années, au cours desquelles l'employeur ne peut prononcer sa mise à la retraite. L'Article 7 de la même loi indique que le travailleur, homme ou femme, occupant un poste de travail présentant une haute pénibilité peut bénéficier de la pension de retraite avant l'âge prévu à l'article 6 ci-dessus, après une durée minimale passée à ce poste²³. L'admission en retraite dans les cas prévus par la loi intervient à la demande exclusive du travailleur salarié.

La femme bénéficie d'une réduction supplémentaire d'un (1) an par enfant dans la limite de trois (3) ans. Elle peut cumuler son droit à la retraite avec la pension de réversion de son époux retraité décédé, ou inversement, l'époux cumule son droit à la retraite lorsque l'épouse retraitée décède avant lui.

v) Droits dans le code de la famille

Rappelons que l'Algérie a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) avec réserves portant sur cinq articles (2, 9.2, 15.4, 16 et 29) dont trois concernent le statut juridique de la femme au sein de la famille, vidant ainsi cette convention de son contenu en la matière. Aussi y-a-t-il lieu de s'interroger sur les avancées relatives à l'égalité homme femme dans le code de la famille et dans le code de la nationalité principaux textes touchant au principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes.

La Constitution comporte des dispositions conformes à certaines stipulations de l'article 2 de la CEDEF ; il en est ainsi de l'article 28 et des articles 32 et 33 qui garantissent « les libertés fondamentales et les droits de l'homme », « la défense individuelle ou associative des droits fondamentaux de l'homme et des libertés individuelles ou collectives ». En revanche, les textes du droit de la famille restent empreints de fortes inégalités entre l'homme et la femme. En effet, le droit de la famille n'a pas d'autonomie dans la mesure où il est soumis aux stratégies d'accès au pouvoir politique empruntant le canal religieux. Cependant, certaines dispositions respectent l'égalité.

→ Egalité dans la capacité d'exercice des droits

L'article 86 du code de la famille dispose que « toute personne majeure non frappée d'interdiction est pleinement capable conformément aux dispositions de l'article 40 du code civil ». Ce dernier fixe cette majorité à 19 ans sans distinction de sexe.

Cette disposition est propice à une autonomisation économique de la femme dans la mesure où à l'âge de 19 ans, elle peut prétendre à tout emploi rémunéré où à une activité productive ou commerciale.

²³ La liste des postes de travail et les âges correspondants ainsi que la durée minimale passée dans ces postes sont fixés par voie réglementaire.

Paradoxalement, en, matière d'exercice des droits politiques, la loi électorale (article 3)²⁴ permet l'exercice du droit de vote à tout citoyen âgé de 18 ans. Devant cette différence des textes concernant l'exercice des droits, une personne âgée de 18 ans peut exercer librement son droit de vote, donc un droit politique, alors qu'elle ne peut pas exercer ses droits civils.

→ **Egalité en matière d'âge au mariage**

L'article 7 du code de la famille fixe l'âge du mariage à 19 ans correspondant à celui de la majorité pour l'homme et pour la femme. Une telle disposition vise à freiner les mariages précoces dans le sens stipulé par l'article 16.2 de la convention CEDEF lequel recommande aux Etats de fixer « un âge minimal pour le mariage ». Il met également fin à la distinction qui existait entre majorité civile (article 40 du code civil) et majorité matrimoniale. Cependant, l'alinéa 1 de cet article prévoit la possibilité de réduire l'âge du mariage au moyen d'une dispense d'âge « pour une raison d'intérêt ou en cas de nécessité », qui n'est accordée par le juge que si, précise le nouvel article, « l'aptitude au mariage des deux parties est établie ».

Toutefois, la fixation de l'âge au mariage de la femme n'a pas d'impact sur son autonomisation économique.

→ **Les droits se rapportant aux rapports personnels entre époux**

L'ordonnance n° 05-02, portant code de la famille, a mis en exergue le caractère consensuel²⁵ du mariage à travers la définition qu'en donne l'article 4 qui dispose que « le mariage est un contrat consensuel passé entre un homme et une femme », ce qui est conforme à l'article 16.1-a de la CEDEF qui énonce que l'homme et la femme ont « le même droit de contracter mariage ». L'article 9 du code de la famille insiste sur le fait que le contrat de mariage résulte d'un consentement. Cela signifie que les époux doivent se présenter personnellement devant l'autorité légalement habilitée à les unir. Le mariage par procuration a été supprimé par conséquent. Cette disposition est conforme à l'article 16.1-b de la CEDEF qui stipule que les états doivent prendre toutes les mesures appropriées pour assurer à l'homme et à la femme « le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement ».

Le consentement est d'autant plus exigible que les deux conjoints peuvent formuler toute clause jugée utile. Contrairement à l'ancien texte, le nouvel article 19 du même code évoque à titre d'exemple des questions susceptibles de faire l'objet d'une clause, telle la polygamie. Il autorise l'épouse à insérer dans le contrat de mariage ou dans un acte ultérieur une clause de monogamie. Cette prérogative constitue, cependant, moins un obstacle au remariage de l'époux qu'un moyen lui permettant de justifier une action en divorce.

²⁴ Loi organique n° 16-10 du 25 août 2016 relative au régime électoral.

²⁵ D Zennaki, l'évolution des rapports patrimoniaux entre époux, Mélanges François-Paul Blanc, tome 2, p 992, presses universitaires de Perpignan-Presses de l'université de Toulouse Capitole, 2011

Toutefois, dans les rapports personnels entre époux, tels que définis dans l'article 4 du code de la famille, l'égalité entre l'homme et la femme n'est qu'une égalité textuelle. En effet, c'est un contrat discriminatoire, régi par les normes impératives du code de la famille fortement inspirées de la Charîa. Il en est ainsi, par exemple, de l'obligation faite à la femme d'avoir recours au wali pour conclure son contrat de mariage. Ce dernier figure toujours parmi les conditions de validité du mariage au même titre que la dot, les deux témoins, l'absence d'empêchements légaux et la capacité au mariage. Ce maintien est, cependant, atténué par la possibilité offerte à la femme de choisir elle-même le wali. Ce maintien n'est pas conforme à l'article 5 – a de la CEDEF et annihile la capacité de la femme à conclure son contrat de mariage.

→ **Equilibre entre les droit et devoirs des époux**

Les articles 36 et 37 dans la loi du 9/6/84, consacrés l'un aux obligations des deux époux et l'autre aux devoirs de l'époux, ont été modifiés par l'ordonnance 05-02 dans le sens de l'établissement de l'équilibre en droits et devoirs des époux. Le nouvel article 36 du code de la famille porte sur les obligations réciproques des époux dans leurs rapports personnels, c'est à dire entre eux et avec leurs proches, d'une part et dans leurs rapports patrimoniaux d'autre part. Les expressions utilisées: « contribuer conjointement », « concertation mutuelle », « respect mutuel » montrent que le législateur a voulu instaurer des rapports entre époux reposant sur la réciprocité. Les époux sont appelés à sauvegarder les liens conjugaux et les devoirs de la vie commune.

Le choix du domicile conjugal par les deux époux peut contribuer indirectement à l'autonomisation économique de la femme, laquelle exercerait ce choix en tenant compte des possibilités d'emploi qui peuvent s'offrir à elle à proximité du domicile conjugal, ou, si elle travaille déjà de choisir un domicile proche de son lieu de travail, ce qui lui offre une facilité de circulation propice à l'évolution de son plan de carrière.

L'idée de cohabitation harmonieuse qui permet aux conjoints de décider de manière concertée du choix de leur domicile s'est substituée au devoir de cohabitation de l'épouse. Ainsi les précédents articles 38-1 et 39-1 du code de la famille de 1984 qui accordaient à l'époux le choix du domicile ont été abrogés par l'ordonnance 05/02. Ceci s'inscrit dans la lignée de l'article 15-4 de la CEDEF en vertu duquel les Etats reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en matière de liberté de circulation, de choix de leur résidence et de leur domicile. Ceci est également conforme à l'article 44 de la Constitution.

→ **Egalité en matière de rapports patrimoniaux entre époux**

L'article 37 du code de la famille qui a trait à la gestion du patrimoine des époux, pose dans son alinéa 1 le principe de la séparation des biens : « chacun des époux conserve son propre patrimoine ». Cette disposition s'est substituée aux dispositions de l'article 38-2 selon lequel « la femme dispose de ses biens en toute liberté ». Le législateur veut par ce changement éliminer l'idée de protection de la femme, laquelle

comporte son maintien en état de dépendance, et la remplacer par celle d'égalité des époux.

Le second alinéa de l'article 37 apporte une exception en prévoyant que : « les époux peuvent convenir dans l'acte de mariage ou par acte ultérieur, de la communauté les biens acquis durant le mariage et déterminer les proportions revenant à chacun d'entre eux. » Ce texte autorise les époux à se soumettre à un régime de communauté des biens²⁶. Cet article semble placer les époux dans une situation égalitaire, puisque la possibilité est donnée à chacun de conserver son propre patrimoine ou aux deux époux de convenir contractuellement pour un régime de confusion des biens.

Aussi, contrairement aux rapports personnels entre époux qui sont caractérisés par la subordination statutaire de la femme et sa dépendance maritale, les rapports patrimoniaux révèlent une indépendance appréciable de la femme par rapport à son mari.

→ Droit à la sécurité et à la protection contre la violence fondée sur le genre

Selon la Constitution algérienne, l'Etat garantit l'inviolabilité de la personne humaine (Art 4). En effet, « toute forme de violence physique ou morale ou d'atteinte à la dignité humaine est proscrite et les traitements cruels, inhumains ou dégradants sont punis par la loi... ». Le législateur a commencé par réprimer le harcèlement sexuel au milieu du travail en tant que violence à l'égard des femmes. Le harcèlement sexuel est sanctionné pénalement par la loi n°04-15 du 10 novembre 2004 modifiant et complétant le code pénal, modifié aussi par la loi n°06-23 du 20 décembre 2006. La dernière modification, apportée par la loi 15-19 du 30 /12/2015, ne se limite pas au seul employeur mais élargit le champ des sanctions au collègue de travail ou quiconque qui harcèle autrui en aggravant la peine encourue. L'auteur du harcèlement sexuel est puni d'un à trois ans de prison ainsi que d'une amende pécuniaire, lorsque le harceleur « abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession (341 bis du code pénal). Cette infraction est également étendue à tout harceleur même en dehors des lieux de travail. La peine est de deux à cinq ans de prison en plus d'une amende pécuniaire lorsque le harceleur est un proche parent ou quand la victime est mineure, vulnérable, malade ou handicapée ou une femme enceinte.

Cette loi (15-19 du 30/12/2015), qui fait état pour la première fois de la violence à l'égard des femmes²⁷ au sein de la famille, est une avancée considérable pour les droits des femmes. Elle étend la définition du délit de violence commis par le conjoint à l'ex-conjoint de la victime si ces violences sont en rapport avec le précédent mariage. C'est ainsi que l'alinéa 6 de l'article 266 bis 1 met en évidence la complaisance du législateur à l'égard du conjoint auteur de violences physiques ou morales « répétées » portant atteinte à la « dignité » ou à « l'intégrité physique ou

²⁶ D. Zennaki, op cit, p 998 et s

²⁷ Houhou Yamina : La lutte contre les violences conjugales en droit algérien, lexis- nexis ,2013-p15

psychique» de sa partenaire qui peut échapper à la sanction pénale grâce au pardon de leur victime. S'agissant de violences conjugales, le poids de l'intervention des membres de la famille ôte toute volonté à la victime et la met en situation de faiblesse et la contraignant à pardonner contre son gré. Cet alinéa 6, sus cité, vide de leurs substances toutes les autres dispositions de l'article 266 bis¹.

La complaisance du législateur est encore plus incompréhensible dans l'article 369 et s'apparente presque à un encouragement indirect au vol conjugal. Cet article est préjudiciable à la femme victime de vol par son mari pour deux raisons : d'abord le vol n'est poursuivi que sur plainte de la victime. Or il est rare que la victime d'un vol porte plainte ou le divulgue vu le poids des mentalités qui rejette en majorité la faute sur la femme. La deuxième raison est l'intervention de la famille qui l'incite au pardon quitte à exercer sur elle des violences physiques ou morales, sans oublier le discours moralisateur des services de police ou de gendarmerie quand elle a le courage de porter plainte contre un membre de sa famille.

De la même façon, l'alinéa 2 de l'article 330 bis soustrait à toute poursuite pénale l'époux qui exerce une violence morale sur son épouse pour « disposer de ses biens ou de ses ressources financières », lorsque l'épouse victime de ces agissements lui pardonne.

Il est à relever que les trois dispositions qui se rapportent aux violences (physique ou morales) et au viol en milieu familial échappent à la sanction pénale grâce au pardon de la victime, alors que les violences domestiques sont les plus insidieuses, les plus graves vu la facilité de leur commission et leurs répétitions, et les plus difficiles à éviter par les femmes victimes. De plus, les violences familiales, qu'elles soient physiques ou morales, sont les plus fréquentes, 80% selon certaines études. La violence, sous toutes ses formes, est en Algérie le droit humain le plus violé.

Les dispositions relatives au pardon de la victime, en contradiction avec l'article 40 de la constitution garantissant l'inviolabilité de la personne physique, met en évidence l'absence de volonté d'assurer l'effectivité des droits des citoyens énoncés par la Constitution.

Pour la première fois, le code pénal fait référence à la violence faite aux femmes dans les lieux publics. L'article 333 bis 2 incrimine et punit tout acte qui importune la femme qu'il soit geste ou parole portant atteinte à sa pudeur. Sans aucun doute, la violence des rues et des lieux publics contre les femmes tolérée par tous, est très répandue en Algérie, la femme algérienne victime de comportement sexiste endure à longueur de journée les injures, le harcèlement, brutalités physiques, menaces sans compter les impolites et les maladroites courantes dans l'indifférence des institutions officielles, souvent ces agressions restent impunies, elles sont même imputées à la présence de la femme dans les lieux publics. Cette forme de violence multidimensionnelle a un impact direct sur l'autonomisation économique de la femme puisqu'elle prive la femme de son droit de circuler et de mouvement.

Dans cette loi, l'impuissance du droit n'est pas due seulement au caractère réfractaire de la société algérienne à tout changement au profit de la femme, mais aussi à la loi elle-même.

vi) Droit au logement

La Constitution algérienne de 2016 ne mentionne pas le droit au logement en tant que tel. Elle mentionne seulement que 'Etat encourage la réalisation des logements et œuvre à faciliter l'accès des catégories défavorisées au logement.

2. Droits économiques et commerciaux par rapport aux conventions ratifiées par l'Algérie

Les droits économiques constituent le pivot de l'autonomisation économique de la femme. Ils contribuent directement à sa sécurité alimentaire et sociale. Ils sont indispensables pour assurer la dignité des femmes et leur égalité avec les hommes. La Constitution algérienne s'est dotée de quelques droits économiques, dont le droit à la propriété, le droit d'investissement et de commerce.

i. Droit à la propriété

La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité. Il s'agit donc réellement d'une liberté mais aussi d'un droit fondamental émanant de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, repris par l'ensemble des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.

Ce paragraphe doit commencer ici L'article 64 de la Constitution garantit la propriété privée. L'article 674 du code civil définit la propriété comme « le droit de jouir et de disposer des choses... ».L'article 677 va dans le même sens que l'article 64 de la Constitution en disposant que : « nul ne peut être privé de sa propriété que dans les cas et conditions prévus par la loi ». Les seules causes de privation du droit à la propriété privée étant selon cet article l'expropriation pour « cause d'utilité publique » en contrepartie d'une « indemnité juste et équitable », et la nationalisation prévue par l'article 678 du code civil, laquelle ne peut être prononcée que par la loi qui en fixe elle-même « la forme de l'indemnisation ». Il peut être procédé également, en cas « de circonstances exceptionnelles, d'urgence et pour assurer la continuité du service public », à la réquisition de la propriété privée (article 679 du code civil), sauf pour les locaux à usage d'habitation.

L'inégalité entre les sexes apparaît lors de l'acquisition de la propriété par succession. L'article 774 du code civil précise que la détermination des héritiers et de leurs parts héréditaires et la dévolution des biens successoraux sont régis par les règles du code de la famille, lequel attribue entre autres, à l'homme le double de la part qui revient à la femme. Notons ici que les règles de successions contenues dans le code de la famille algérien ne garantissent pas l'égalité des parts dans l'héritage dans les rapports entre les époux ainsi qu'entre frères et sœurs, le code

de la famille transgresse, de ce fait, les principes de la hiérarchie des normes proclamées par la Constitution, qui mettent les traités internationaux ratifiés par l'Algérie en première position par rapport aux lois internes²⁸.

La femme titulaire d'un droit de propriété sur un bien meuble ou immeuble assure son droit au logement et peut accéder à l'exercice du commerce ou recourir à l'investissement en nantissant ou en hypothéquant son bien pour bénéficier d'un financement. Le droit de propriété est un vecteur d'indépendance économique et d'émancipation de la femme. L'article 674 du Code Civil reconnaît de droit la propriété à chaque individu sans distinction entre la femme et l'homme²⁹.

Même si la constitution garantit à la femme le droit à la propriété et à l'héritage selon le droit musulman en vigueur, la femme subit parfois une grande pression sociale pour renoncer à sa part d'héritage portant sur la propriété foncière notamment en faveur des frères. Souvent les mères, les filles et les sœurs ne reçoivent pas leur part d'héritage. Une petite compensation financière est décidée par la famille.

L'héritage et la propriété foncière, régis par un droit discriminatoire et des normes sociales plus désavantageuses encore, maintiennent les femmes dépendantes de leur père, de leur mari ou de leurs frères pour se loger, pour se nourrir et/ou pour se déplacer.

ii. Droit à la liberté du commerce

La Constitution de 1989 a jeté les jalons de la liberté du commerce et de l'industrie en modifiant le statut de la propriété publique (Art. 17) et en limitant le rôle de l'Etat dans la sphère économique. Elle a rétabli la distinction entre domaine public et domaine privé (article 18) et a procédé à la suppression du monopole de l'Etat sur le commerce extérieur (Art. 19). La loi 90-30 du 01/12/90 et les décrets 91-454 et 91-455 du 23/11/91 ont confirmé cette nouvelle orientation.

Tous ces textes, limitatifs ou propices à la liberté du commerce n'ont jamais fait de discrimination entre les femmes et les hommes.

Le code de commerce consacre expressément dans son article 8, l'autonomisation économique de la femme commerçante et son indépendance commerciale quand il dispose que « la femme commerçante s'oblige personnellement par les actes qu'elle fait pour les besoins de son commerce.

iii. Droit de jouir des facilitations bancaires

²⁸ Houhou Yamina, la discrimination à l'égard des femmes dans l'héritage en droit algérien, revue algériennes des sciences juridiques, économiques et politiques, N°3 2014

²⁹ L'article 27 de la loi 90-25 du 18/11/1990 portant orientation foncière reconnaît le droit de disposer d'un fond foncier et/ou de droits réels immobiliers

L'Article 28 dispose que la propriété privée de biens fonciers et de droits réels immobiliers, garantie par la constitution.

La volonté de l'Etat algérien de libéraliser l'activité économique s'est manifestée par la transformation des grandes entreprises publiques en sociétés par action (SPA), soumises au code de commerce.

La libéralisation du secteur bancaire a été concrétisée par la loi 90-10 du 14/04/1990 relative à la monnaie et au crédit ; le secteur bancaire a été ouvert aux investisseurs privés nationaux et étrangers. Cette ouverture à l'économie de marché était une opportunité pour les femmes de s'autonomiser financièrement grâce aux différentes possibilités de prêts octroyés par les différentes banques. Il y a eu ensuite l'ordonnance 03-11 du 26/08/2003 complétée et modifiée par l'ordonnance 10-04 du 26/08/2010 relative à la monnaie et au crédit³⁰, qui est venue apporter de nouvelles mesures dont notamment celle relative au droit au compte et qui permet à toute personne qui se voit refuser l'ouverture d'un compte de dépôt par une banque quelconque, de demander à la banque d'Algérie de lui désigner une banque auprès de laquelle elle peut ouvrir un compte. Cette mesure profite tout autant aux femmes qu'aux hommes sans discrimination. Aussi toute femme peut obtenir l'ouverture d'un compte bancaire, lequel constitue la clé de voute à son autonomisation économique

iv. Droit à la liberté d'investissement

La constitution de 1989 a consacré la liberté de l'investissement. La loi 90-16 portant loi de finances complémentaire a supprimé le monopole de l'Etat sur le commerce extérieur en permettant l'accès à tous les agents économiques sans discrimination de sexe. Le décret 91-12 du 05/10/91 relatif à la promotion de l'investissement établit, sans distinction de sexe, les conditions de l'investissement privé. Quelques accords bilatéraux accentuent la libéralisation de l'investissement.³¹

I.3. Politiques/ stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel

Ce chapitre étudie et analyse les politiques et stratégies nationales ou sectorielles directement liées à l'égalité genre et à l'autonomisation des femmes sur le plan économique. Les mécanismes nationaux, qu'il s'agisse d'institutions spécifiques ou de mesures spéciales seront identifiés. A cet effet, la nature des institutions et les politiques et stratégies nationales ou sectorielles en lien avec le genre et l'autonomisation des femmes sur le plan économique seront examinées.

1. politiques/stratégies et plans d'actions au niveau national et/ou sectoriel

Dans cette partie de notre étude , nous allons définir les politiques et les stratégies ayant pour objectif l'autonomisation économique des femmes en Algérie pouvant

³⁰ J O n° 50

³¹ - le décret 90-319 portant ratification de l'accord signé le 22/06/90 avec les USA visant l'encouragement des investissements

-le décret présidentiel 91-346 de la 05/10/91 portant ratification de l'accord signé le 18/05/91 avec l'Italie

-le décret présidentiel 91-345 de la 05/10/91 portant ratification de l'accord signé avec l'U E Belgo-luxembourgeoise signé le 24/04/91

-le décret présidentiel 94-01 de la 02/01/94 portant ratification de l'accord du 13/02/93 signé avec la France

-le décret présidentiel 95-88 de la 25/03/95 portant ratification de l'accord signé avec l'Espagne le 23/12/93

ainsi garantir explicitement leur prise en compte et leur association à tous les programmes et projets de développement en tant qu'agents productifs, à part entière.

- Un ministère de la Solidarité Nationale, de la famille et de la Condition de la femme et de la Condition de la Femme (MSNFCF) : institution gouvernementale travaillant sur les questions d'avancement des femmes. Le MSNFCF est soutenu par deux structures nationales impliquées dans les questions du Genre et sous son autorité :
- Le Centre National d'Études, d'Information et de Documentation sur la Famille, la Femme et l'enfance,
- Le Conseil National de la Famille et de la Femme

Le Ministère de la Solidarité Nationale, de la famille et de la condition de la femme (MSNFCF) est le point focal genre du gouvernement. Le décret n°13-134 du 29 Jomada El Oula 1434 correspondant au 10 Avril 2013 fixant les attributions du ministre de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme.

- Plan de soutien à la relance économique : Programme des grands travaux initié au début des années 90

Plusieurs grands projets ont été programmés tel que le projet de mise en valeur hydro - agricole au Sud. Le projet de l'emploi rural. Le projet sur la femme rurale (avec le concours de la F.A.O) , Le plan national de reboisement et le programme de la mise en valeur des terres agricoles par les concessions. Le projet de l'autoroute est -ouest.

- Mise en place d'un plan d'action en faveur des femmes PANPIF : initié par le MSNFCF en 2000 , les axes d'intervention du PANPIF sont de dix (10) priorités stratégiques, relatives à 10 domaines d'intervention principaux : - Femmes et droit - Femmes et éducation et formation professionnelle - Femmes et santé - Femmes et économie - Protection des femmes en situation de difficulté - Femmes, pouvoir et prise de décisions - La place sociale et culturelle des femmes - Femmes et Technologies de l'information et de la communication (TIC) - Femmes et médias - Femmes et Environnement.
- Mise en place de la micro finance consacrée aux femmes

Depuis la conférence nationale sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, organisée en octobre 2000³², la micro finance apparait de plus en plus comme un moyen efficace pour l'autonomisation économique des femmes en Algérie par la mise en place d'un ensemble de dispositifs de lutte contre la pauvreté et d'aide au financement des microprojets par le biais des microcrédits. Il faut souligner que ces n'ont pas connu le succès attendu en raison d'un manque d'accompagnement dans les phases de maturation et de suivi dans la réalisation des projets (Cf. Partie II).

³² Conférence nationale organisée à Alger, au mois d'octobre 2000, autour de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, à l'initiative du Président de la République.

- Le Programme Commun pour l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes en Algérie (Al Insaf)

Ce programme commun visant l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes en Algérie a été créé en collaboration avec plusieurs ministères sectoriels, des associations de la société civile et sept organisations des Nations Unies: PNUD, UNFPA, UNICEF, ONUSIDA, BIT, ONUDI et ONUFEMMES. Il répond à l'objectif N° 3 des OMD qui prévoit de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en consolidant la participation des femmes à la vie politique, économique et sociale. Ce programme a été également conçu pour accompagner le gouvernement algérien dans la mise en œuvre du programme national des réformes structurelles en réponse aux défis de son développement durable, il vise le soutien des efforts nationaux pour l'égalité genre et l'autonomisation des femmes, avec un accent particulier sur l'accès amélioré à l'emploi. Ce programme a pour but de définir et mettre en place des politiques et programmes qui prennent en compte les considérations d'égalité genre et d'autonomisation des femmes pour l'accès des femmes aux dispositifs existants de création d'emploi et d'accès à l'entrepreneuriat et enfin permettre aux organisations de la société civile et aux médias de jouer un rôle plus efficace dans leurs dialogues sur les politiques qui intègrent la dimension genre dans le processus participatif. Ce programme prend en charge trois axes stratégiques:

- L'appui à la mise en œuvre de politiques et programmes prenant en compte les considérations d'égalité genre et d'autonomisation des femmes,
- L'amélioration de l'accès des femmes à l'emploi au travers de soutiens ciblés aux mécanismes de création d'emplois existants et du développement de projets pilote ;
- La réalisation d'actions d'information et de formation en direction de la population sur les questions du genre et des droits socio-économiques des femmes au travers du développement de partenariats avec les organisations de la société civile et les medias.
- Les perspectives du développement durable en Algérie : L'intégration du genre dans l'approche des activités génératrices de revenu

Les activités génératrices de revenu « AGR » ont pour but l'amélioration des conditions de vie socio-économiques des femmes souvent dans des situations de pauvreté et d'exclusion. Des bénéfices appréciables résultent de la mise en œuvre de ces activités .L'intégration économique des femmes dans cette politique est une condition pour le développement durable. En effet, les activités génératrices de revenu dans la politique de développement économique en Algérie constitue une démarche stratégique puisqu'elle contribue dans la réduction de la pauvreté chez les femmes de manière spéciale, elle permet de bénéficier d'une aide pour démarrer une activité, une entreprise. Rappelons que des financements par le biais des crédits et microcrédits mis en place par les agences de crédit contribuent à la mise en œuvre des AGR .

Ce dispositif permet l'autonomisation économique des femmes ce qui peut conduire à l'indépendance économique et financière de la femme qui ne sera pas sans conséquence sur le statut politique et social des femmes. Par leurs activités génératrices de revenu, elles accèdent à un statut économique qui se caractérise par l'appropriation de(s) pouvoir(s). Elles vont contribuer au bien être social de la famille et de la société. On notera ici la signature d'un accord d'association entre le Bureau de l'Organisation Internationale du Travail (BIT), et l'agence de développement social. Cet accord de coopération s'inscrit dans le cadre du projet A'AMAL « Acteurs locaux agissant ensemble en faveur de l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes des wilayas de Annaba et Khenchela », segment du programme d'appui jeunesse-emploi (PAJE), cofinancé par l'Union Européenne. Le projet contribuera au positionnement de la jeunesse au cœur de la stratégie gouvernementale à travers une démarche participative fondée sur le dialogue et accordant un soutien renforcé aux associations actives. Il profitera à 500 jeunes des deux wilayas ciblées, âgés entre 16-30 ans, dont 30% sont des femmes. Il sera envisagé de mettre en place au moins vingt projets dans le domaine de l'entrepreneuriat et l'insertion professionnelle des jeunes, dans différents domaines d'activités sociales et professionnelles. Les objectifs spécifiques du projet A'AMAL inscrits dans le présent protocole d'Accord consistent à :

- Mettre en place des mécanismes efficaces de coordination et de partenariat entre les acteurs institutionnels et la société civile en faveur de l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes, axe prioritaire de la stratégie de l'Agence de Développement Social (ADS) ;
- Renforcer les capacités techniques des associations et des institutions œuvrant dans le domaine de l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes ;
- Appuyer techniquement et financièrement la mise en œuvre par la société civile d'activités génératrices de revenus et d'emploi en faveur des jeunes dans les wilayas de Khenchela et Annaba.

Il est à noter qu'outre l'Agence de développement social (ADS), d'autres partenaires sont engagés dans la mise en œuvre du projet, aux côtés de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), à savoir l'Union générale des travailleurs (UGTA), la Confédération générale des entrepreneurs algériens (CGEA).

- Stratégie de développement et de lutte et l'exclusion : La stratégie de développement mise en place par l'Algérie depuis le début des années 2000 s'appuie sur la croissance économique et le développement humain pour améliorer le niveau de vie de tous les citoyens en mettant l'accent sur les femmes de façon particulière par :

- Le développement des infrastructures de base et d'un système de formation spécifique pour les personnes, particulièrement les femmes, souhaitant acquérir une qualification³³;
 - Soutenir le dialogue social entre le Gouvernement et les partenaires sociaux et les programmes de la solidarité nationale ;
 - L'investissement dans l'éducation, la formation, le système de santé, du travail et de la sécurité sociale et de la solidarité nationale ;
 - L'autonomisation des femmes dans les domaines de l'éducation, de la formation, de l'emploi et l'accès au microcrédit pour les femmes.
- Stratégie nationale contre la violence à l'égard des femmes L'adoption de la stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes en 2007 a été soutenue par les organismes gouvernementaux, les médias et la société civile dont les associations qui jouent un rôle essentiel dans la prévention par la sensibilisation contre toutes les formes de violence contre les femmes.

« Le but essentiel de la stratégie est de contribuer au développement humain durable et à la réalisation des droits de la personne, de l'égalité et de l'équité entre les citoyennes et les citoyens, par l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence contre les femmes, à travers le cycle de vie ».

- Mesures de conciliation vie privée –vie professionnelle : La stratégie vise aussi à concilier la vie privée et la vie professionnelle des femmes de telle façon à ce que les choix des femmes ne soient pas biaisés au détriment des activités non domestiques. On peut noter la création de 1774 crèches accueillant 92,168 enfants de moins de 6 ans.

Le ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme, le Centre National d'Etudes, d'Information et de Documentation sur la Famille, la Femme et l'Enfance et le Conseil National de la Famille et de la Femme constituent le cadre institutionnel et étatique chargé d'appliquer la politique genre.

Le Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme est chargé d'élaborer des politiques, des stratégies et des programmes et de veiller à leur mise en œuvre et à leur évaluation en collaboration avec divers partenaires des secteurs ministériels, organismes nationaux, la société civile et les médias afin de promouvoir les droits des femmes, des enfants et de la famille ainsi que la coordination et la consultation aux niveaux régional et international .

Le Centre National d'Etudes, d'Information et de Documentation sur la Famille, la Femme et l'Enfance est chargé de la réalisation des travaux d'études, d'information et de documentation relatifs à la famille, à la femme et à l'enfance ; il est appelé à réaliser des études et à analyser les données pour aider les pouvoirs publics dans

³³Le nombre de femmes, en formation et de qualification sur tout le territoire national, en 2012, s'élève à 179.092 stagiaires femmes, soit 34,85% de femmes l'ensemble des inscrits en formation.

l'élaboration et la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de la femme et de protection de la famille et de l'enfance.

Le conseil national de la famille et de la femme est un organe consultatif contribuant à l'élaboration des programmes opérationnels en direction de la famille et de la femme ; entreprendre des recherches et études relatives à la famille et à la femme ; émettre des recommandations concernant toutes mesures d'ordre juridique, économique, social et culturel visant la promotion de la famille et de la femme ; œuvrer à la collecte, au traitement et à l'utilisation des informations et données sur la famille et la femme.

I.4. Synthèse de l'état des lieux

Ce chapitre consiste à présenter une synthèse de l'état des lieux. Il s'agit d'établir le degré de concordance entre les acquis juridiques et leur effectivité et/ou leur efficacité en mesurant les écarts entre le droit et son application et en évaluant les résultats dans le domaine de l'autonomisation de la femme. Les conclusions et les recommandations qui seront faites en dépendent.

La synthèse qui suit fera ressortir les points saillants du processus d'autonomisation économique des femmes : la constitution comme instrument fondamental, les autres instruments formels internationaux et nationaux.

1. La constitution, principal instrument formel de l'autonomisation des femmes

La constitution de 1996, modifiée en 2008 et 2016, pose le principe de l'égalité de tous les citoyens devant la loi dans son article 32 sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. Elle renforce les droits et libertés fondamentales de l'homme de manière générale et l'égalité homme- femme de manière particulière.

La constitution garantit également la protection de tous les citoyens par l'élimination des obstacles qui empêchent leur participation dans la société. A cet effet, elle prévoit que 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 de tous à la vie politique, économique, sociale et culturelle.

Les révisions de 2008 et 2016 ont également renforcé les droits civils et politiques et les droits économiques et sociaux. Plusieurs lois ont été promulguées à cet effet comme en matière de travail, d'environnement, de santé, etc....

De même, selon la Constitution l'Etat œuvre à la promotion de la parité entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi et encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi que dans les entreprises.

Dans les domaines de la culture et de l'environnement particulièrement et malgré de nombreux textes, il n'y a pas d'avancée factuelle étant donné le manque d'importance accordé par les citoyens aux droits culturels et environnementaux.

2. Les conventions internationales et instruments formels pouvant garantir l'autonomisation économique des femmes

Les principaux instruments formels pouvant garantir les droits des femmes sont les traités et les conventions internationaux promouvant les droits des femmes, ratifiés par l'Algérie³⁴. Ces traités, supérieurs à la loi selon la Constitution, posent des principes qui visent la protection de la femme et sa participation dans la société en conformité avec les principes posés par la constitution.

3. Les obstacles formels et factuels à l'autonomisation des femmes

Le principal obstacle formel à l'autonomisation de la femme est les dispositions discriminatoires contenues dans le code de la famille. En dépit de la révision de 2005 qui a quelque peu atténué les discriminations contre les femmes sans pour autant effacer les inégalités fondées sur le genre cités précédemment. Des distorsions persistent encore dans la formation du contrat de mariage. La femme a le choix entre le système de la séparation des biens qui lui permet, en principe, de gérer librement son patrimoine et le système de la confusion des patrimoines alors que les droits personnels selon le code de la famille restent teintés de discrimination, empêchant la femme de vivre pleinement son autonomisation économique. Il en est pour preuve le maintien de la polygamie qui met à mal cette autonomisation ; les biens communs des époux pouvant être détournés par le mari polygame au profit de la deuxième épouse.

Il y a également des obstacles factuels liés au poids des traditions et des préjugés sociaux culturels dont la plupart des femmes ne peuvent se départir malgré les droits qui leur sont accordés en matière économique.

4. L'autonomisation économique de la femme

Il ressort que les progrès réalisés dans les sphères de la politique et de l'enseignement et de la formation concernant la femme ont eu très peu d'effet sur son autonomisation économique. Malgré une instruction égale ou supérieure à celle des hommes, les femmes sont discriminées par la sphère économique (marché du travail et entrepreneuriat). Bien qu'en légère progression, les ratios pertinents de la sphère économique mettent en évidence des écarts entre femmes et hommes. Ce déséquilibre est révélateur à la fois d'une société, qui a du mal à intégrer le genre dans son projet de société. Sur le plan strictement économique, cela équivaut un coût et à une renonciation de bien être.

I.5. Conclusions et Recommandations Spécifiques

1. Conclusions

Inutile surtout qu'on est dans la même partie l ou bien mettre juste le lien que j'ai mis plus haut

L'analyse de l'état des lieux a permis d'identifier les positions de l'Algérie à l'égard des droits légaux et humains des femmes et à l'égard des politiques et programmes de développement national axés sur l'autonomisation économique des femmes. L'Algérie a ratifié plusieurs instruments internationaux dans ce sens. De même, plusieurs textes constitutionnels interdisent toute forme de discrimination à l'égard des femmes et énoncent l'égalité de manière générale entre les deux sexes dans les droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux .

Il ne fait aucun doute que l'autonomisation économique des femmes en Algérie est extrêmement importante pour l'égalité effective entre les sexes et pour une croissance économique soutenue qui réduira le chômage et la pauvreté. Cependant il ressort clairement que les dispositions constitutionnelles d'égalité homme –femme et de non-discrimination gagneraient à être renforcées revêtent un aspect plus théorique que pratique. Elles sont difficilement réalisables dans le court et moyen terme compte tenu de l'ampleur des inégalités factuelles hommes –femmes. Exception faite du quota des femmes pour les instances élues au niveau national et local, aucune disposition constitutionnelle de mise en œuvre des droits sociaux et économiques des femmes n'est envisagée. Les lois algériennes doivent être conformes à la constitution. .Aucune identification de la problématique genre n'y est prévue pour pallier aux effets néfastes de la discrimination à l'égard des femmes dans les domaines économique et social. Ces institutions, chargées de garantir les droits constitutionnels des citoyens, particulièrement ceux des femmes, ne sont pas en mesure de s'opposer aux textes législatifs non conformes à l'esprit de la Constitution et aux traités et conventions internationaux ratifiés par l'Algérie. Cette situation montre bien la quasi absence d'indépendance de ces institutions par rapport au pouvoir exécutif et au courant religieux réfractaire à toute évolution de la situation de la femme.

En dépit des améliorations enregistrées en matière d'égalité entre les sexes dans les domaines du droit à l'éducation, à la santé et à l'emploi et bien que quelques encouragements à l'autonomisation économique des femmes, il est observé encore dans la société algérienne un écart économique considérable entre les hommes et les femmes.

Il est par ailleurs constaté dans le code de la famille une distorsion entre les droits patrimoniaux et les droits personnels des époux. En effet, si au plan des droits patrimoniaux, la femme a le choix entre le système de la séparation des biens qui lui permet, de gérer librement son patrimoine et le système de la confusion des patrimoines qui lui permet de participer à la gestion commune des biens conjugaux, les droits personnels découlant du code de la famille restent teintés de discrimination, empêchant la femme de vivre pleinement son autonomisation économique. Il en est pour preuve le mariage précoce qui se pratique dans le monde rural, la femme est incapable de se marier seule sans l'intervention du wali, qu'elle ne peut pas être tutrice de ses enfants en même temps que le père de ces derniers, qu'elle n'hérite que de la moitié de la part revenant au male, qu'elle subit encore la

polygamie, qu'elle est sujet à un divorce unilatérale de la part de son mari etc. Toutes ces règles impératives du code de la famille maintiennent la femme dans une situation d'infériorité par rapport à l'homme.

Les plans d'actions et programmes visant l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional et international, sont marqués par l'absence des questions liées au genre dans l'ensemble. Aucune analyse genre n'est réalisée avant l'élaboration de ces programmes et stratégies pour identifier les rôles des femmes dans la gestion, dans l'exploitation des ressources naturelles et financières et leur contrôle, dans l'information, dans l'amélioration de l'environnement institutionnel et dans la prise de décisions en vue de relever les écarts entre les hommes et les femmes.

Les facteurs socioculturels et religieux sous-jacents limitant réellement la capacité des femmes d'interagir avec l'économie et le commerce et d'en profiter, sur un pied d'égalité avec l'homme ne sont pas pris en compte.

L'absence de rémunération pour le travail domestique, la répartition inéquitable du travail ménager, la violence accrue dans l'espace public limitant la mobilité des femmes dans la société algérienne, ainsi que la prévalence de la violence sexuelle constituent incontestablement les grands problèmes à l'autonomisation économique des femmes.

De toute évidence, l'effectivité et l'efficacité des droits fondamentaux s'en trouvent amoindries par les discriminations juridiques et sociales à l'égard des femmes et ne présentent pas un degré suffisant de réalité sociale quant à l'autonomisation économique de la femme.

2. Recommandations spécifiques

a) Les recommandations sur le plan constitutionnel

- Introduire une disposition qui intègre les préoccupations des femmes dans les décisions politiques, législations, stratégies, plans, programmes et activités de développement ainsi que dans tous les autres domaines de la vie ;
- Introduire une disposition intégrant le genre dans toutes les lois ;
- Renforcer le droit au respect de la dignité de la femme en adoptant et en mettant en œuvre les mesures nécessaires et appropriées en vue d'interdire toute exploitation des femmes ou tout traitement dégradant à leur égard ;
- Renforcer le droit de l'intégrité physique de la femme par la mise en application notamment la violence dans les lieux publics ;
- Renforcer l'efficacité des institutions pour la protection des droits de la femme ;
- Renforcer la bonne gouvernance relative à la protection des droits de la femme ;

b) Les recommandations sur le plan législatif

- Eliminer les dispositions discriminatoires dans le code de la famille en abrogeant les dispositions attribuant à l'époux la qualité de chef de famille ;
- Supprimer la polygamie et la tutelle dans le contrat de mariage ;
- Supprimer l'inégalité dans les part successorale;
- Lutter contre les violences faites aux femmes sous toutes ses formes et particulièrement la violence dans lieux public. Compléter la loi n°15-19 du 30/12/2015 qui pénalise les violences envers les femmes en y incluant des dispositions contre le harcèlement moral au travail ; le harcèlement sexuel comprend le harcèlement moral ;
- Promouvoir le travail de la femme dans le code du travail en augmentant sa représentation dans les différentes structures de l'entreprise (conseil d'administration, syndicat, etc.).
- Intégration de l'élément genre dans les lois de nature économique et commerciale, en prodiguant des dispositions permettant des aides économiques spécifiques pour les femmes (faciliter l'octroi des prêts bancaires aux femmes pour la création de leur entreprise sans garantie bancaire).

PARTIE II: EAAG GENRE ET COMMERCE

Les réformes économiques entreprises dès la fin des années quatre-vingt ouvraient le champ à l'initiative privée. De 49% à la fin des années 80, la contribution du secteur privé à la valeur ajoutée hors hydrocarbures est passée à plus de 60% en 1989, à 66% en 1994 et à plus de 90% en 2017. Le nombre de PME/PMI (y compris les services, l'artisanat et les professions libérales) est passé selon le bulletin³⁵ statistique de la PME/PMI de 207949 en 2003 à 1060289 en 2017³⁶. En tenant compte de toutes les activités inscrites au Registre du Commerce, le Centre National du Registre du Commerce dénombre (hors agriculture et professions libérales) 1,890.000 entités en 2017.

Le but de ce travail consiste à prendre la mesure dans laquelle ce développement, assez important, s'est réalisé dans le respect de l'équité selon le genre. Dans quelle mesure cette ouverture a-t-elle créé des opportunités d'entrepreneuriat, de commerce et de travail, soit de plus grande socialisation de la femme en tant que citoyenne ayant des droits aux fins de son propre développement et de son autonomie mais aussi pour toute la société. Cette deuxième partie sera structurée comme suit :

- Le premier chapitre abordera la participation de la femme dans l'économie et le commerce. Il se concentrera sur l'entrepreneuriat féminin et les femmes dans les dispositifs de soutien à la micro entreprise ;
- Le deuxième sera réservé à l'analyse des données de terrain (Evaluation Pilote Rapide/EPR à travers les questionnaires et les focus groupes). Il s'agit de connaître la sensibilité au genre des institutions, des entités gouvernementales, entreprises et des associations (voir liste en annexe) tout comme il s'agit de connaître la perception qu'ont les femmes et les hommes sur le lieu du travail sur les questions qui y sont liées;
- Le troisième mettra en évidence les opportunités d'accès au marché créées par les traités bilatéraux, internationaux et multilatéraux. Un accent particulier concernera le genre ;
- Le chapitre IV fera une synthèse et quelques propositions à titre de recommandations spécifiques pour une meilleure intégration du genre dans l'économie et le commerce.

II.1 : Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial

Renforcer l'autonomisation économique des femmes, c'est à la fois leur droit et un « bon calcul économique ».³⁷ Cette rencontre entre l'intérêt général et l'intérêt spécifique des femmes connaît de timides avancées malgré des conditions de jure globalement favorables.

³⁵ Ministère de l'industrie : Bulletin d'information statistique des PME n° 31 ; 2017

³⁶ CNRC : Le Registre du Commerce Indicateurs et Statistiques, 2017.

³⁷ OCDE : L'Autonomisation économique des femmes, Avril 1911

Les femmes entrepreneures présentent un potentiel d'emploi 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».³⁸

Selon l'OCDE, la région MENA enregistre le plus grand écart entre les sexes en matière d'entrepreneuriat au monde: 12 % des femmes dirigent leur propre entreprise contre 31 % des hommes. Le même rapport souligne que le taux d'échec des entreprises dirigées par les femmes est plus élevé que celui des entreprises qui le sont par les hommes.³⁹

i. Les femmes entrepreneures

L'ouverture économique qui a accompagné l'ouverture politique (constitution de 1989) donnait théoriquement la possibilité aux femmes et aux hommes de devenir des acteurs égaux de la transition vers l'économie de marché. La réalité est cependant plus complexe car les femmes et les hommes ne bénéficient pas des mêmes conditions initiales (héritage culturel, stéréotype, biens hérités, degré d'instruction, expérience accumulée, information, etc....).

En Algérie, les femmes entrepreneures disposent d'un nombre d'associations qui œuvrent pour la promotion de l'activité des femmes et des femmes d'affaires algériennes. Au niveau national, au moins quatre associations dédiées exclusivement aux femmes d'affaires ont été identifiées⁴⁰. A côté de ces associations spécifiques, les femmes sont présentes dans les organisations patronales dont les plus importantes sont le Forum des Chefs d'Entreprises (FCE), la Confédération Algérienne du Patronat (CAP). Le FCE dédie une division aux femmes.

Tab. N° 2 : Participation économique et Commerce :

Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Participation économique			
Accès aux crédits.... (nombre de crédits)	1550	11262	0.14
dont :	11546	295054	785.2
- ANSEJ (2016)	11546	11154432	0.101.73
- CNAC	561522	4036	
- -ANGEM (depuis la création au 31/03/2019)			
Commerce			

³⁸ Banque Africaine de Développement ; Promouvoir l'emploi des femmes d'Afrique du Nord par le biais des PME 2015

³⁹ OCDE Women in Business 2014: Accelerating Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region,

⁴⁰ L'Association Savoir et Vouloir Entreprendre (SEVE), l'Association algérienne des femmes managers et entrepreneures (AME), l'Association des femmes cadres algériennes (AFCARE) et le Réseau Algérien de Femmes d'Affaires (RAFA). En plus de ces associations, d'autres associations de nature sectorielle œuvrent pour la promotion de l'autonomisation économique des femmes: L'Association des femmes en économie verte (AFEV), l'Association femmes algériennes pour le développement (AFAD), l'Association des femmes cadres algériennes (AFCARE) ou l'Association nationale femme et développement rural (ANFEDR).

Selon le Centre National du Registre du Commerce (CNRC), l'Algérie comptait, à fin février 2018, 149.664 femmes sur un global de 1,96 million de chefs d'entreprises, professions libérales et activités agricoles non comprises. 138.327 d'entre elles exercent sous le statut de personnes physiques et 11.337 sous celui de personnes morales (sociétés). De 123157 en 2013, le nombre de femmes entrepreneures est passé à 149.664 en fin février 2018. Cette croissance n'a pas d'effet significatif sur leur participation à l'entrepreneuriat puisque sur la même période leur contribution est passée de 7.3% à 7.7% seulement. Ces chiffres devraient être rapprochés de ceux qui sont données par la Banque africaine de développement selon laquelle les femmes africaines sont propriétaires du tiers de l'ensemble des entreprises en Afrique, avec un record de 61,9 % en Côte d'Ivoire.⁴¹ Cela permet de faire la part des choses entre l'influence du niveau du développement sur l'inclusion de la femme et les pesanteurs culturelles et sociologiques.

Par secteur d'activité, les femmes commerçantes-personnes physiques exercent notamment dans la distribution en détail⁴² (49,84%), les services (37,51%), la production de biens (9,1%), la distribution en gros (3,3%), la production artisanale (0,24%) et l'exportation (0,01%). Les données publiées par le Centre du Registre du commerce sont agrégées et ne permettent pas par exemple de connaître le nombre de femmes ou d'hommes dans l'alimentation général ou l'habillement de même qu'elles ne permettent pas de connaître par sexe le nombre de coiffeurs, de médecins, etc.

La structure par âge des femmes d'affaires avec statut de personnes physiques se présente par ordre décroissant de contribution comme suit : 26.15% (39-48 ans), 24.3% (49-58 ans), 20% (29-38 ans), 13.8% (59-68 ans), 11,8% (69 ans et plus), 4.1% (20-28 ans) et 0.01% (18-19 ans).

Quant aux femmes commerçantes-personnes morales, elles exercent dans les services (40%), la production de biens (25,4%), l'importation pour la revente en l'état (16,04%), la distribution de gros (10%), la distribution de détail (6,8%), la production artisanale (1,05%) et l'exportation (0,75%).

ii. Les femmes et l'investissement : une éviction qui ne dit pas son nom

Pour accéder au financement de l'investissement, les femmes font face sans discrimination à la même réglementation qui constitue seulement la condition de jure. Dans la réalité, leur condition de femme les désavantage du point de vue des démarches à entreprendre, de l'apport personnel et la mobilisation des garanties à offrir aux bailleurs de fonds.

Le climat des affaires accompagne l'effort d'investissement grâce à des facteurs intangibles essentiels à la croissance de la productivité globale des facteurs. Un mauvais climat des affaires peut générer des coûts externes élevés qui découragent

⁴¹BAD : Autonomiser les femmes africaines : Plan d'action ; 2015

⁴² Cf. La nomenclature des activités économiques soumises à inscription au registre du commerce;
<http://www.ons.dz/IMG/file/NAE.pdf>

l'investissement en réduisant sa profitabilité. Comme bien public, offert par l'Etat, le climat des affaires est essentiel. La facilitation d'accès aux différents marchés est conditionnée par le respect de l'état de droit, la présence d'un système judiciaire accessible et doté d'autorité, la possibilité de faire exécuter les contrats, le respect des droits de propriété, la facilité de faire immatriculer une entreprise ou un investissement étranger et l'absence de corruption. L'importance de ces questions est soulignée dans le rapport annuel du Doing Business qui reste aveugle et neutre sur les questions liées au genre.

Le climat des affaires est réputé répulsif en Algérie. Il continue à être appréhendé de plus en plus négativement dans le rating international. De la 136^{ème} place en 2010, le pays passe à 163^{ème} en 2016 selon le Doing Business (Banque Mondiale). Les difficultés du monde des affaires sont récurrentes faute de réformes ayant trouvé une application adéquate et concrète. La situation économique du pays depuis la fin de 2014 a poussé les pouvoirs publics à prendre un certain nombre de décisions peu compatibles avec les règles du commerce prévalant dans les accords internationaux ratifiés (licence d'importation, droit de douane additionnel, révision de l'accord d'association avec l'UE) et à recourir au financement monétaire pour faire face au déséquilibre du budget.

Le crédit accordé au secteur privé, en pourcentage du PIB, est donné comme un déterminant de la croissance économique. Malgré l'aisance financière ayant caractérisé le pays durant près d'une quinzaine d'années, le crédit au secteur privé, bien qu'en hausse ces dernières années, ne parvient pas à franchir la barre de 25% du PIB en 2017 contre plus de 60% pour les deux pays voisins et plus de 155% pour la Chine.⁴³

Un pourcentage assez faible d'entreprises a recours au crédit (22,1% des entreprises de 50 et 249 salariés et 23,1% de plus de 250 salariés). Cela est dû à la faible capacité des entreprises à préparer des projets bancables par manque de ressources humaines et d'information. D'un autre côté, l'asymétrie de l'information développe un comportement avers au risque des banques lesquelles demandent pour se protéger des garanties pouvant dépasser deux fois les crédits accordés.⁴⁴

Les données sur les crédits bancaires ne sont accessibles qu'à un niveau agrégé (Banque d'Algérie). Elles ne permettent pas d'entreprendre une analyse sectorielle et par genre. Seules les statistiques relevant des mécanismes de soutien le permettent.

D'après une vaste enquête, menée par l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel (ONUUDI) auprès de plus de 1 200 femmes chefs d'entreprise originaires de 6 pays du MENA dont l'Algérie, les principales difficultés auxquelles sont confrontées les femmes chefs d'entreprise sont le manque d'accès aux financements et aux nouveaux marchés internationaux.⁴⁵ La petite taille des entreprises et l'économie

⁴³ Banque Mondiale : Indicateurs du développement ; <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur>

⁴⁴ Dalila Khelifa : LES SURETES DANS LE DROIT POSITIF ALGERIEN OBSTACLES OU LEVIERS DE DEVELOPPEMENT DES ENTREPRISES ; <http://www.fce.dz/wp-content/uploads/2015/09/les-suretes-dans-le-droit-positif-algerien-3.pdf>

⁴⁵ ONUUDI : « *Promouvoir l'autonomisation des femmes pour un développement industriel inclusif et durable dans la région MENA* »

informelle accroissent l'illisibilité et par voie de conséquence les risques pour les banques qui deviennent de plus en plus averses au risque. Elles sont objectivement incitées à s'éloigner du financement de l'investissement dont le risque de rentabilité est plus élevé.

La réglementation organisant l'accès au crédit, neutre et aveugle dans son énoncé, est nettement défavorable aux femmes. Les femmes disposent moins de biens que les hommes pour satisfaire aux garanties exigées par les banques en raison de leur place dans la société. Pour des raisons d'efficacité économique et juridique, les banques privilégient de loin les sûretés fondées sur des valeurs immobilières (terrain et bâtiment).⁴⁶

La Banque mondiale calcule un ratio TEA (Total early-stage Entrepreneurial Activity) qui donne en pourcentage le nombre de femmes âgées de 18 à 64 ans qui sont entrepreneures naissantes et/ou propriétaires exploitant d'une « nouvelle entreprise », divisé par le pourcentage équivalent pour leurs homologues masculins. Ce ratio était, pour l'Algérie, de 44% en 2012 et de 51% en 2013 (dernière année pour laquelle les statistiques sont disponibles).⁴⁷

Les mêmes données indiquent que les femmes impliquées dans la création d'une entreprise sont davantage, relativement aux hommes, motivées par la nécessité que par l'opportunité. La « nécessité » est définie comme un « manque d'alternatives économiques pour gagner des revenus » et « l'opportunité » comme une « croyance dans l'existence d'opportunités rentables sur le marché ». Les femmes se lancent dans une aventure entrepreneuriale pour créer principalement leur propre emploi ("entrepreneuriat de nécessité"), par opposition à "l'entrepreneuriat de croissance" qui est plus répandu chez les hommes.⁴⁸

Les contraintes spécifiques poussent les femmes à renoncer à leurs projets d'investissement ou revoir à la baisse leurs ambitions en la matière.⁴⁹ Elles doivent se contenter de petits projets avec des chances limitées de croissance et de survie. Une étude s'appuyant sur les données de l'OCDE couvrant la région MENA dont l'Algérie et utilisant les données du GEM (global entrepreneurship monitor) met en évidence que les entreprises des femmes connaissent un « taux de mortalité » plus élevé car elles sont moins bien gérées (absence d'utilisation des technologies de l'information et de la communication)⁵⁰. Selon cette étude, 34% des entreprises naissantes appartiennent aux femmes contre 42% pour les autres régions en développement. Avant de parcourir la période de 3 années et demie, elles ne sont plus que 22%. Les entreprises des femmes qui survivent à 3 années et demie ne sont plus que de 17%. Ces résultats relèvent de plusieurs déterminants liés à aux caractéristiques des femmes

⁴⁶ M. Hedir: Benchmark des expériences dans la région MENA et pistes potentielles de réformes : Atelier FCE – 22 janvier 2013 ;

<https://www.google.ca/search?biw=1920&bih=947&ei=H1xPW6LsFOqL6AS6zYIq&q=Benchmark+des+experience>

⁴⁷ World Bank : Algeria - GEM Global Entrepreneurship Monitor <http://www.gemconsortium.org/country-profile/34>

⁴⁸ Fares al Hussami, Nicola Ehlermann, Georg Koeppinghoff : « Femmes entrepreneurs dans la région MENA » : In AFKAR/IDEES, hiver 2015/2016

⁴⁹ OCDE: L'autonomisation des femmes dans la région MENA, 2017 <https://read.oecd-ilibrary.org/development>

⁵⁰ Fares al Hussami, Nicola Ehlermann, Georg Koeppinghoff ; idem

entrepreneures comparativement à leurs homologues hommes. Elles disposent d'une moindre expérience du monde des affaires dans lequel elles viennent par nécessité. Les obstacles juridiques et logistiques, la faible utilisation des services financiers, l'accès au financement sont quelques-unes des difficultés rencontrées par les femmes. La contrainte de financement, dure pour les entreprises en général l'est davantage pour les femmes. Les connaissances financières limitées des femmes, les faibles niveaux de possession de biens pouvant servir de garantie et l'insuffisance de l'information bancaire et financière sont autant de facteurs expliquant l'accès limité des femmes aux ressources financières.

Les critères utilisés par la banque, communs aux femmes et aux hommes, sont de fait discriminatoires à l'égard des femmes car ils ne tiennent pas compte de leur situation défavorable. Les critères sur la sureté, la possession d'actifs financiers et les capacités d'autofinancement sont particulièrement défavorables aux femmes. Les banques justifient leur méfiance à l'égard de financement de projet par la faible fiabilité, la non maîtrise des délais de réalisations et des coûts et l'insuffisance des ressources d'autofinancement, etc.

Des initiatives ont été prises par la Banque Essalem dans le but de corriger les distorsions empêchant de réaliser la parité hommes/femmes en mettant à contribution les associations. Les femmes peuvent accéder aux prêts bancaires via des associations.

Ce type d'initiative améliore le risque des femmes car les associations apportent plus de crédibilité et de fiabilité aux projets. Il s'agit, cependant d'un accès aux ressources très limité qui aide les femmes à devenir autonomes à une très petite échelle.

Par ailleurs, on dénombre, par exemple, plusieurs organismes et système de garanties (le Fonds de garantie des Crédits aux PME, la Caisse de Garantie des Crédits d'Investissements-Pme, la Caisse de Garantie des Marchés Publics – CGMP-, la Société de Garantie du Crédit Immobilier, la Compagnie Algérienne d'Assurance et de Garantie des Exportations) sans qu'il y ait un élément quelconque qui tienne compte des spécificités des femmes.

En plus du système traditionnel de soutien à la micro entreprise, une expérience pilote assistée, par un organisme allemand spécialisé (GIZ) et impliquant des banques algériennes (El Baraka) et la CNEP Banque, a été lancée dans la wilaya de Ghardaïa. L'expérience est rentrée dans la phase de restitution des résultats.

Cette expérience, se basant sur l'expérience réussie en Asie (Bengladesh), procède en principe d'un nouveau concept. Elle cible des niches, y compris dans l'économie informelle ; les montants de crédit concernés étant modestes. Le risque est mutualisé au niveau de l'activité. C'est là la nouveauté de ce microcrédit dont on espère la généralisation. Ce type de crédit qui améliore le risque en le partageant reste cependant d'une portée très limitée quant à la croissance de l'entreprise. On oublie souvent que ce type de crédit a pour objectif de lutter contre la pauvreté. Il s'inscrit dans l'entrepreneuriat de nécessité et non dans celui de la croissance.

iii. Les dispositifs d'accompagnement des entrepreneur(e)s

Ces dispositifs sont ouverts indistinctement et sans discrimination aux femmes et aux hommes. Les femmes algériennes ont bénéficié de tous les dispositifs de l'emploi et des programmes nationaux, tels que les mécanismes de soutien à l'emploi des jeunes, le programme de la relance économique, le programme national du développement agricole ainsi que le programme du développement rural.

Les programmes d'aide à la création des entreprises sont conduits par l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ), la Caisse Nationale de l'Assurance Chômage (CNAC) et l'Agence Nationale de Gestion de Microcrédit (ANGEM). Ces trois programmes ont donné lieu depuis leur création à la naissance de 1,267.854 micro-entreprises dont 525.958 au profit des femmes, soit 41.5% du total. **L'ANSEJ et la CNAC.** Les dispositifs ANSEJ et CNAC bénéficient des encouragements suivants :

- Apport personnel au titre du financement de l'investissement est de 1% pour les investissements ne dépassant pas 5 millions DA (1\$US = 118 DA) et à 2% pour les investissements allant jusqu'à 10 millions DA ;
- Bonification des taux d'intérêts sur le crédit bancaire (80% au Nord et 95% au Sud et dans les Hauts-Plateaux) aux activités dans le bâtiment, les travaux publics et l'hydraulique (BTPH) et l'Industrie de transformation ;
- périodes de différés à une année sur le remboursement des intérêts et de 03 années sur le paiement du principal du crédit bancaire ;
- Octroi, si nécessaire, d'un crédit supplémentaire sans intérêt de 500.000 pour la location du local destiné à l'activité, ou pour l'acquisition d'un véhicule aménagé en atelier, lorsqu'il s'agit d'une activité professionnelle par les diplômés de la formation professionnelle ;
- Octroi, si nécessaire, d'un crédit supplémentaire et sans intérêt de 1 million DA pour la location d'un local destiné à servir de cabinet médical, d'architecte, d'avocat ou autre, pour un minimum de deux diplômés universitaires ;
- Instauration d'une période de trois années durant laquelle la micro entreprise évoluera graduellement vers une fiscalisation totale à l'issue de la période d'exonération ;
- Réserve d'un quota de contrats publics locaux aux micros entreprises.

Depuis sa création en 1996⁵¹, l'ANSEJ a financé 37578 projets au profit des femmes, sur un total de 370210, soit 10% seulement. Ce taux, très faible encore, a connu cependant une progression. Il est passé de 8% en 2013 à 9% en 2014, à 11% en 2015 et à 14% en 2016. Les entreprises créées par les femmes dans ce dispositif ont

⁵¹ Les modalités d'attribution de ses aides qui ne sont pas discriminatoires ont évolué au cours de ses 20 années d'existence. Elle s'adresse aujourd'hui aux jeunes âgés de 19 à 40 ans, chômeurs, et dont le projet n'excède pas le seuil de 10 millions de dinars. L'ANSEJ leur consent un prêt non rémunéré (sans intérêt) et une bonification sur les taux d'intérêt bancaire (de 100%) pour un crédit qui ne peut excéder 70% du coût total du projet. L'apport personnel est de 1 à 2% du coût total de l'investissement lorsqu'il est fait appel au crédit bancaire. Il est de 71 à 72% dans l'autre cas. Des prêts non rémunérés supplémentaires peuvent être consentis pour les cabinets groupés, les véhicules-ateliers ou la location du local (ANSEJ,2016).

contribué à la création de 96.546 emplois dans tous les secteurs d'activité selon un bilan de l'ANSEJ. 25,74% des promotrices sont des universitaires.

Tab. n°4 : Projets financés par sexe et par secteur d'activité (Cumul au 30/06/2017)				
	Total projets	Hommes	femmes	Taux de féminité
Agriculture	54 147	51 622	2 525	5%
Artisanat	42 674	35 362	7 312	17%
BTPH	32 543	31 826	717	2%
Hydraulique	544	520	24	4%
Industrie	24 892	21352	3 540	14%
Maintenance	9 391	9 231	160	2%
Pêche	1 131	1 115	16	1%
Professions Libérales	9 699	5 362	4 337	45%
Service	106 288	88 920	17 368	16%
Transport Frigorifique	13 385	12 996	389	3%
Transport De Marchandises	56 530	55 821	709	1%
Transport De Voyageurs	18 986	18 505	481	3%
Total	370 210	332 632	37 578	10%

La forte dispersion du taux de féminité entre activités traduit une division genre du travail. Notons tout de même que tous les secteurs restent dominés par les hommes. Les femmes sont attirées par les professions libérales⁵² où elles ont créé sur la période (20 ans) 45% des projets, suivies par l'artisanat et les services.

Pour autant, le poids des secteurs attractifs pour les femmes n'est pas significatif. De 2006 à 2010, par exemple, les professions libérales n'ont représenté, en moyenne, que 3% du total des projets. Jusqu'à ces dernières années, la politique d'accompagnement de l'ANSEJ s'est focalisée sur les services (distribution de détail, petit transport, pizzeria, cafétéria, etc.) et était, de fait, peu compatible avec le profil des femmes actives dominé par les universitaires.

Certains changements pouvant être favorables à l'autonomisation des femmes sont perceptibles dans l'évolution de la structure sectorielle des projets. Le secteur des services qui s'est accaparé de 56% des projets de 2006 à 2010 semble être en nette régression ; il n'attire plus en 2015 et 2016 que 21 et 20% des projets. Cette réaffectation des ressources de soutien à la création de micro entreprises pourrait être profitable aux femmes et à toute l'économie nationale. Les professions libérales investies à près de 50% par les femmes ont vu leur part augmenter substantiellement tout en restant cependant faible encore.

⁵² . La nomenclature algérienne définit les professions libérales suivantes : avocat, huissier de justice, notaire, médecin généraliste, pédiatre, vétérinaire, psychologue, psychiatre, architecte, géomètre métreur, expert-comptable/Commissaire aux comptes agent général d'assurance, interprète/ traducteur.

Les projets financés au profit des jeunes de la formation professionnelle et des universitaires représentent 54% et 20% en 2016 respectivement contre 22% et 11% en 2010. Cette réorientation du soutien à la micro entreprise semble mieux tenir compte de la question genre tout en réallouant les ressources vers des secteurs à plus haute productivité.

Tab. n° 5 : Structure sectorielle des projets créés par l'ANSEJ

	Agriculture Et pêche	Artisanat	BTPH	Industrie maintenance	Professions libérales	Services
De la création au 31/12/2010	11%	16%	7%	8%	3%	56%
2011	9%	8%	9%	5%	1%	68%
2012	10%	8%	7%	5%	1%	69%
2013	19%	11%	10%	8%	2%	49%
2014	26%	10%	12%	16%	4%	32%
2015	29%	9%	16%	21%	5%	20%
2016	31%	3%	15%	24%	6%	21%
De la création au 31/12/2016	15%	12%	9%	9%	3%	53%

Le système du microcrédit a connu quelques progrès ces dernières années. L'ANSEJ, qui est le principal organisme, a créé « la maison de l'entrepreneuriat » dont l'organisation s'articule autour d'un comité national et de Comités locaux chargés de définir des programmes d'action et de suivi de leur mise en œuvre. On compte actuellement 58 « maisons d'entrepreneuriat » installées couvrant tout le terroir national. Elles impliquent au niveau national les représentants du Ministère du travail, ceux du Ministère de l'enseignement supérieur et ceux de l'ANSEJ et au niveau local des représentants de la direction de wilaya (département) de l'emploi, de l'antenne locale de l'ANSEJ et de la structure universitaire concernée.

On peut noter qu'une convention a été signée entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, à des fins de promotion de la culture entrepreneuriale au sein de l'université.

- En termes de bilan, ce dispositif a permis de :
- Faire passer le taux des diplômés universitaires inscrits au dispositif ANSEJ de 8% à 30 % durant la période 2008-2016 ;
- le taux de création de micro-entreprises par des diplômés universitaires est passé de 6% en 2013 à 13 % en 2015 et 18 % en 2016.
- La réalisation de 1623 activités durant la période 2013- 2017 ; Organisation des journées entrepreneuriales en collaboration avec les universités et les Grandes Ecoles, du 24 au 25 février 2016. En vue de valoriser et vulgariser davantage le rôle de la maison de l'entrepreneuriat et son impact positif en termes de développement de l'esprit entrepreneurial ;

- Organisation le 09 mars 2017 la « Rencontre Nationale sur la Promotion de la Culture Entrepreneuriale dans le milieu universitaire », en étroite collaboration avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, qui avait pour objectif de capitaliser l'expérience acquise par l'ANSEJ, en matière de promotion de l'esprit entrepreneurial en milieu universitaire.

Ces programmes, encourageants en soi, ne s'adressent pas explicitement aux femmes.

Créée en 2004, La CNAC agence complète le dispositif de l'ANSEJ en permettant aux chômeurs âgés de 30 à 50 ans, ayant déjà travaillé, de créer leur propre entreprise ou de procéder à l'extension de leur propre entreprise. Depuis 2008, **ce programme** a permis de financer plus de 123 000 projets dont plus de 11 500 créés par des femmes que le taux d'activité des femmes, comme souligné plus, décline avec l'âge. (soit 10%). Ce taux est encore plus faible que celui de l'ANSEJ probablement parce

Tab. n° 6 : Statistiques entreprises de femmes⁵³ (CNAC)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Femmes	205	326	494	1067	2510	2202	2345	2397	11 546
Hommes	2429	4221	7465	18490	34801	21412	18823	15449	123 090
Total	8%	8%	7%	6%	7%	10%	12%	16%	10%

Créée en 2005, l'ANGEM est placée sous la tutelle du Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille. La mission de cette agence consiste davantage à favoriser l'auto-emploi que de créer des entreprises. Elle se différencie à ce titre de l'ANSEJ qui ambitionne, au moyen de l'emploi des jeunes, de voir les TPE (très petites entreprises) devenir des PME.

Ce dispositif est *fortement utilisé par des femmes au foyer* réalisant une activité destinée à améliorer le revenu familial. C'est donc la nécessité et non l'opportunité qui pousse les femmes à entreprendre dans ce cadre. L'accès aux ressources et aux marchés est nécessairement très limité. En effet, ce dispositif permet :

- L'octroi d'un prêt non rémunéré de 25 % du coût global de l'activité lorsque le montant de l'investissement se situe entre 100.000 et 400.000 DA ;
- L'octroi d'un prêt non rémunéré pour l'achat de matières premières de 25 % du coût global qui ne saurait dépasser 30.000 DA;
- Octroi d'un crédit sans intérêt de 1 million DA, destiné à l'acquisition de petits matériels et équipements pour les personnes désireuses d'exercer une activité manuelle.

⁵³ Source: CNAC 2016 – www.cnac.dz.

- L'octroi de prêts non rémunérés pour l'achat de matières premières (PNR-AMP), octroyé directement par l'agence.
- L'octroi de prêts non rémunérés pour la création de très petites entreprises (PNR-projet) octroyé en partenariat avec les banques publiques. Prêt non rémunérés pour l'achat de matières premières (PNR-AMP)
 - o Ce sont des microcrédits non rémunérés octroyés directement par l'ANGEM au titre de l'achat de matières premières. Ils ne dépassent pas les 100000 DA.

Ils sont destinés à financer ceux ou celles disposant d'un petit équipement et outillage mais qui sont dépourvus de moyens financiers pour l'achat de matières premières pour entreprendre ou relancer une activité. Ce montant est élevé à 250000DA au niveau de 10 wilayas du Sud.

Pour ce qui est du financement triangulaire pour la création de très petite entreprise, Ce sont des crédits octroyés par la banque et l'ANGEM, au titre de création d'activité. Le montant du projet peut atteindre 1000000 DA. Le financement est structuré comme suit :

- Un prêt bancaire bonifié en totalité de 70%.
- Un prêt ANGEM non rémunéré de 29%.
- Un apport personnel 1%.

Tab. n° 7: Statistiques entreprises de femmes (ANGEM)⁵⁴			
Exercice	Nombre Projet Féminin	Total projet financés	Taux (Projet Femmes/Total)
2005	2397	3329	0,72
2006	14265	22221	0,642
2007	11128	17231	0,6458
2008	23894	42099	0,5676
2009	33192	60734	0,5465
2010	32713	51956	0,6296
2011	68317	107611	0,6349
2012	87598	146427	0,5982
2013	71304	110702	0,6441
2014	76163	117543	0,648
2015	55863	84101	0,6642
2016	12415	21363	0,5811
2017	31312	41844	0,7483
2018	35285	50364	0,7006
Total	555846	877525	0.6334

Il n'est pas surprenant que les femmes soient les principales bénéficiaires du dispositif ANGEM. Ce mécanisme semble être très compatible avec la situation globale de la femme en Algérie. Le travail à domicile concilie les différentes contraintes de la femme

⁵⁴ Source: ANGEM 2016 ; <https://www.angem.dz/>

qui peut, grâce au revenu de son activité, prétendre à une certaine autonomie et éviter les problèmes liés à sa mobilité réduite. Cependant, ce mécanisme réduit un contact « libre » avec le reste de la société (marché etc. ...) et l'émancipation réelle de la femme.

Au total 877525 personnes ont bénéficié de microcrédits pour la réalisation de leurs projets d'activités, dont 555846 sont des femmes, soit un taux de 63.34%, depuis le lancement du dispositif ANGEM en 2005 jusqu'au 31 décembre 2018. Par ailleurs, sur le total des bénéficiaires, 4722 sont des personnes de la catégorie spécifique dont 1579 personnes handicapées avec 570 femmes.

Les progrès réalisés, ces dernières années, sont très insuffisants. L'action de soutien de l'Etat a plutôt un contenu social qu'économique. Les femmes se contentent de la formule ANGEM qui leur permet de concilier d'une certaine manière entre la vie domestique et le travail. Il est plus que temps de créer un dispositif spécifique dédié aux femmes. Cela serait un juste réajustement et non seulement une discrimination positive comme on l'avance souvent sans aucune forme de précision. Des incitations spécifiques ne feraient que les mettre dans des conditions initiales égales à celle des hommes pour pouvoir jouir des mêmes chances et des mêmes opportunités.

II.2 : EAAG sur le plan organisationnel

1. Analyse et synthèse de la cartographie/mapping

Selon la cartographie (mapping), les institutions se trouvant au sommet du commerce et de l'économie (Ministère des finances, Ministère du commerce et Ministère des affaires étrangères concernant les relations avec le reste du monde) ainsi que d'autres organismes dépendant de ses ministères (Algex pour le Ministère du commerce) et Anexal (agence non gouvernementale des exportateurs) ne disposent d'aucun document écrit concernant ou même évoquant les questions du genre.

2. L'intégration genre dans la programmation et l'organisation

Les résultats concernant le mapping et la cartographie ont été complétés par une enquête de terrain qui a touché 36 organisations.

La sensibilité au genre a été testée sur 36 organisations. Le nombre de répondants correspond à celui de ces organisations. 22 femmes, soit plus de 61% de l'échantillon, ont renseigné le questionnaire. La structure par âge des répondants est dominée par la tranche 36-49 ans avec 52.8%.

Viennent ensuite les 50 ans et plus avec 30,6%. La tranche des 20-35 ans ne représente que 13.9%. Cette structure est probablement à corréliser avec celle des postes occupés qui est dominée par le personnel de direction à raison de 66%. 68% des répondantes appartiennent au personnel de direction. 64% des hommes interrogés appartiennent aussi au personnel de direction.

Dans cette étude, il n'y a aucun moyen d'analyser les réponses en fonction de la place occupée par les femmes et les hommes dans la hiérarchie. Les commentaires et les analyses devront être considérés en conséquence.

Le questionnaire couvre 11 thématiques dont 6 concernent l'intégration du genre dans l'organisation et 5 l'intégration du genre dans la programmation. Le taux de non réponse (question vide et « ne sais pas ») a varié entre 6% et près de 30%. Le questionnaire est très long ; il couvre 78 questions avec certaines qui se subdivisent en plusieurs sous questions. La différence entre les questions est parfois ténue. Les non réponses ont concerné des questions relatives aux ressources humaines, dans les domaines de la formation des responsables pour l'institutionnalisation du genre et les récompenses selon le critère genre et l'exécution des programmes. Les réponses des femmes et des hommes sont rarement divergentes même si certaines différences sont à noter.

i. L'intégration genre dans l'organisation

Concernant l'intégration du genre, le questionnaire 46 questions réparties dans les six (06) thématiques suivantes : i) Politiques Genre ii) Personnel / staffing iii) Ressources humaines iv) Les ressources financières v) Plaidoyer, Marketing et Communication et vi) la Culture organisationnelle.

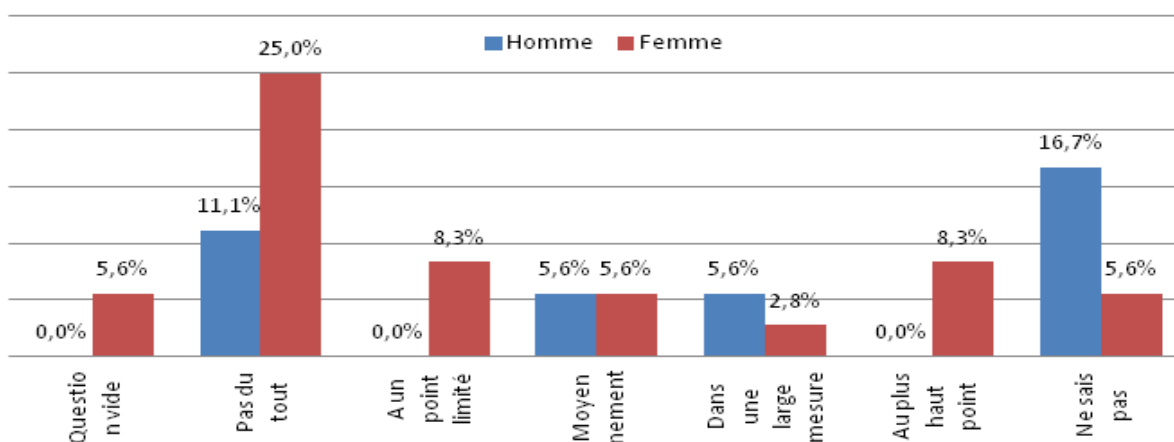
ii. La politique du genre des organisations

Sur le terrain, les initiatives restent libres dans le cadre de la réglementation (principalement le code du travail). Sur toutes les organisations enquêtées, exception faite des associations de femmes, seule la Banque Natexis a une politique explicite du genre. Elle a lancé à partir de fin novembre 2017 un réseau professionnel féminin du secteur bancaire en Algérie, WINNA (Women in Natixis Network Algeria). L'objectif est de promouvoir la mixité au sein de l'entreprise. Il est connecté à WINN International, implanté à Paris, Hong Kong, Londres, New York et Dubaï.

La politique/Genre n'apparaît pas encore de manière explicite et formelle. 40% des personnes interrogées pensent que leurs organisations n'ont pas de politique genre sous la forme d'un document écrit.⁵⁵ Les réponses défavorables ce hissent à 67% des opinions exprimées (sans les questions vides -5.6%- et des sans opinion -22.3%). Près de 76 % des opinions défavorables viennent des femmes, soit une proportion qui dépasse largement leur poids dans l'échantillon. La réponse « au plus haut point » qui score à 8.3% du total des réponses est aussi le fait exclusif des femmes (Graphique n°3).

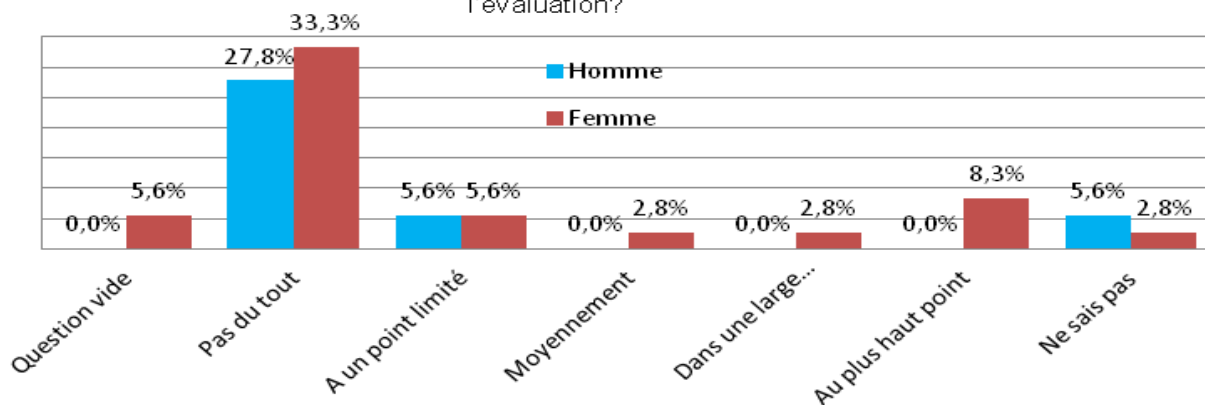
⁵⁵ Sont considérées comme réponses favorables le « au plus haut point », le « dans une large mesure » et le « moyennement ».

Graphique n°3 : Est-ce que votre organisation a une politique/Stratégie Genre (document écrit) qui affirme son engagement pour l'équité Genre ?



Les réponses quant à l'opérationnalité d'un plan genre et d'une planification stratégique sont plus incisives. 61.1% affirment qu'il n'y a pas de plans opérationnels dans leurs organisations et 41% affirment que le genre n'est pas pris en compte dans le processus de planification (**Graphique n°4**). De la même façon que pour la première question, le score « au plus haut point » est le fait des seules femmes (à hauteur de 8.3% pour les 02 questions). Cela peut paraître paradoxal mais peut s'expliquer par le fait que nombreuses sont les femmes de l'échantillon occupant des postes élevés dans la hiérarchie.

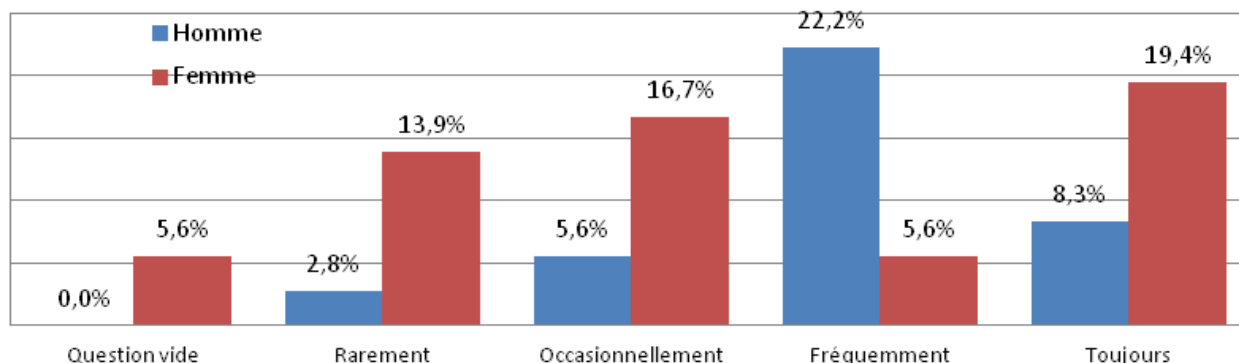
Graphique n°4 : Est-ce que cette politique a un plan opérationnel qui comprend une répartition claire des responsabilités et un agenda pour le suivi et l'évaluation ?



Les opinions approuvant et n'approuvant pas la sensibilité des individus à la politique du genre enregistrent les mêmes scores (33%). Les femmes exprimant l'une ou l'autre des 02 opinions sont plus nombreuses que les hommes car elles ont été plus nombreuses à répondre à cette question. 36% des réponses n'expriment pas d'opinion (ne sait pas ou question vide). Les réponses sont plutôt favorables concernant la prise en compte de facto du genre par la direction. Les femmes sont majoritaires à le reconnaître. Le « jamais » score à 2.8% seulement est le fait exclusif de femmes.

i. Le personnel

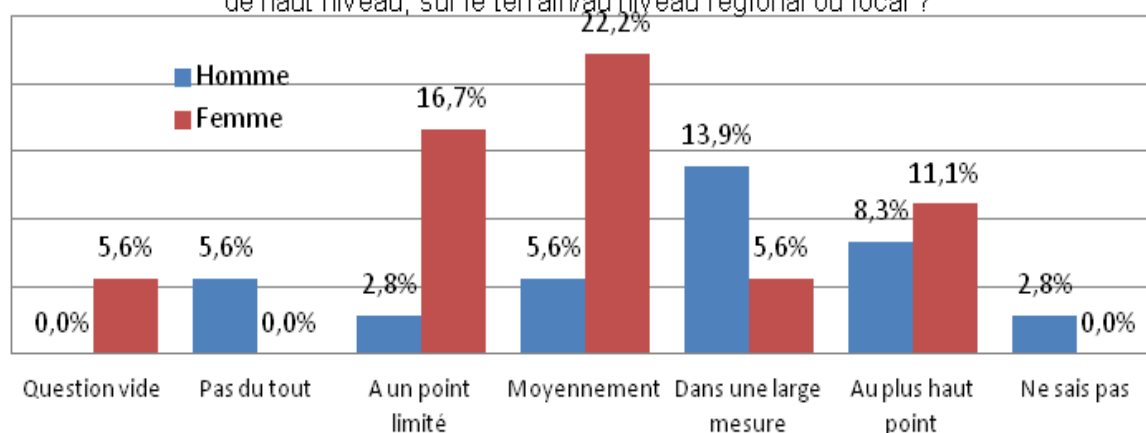
Graphique n°5 : Est-ce qu'au cours des dernières années, il y a eu une augmentation du nombre de femmes dans les postes de décision ou de gestion de haut niveau au siège/au niveau central de votre organisation ?



Concernant la progression dans la carrière des femmes, les réponses sont favorables. Au cours des dernières années, le nombre de femmes ayant accédé à des postes supérieurs a augmenté. Plus de 55% des répondants (25 pour les hommes et 35,5 pour les femmes) pensent que les femmes ont été fréquemment et/ou toujours promues à des postes de gestion de haut niveau au siège ou au niveau central. Près de 67% pensent que les femmes ont été promues à des postes de gestion de haut niveau sur le terrain. Près de 2/3 des réponses favorables sont le fait des femmes. Les hommes contribuent à 39% du total des réponses et à 1/3 des réponses favorables.

Quant à la participation des femmes dans les conseils d'administration et les hautes instances des organisations près de 53% des réponses y sont favorables sachant que plus de 20% des enquêtés n'ont pas d'opinions. Sur 52,8% des opinions exprimées par les femmes, plus de 54% (27,8% du total des réponses) sont favorables. Seules 11,1% des femmes répondent négativement à cette question.

Graphique n°6 : Est-ce qu'au cours des dernières années, il y a une augmentation du nombre de femmes dans les postes de décision ou de gestion de haut niveau, sur le terrain/au niveau régional ou local ?



ii. Les ressources humaines

Une partie des questions relatives aux ressources humaines concerne l'observation de la réglementation par les différentes organisations. L'égalité des chances, la flexibilité

du temps de travail, le congé de maternité et les heures d'allaitement sont les soucis directs ou indirects de ces questions. Les autres questions s'intéressent à la sensibilité au genre affichée par les individus et l'organisation.

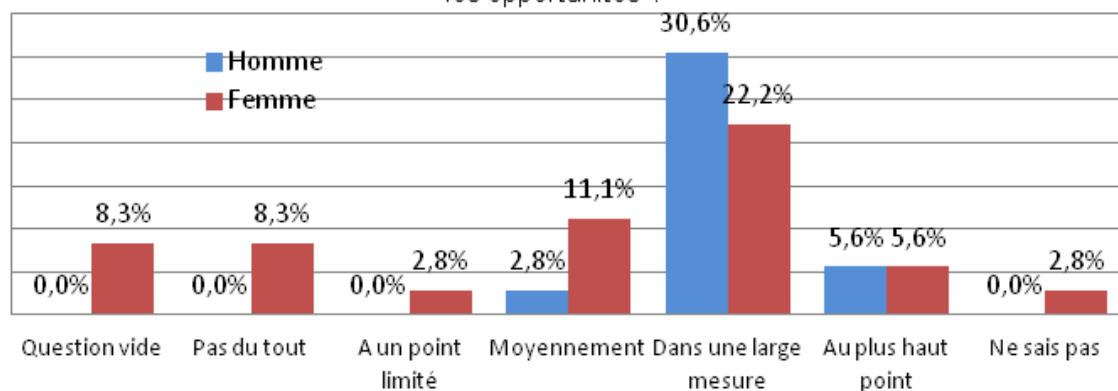
Rappelons que la législation du travail en Algérie interdit toute forme de discrimination entre l'homme et la femme et garantit le droit au travail pour tous ainsi que l'égalité entre travailleurs et travailleuses. Par ailleurs, les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 19 ans révolus ne peuvent occuper un poste de travail de nuit.

Une majorité de 52.8% des enquêté(e)s pense que la réglementation en vigueur est flexible en matière d'horaire de travail. Les femmes sont départagées. Sur 52.2% d'opinions exprimées, un peu plus de la moitié est défavorable (27 points de pourcentage sur 52.2). Les hommes, en revanche, sont majoritaires à penser que la réglementation en ce domaine est flexible (27.8 points sur 38.9, soit 73.5%).

Les politiques de flexibilité des organisations semblent être plus sensibles quand il s'agit de la prise en charge des personnes dépendantes. 66.6% des réponses sont favorables. Sur les 55% des opinions exprimées par les femmes, plus de la moitié sont favorables (33% du total des réponses). Plus de 22% des interrogées pensent que la réglementation n'est pas observée ou l'est à un point très limité.

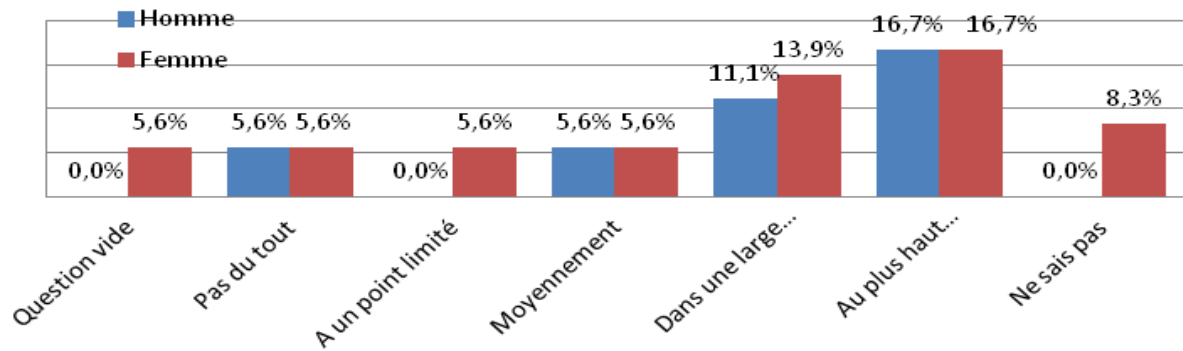
A la question sur l'existence d'une politique et de règlements en matière de congé de maternité et de paternité, 68% des réponses sont favorables ; le score « au plus haut point » contribue avec 33.3 points aux réponses favorables ; là aussi, les femmes et les hommes participent à égalité à ces réponses. Seules 5.6% des femmes déclarent leur insatisfaction. Les questions vides ou « ne sait pas » sont paradoxalement le fait des seules femmes. Rappelons que le congé de maternité est fixé à 14 semaines, soit 98 jours et les heures d'allaitement à 2h par jour pour une durée d'une année alors que le père ne bénéficie que de 3 jours pour aller inscrire son enfant à l'état civil. La loi conforte encore une fois la répartition traditionnelle des rôles entre le père et la mère.

Graphique n°7. Est-ce qu'il existe une politique en matière d'égalité dans les opportunités ?



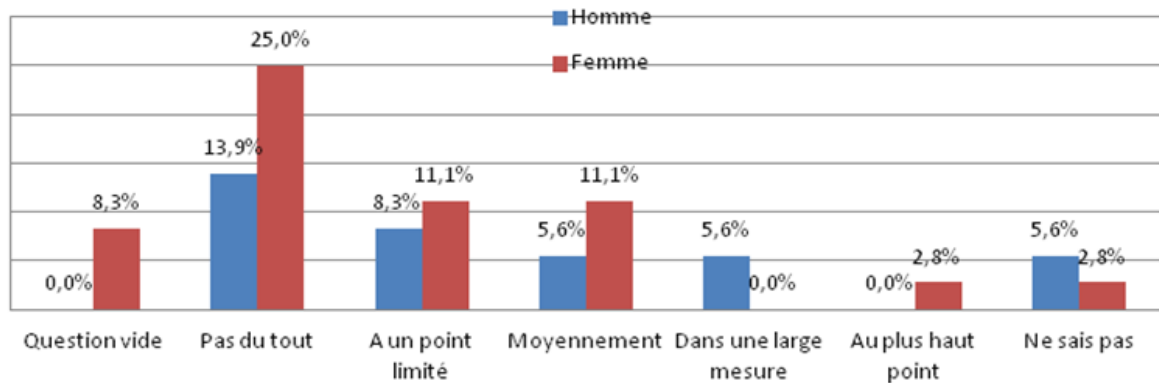
78% des répondants pensent qu'il existe une politique en matière d'égalité dans les opportunités. Les hommes et les femmes se partagent à égalité les réponses favorables. Seules 11.1% des réponses et provenant toutes des femmes sont défavorables. 11.1% des questionnaires sont sans réponse et /ou sans opinion.

Graphique n°8. Est-ce qu'il existe une politique/des règlements en matière de congé de maternité et de paternité ?



La description et le profil des postes de travail ne tiennent pas compte du genre. 72% des femmes se plaignent de l'absence de conscience des spécificités du genre dans la définition du poste de travail (**Graphique 9**). Sachant que l'environnement global est défavorable au travail des femmes, cette question semble importante pour les femmes quant à leur disponibilité, leur évaluation et la progression de leur carrière. La même structure de réponses est obtenue aux questions liées entre elles comme celles portant sur la performance, la formation et l'institutionnalisation du genre dans l'organisation, Evoluant dans un environnement peu attractif, voire, répulsif, les femmes devraient bénéficier de conditions particulières dans l'évolution de leur carrière professionnelle.

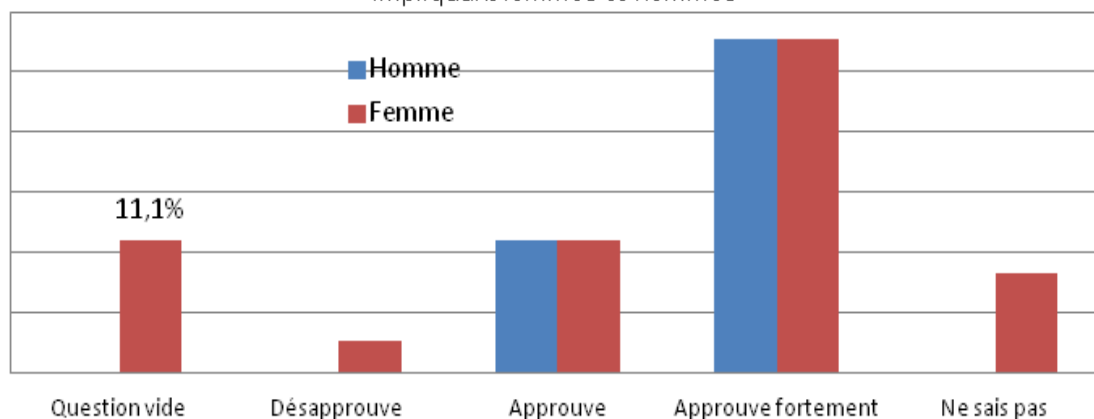
Graphique n°9 : Est-ce que la sensibilité/prise de conscience Genre est inscrite dans le profil/description des postes?



Les femmes ne sont pas défavorisées concernant leur implication dans les équipes de travail hommes/femmes, leur promotion à des postes supérieurs y-compris dans les conseils d'administration et leur capacité à développer et exercer leurs expertises (**Graphique n°10**). 78% des réponses sont favorables. Seules 2,8% des réponses, venant toutes des femmes, désapprouvent. Le reste des réponses se partagent entre « approuve fortement » (56%) et « approuve » (22%). Les hommes et les femmes ayant répondu comme indiqué sont à égalité.

iii. Le plaidoyer et les ressources financières.

Graphique n°10 : Mon organisation fait la promotion du travail d'équipe en impliquant femmes et hommes

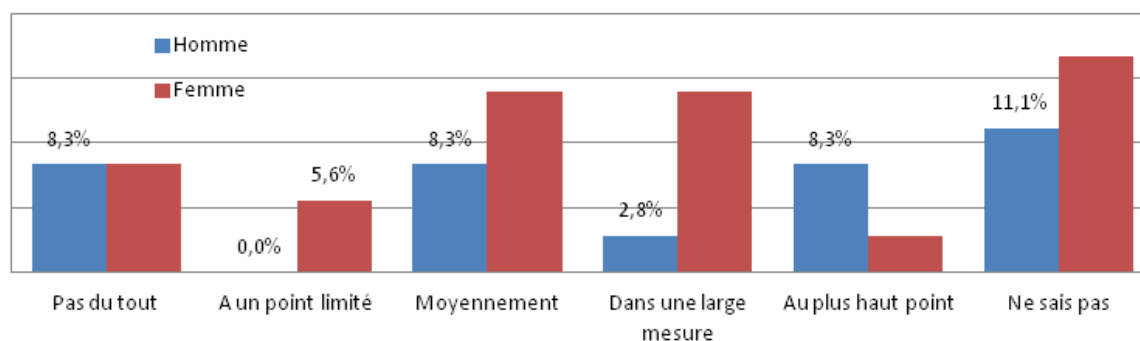


Ces rubriques ont obtenu les réponses les moins favorables. Femmes et hommes sont unanimes sur les thématiques liées à la communication, au plaidoyer et marketing qui abordent très peu la question genre. Le « pas du tout » est largement partagé par les femmes et les hommes. 52% des répondants pensent que les campagnes de plaidoyer ne tiennent pas compte du genre dans leur conception. De même, plus de 52% pensent que les organisations féministes et les experts du genre n'ont pas du tout ou très peu d'influence sur le plaidoyer.

Le même constat se révèle quant à la question des ressources financières. Les organisations font peu d'effort pour fixer et affecter un budget à la question genre. Pour 55% des répondants, le budget n'est pas adéquat pour soutenir l'intégration genre.

iv. La culture organisationnelle

Graphique n°11: Est-ce que l'organisation est en conformité avec un comportement sensible au Genre en termes de langage utilisé, blagues et commentaires ?



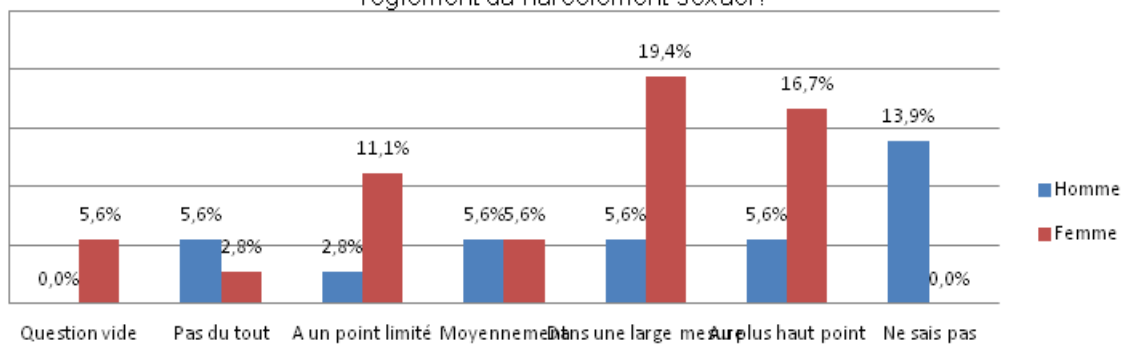
Les comportements affichés sont sensibles au genre selon 50% des réponses dont 30.6 points pour les femmes, soit 61 % des femmes ayant exprimé une opinion. Seules 14,2 des femmes pensent que leur organisation est peu ou pas du tout conforme au comportement sensible au genre. 70% des hommes pensent que les comportements sont sensibles au genre.

Plus de 20% des personnes interrogées n'expriment pas d'opinion sur le harcèlement sexuel (5.6% pour les hommes et 13.9% pour les femmes). Sur les opinions exprimées, une large majorité juge que le harcèlement sexuel est prévenu par la réglementation. Les femmes sont largement majoritaires à le penser relativement à leur poids dans l'échantillon (**Graphique n° 12**). Rappelons que le code du travail et la loi sur la violence punissent sévèrement le harcèlement sexuel (Cf. partie I)

v. La perception du genre par les femmes et les hommes

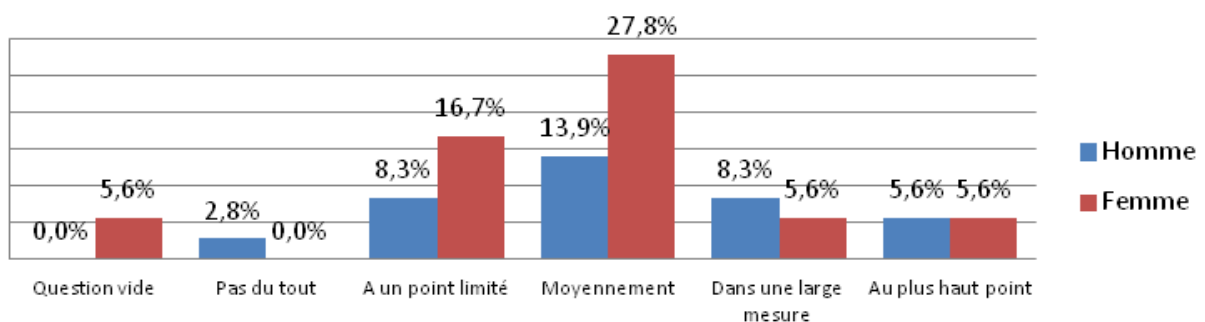
Selon les répondants les stéréotypes (ces "machos", ces "féministes") ne dominent pas les relations hommes/femmes. 67% des réponses pensent que les femmes et les hommes discutent librement du genre (**graphique n°13**). 44.6% sur 56.9% des opinions exprimées par les femmes sont favorables, soit plus des 3/4 des réponses des femmes. La proportion des hommes (par rapport à leur poids dans les réponses) ayant exprimé la même attitude est très légèrement inférieure (74%).

Graphique n°12 : Est-ce qu'il existe des procédures pour la prévention ou le règlement du harcèlement sexuel?

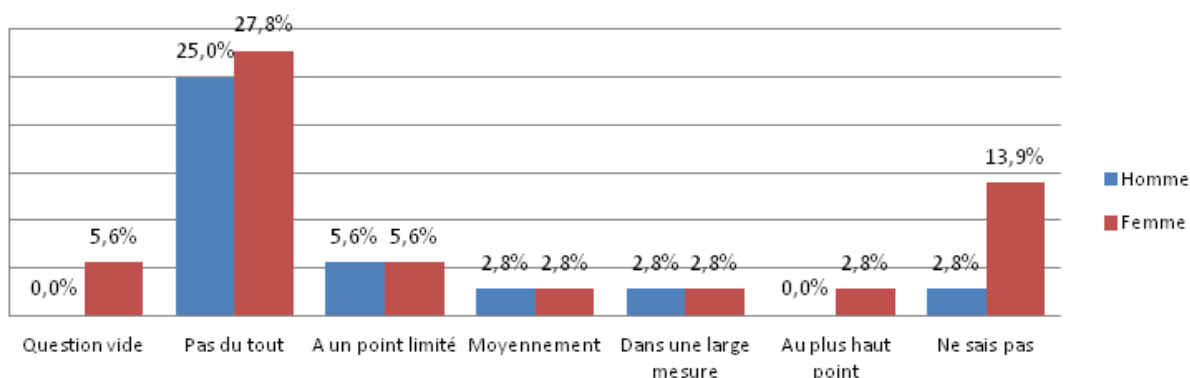


Les mêmes tendances caractérisent la « traditionnelle » opposition culturelle « macho »/ « féministes ». Près de 64% des opinions sur 78%, soit 82%, pensent que ces stéréotypes n'existent pas du tout (53% des réponses) ou sont très rares (11.2%). Par rapport à leur poids dans les réponses, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à l'affirmer (**graphique N°14**).

Graphique n°13 : Est-ce que les questions Genre sont sérieusement prises en compte et discutées librement par les femmes et les hommes de l'organisation ?



Graphique n°14 : Est-ce qu'il existe des stéréotypes (ces "machos", ces "féministes"...) auxquels font face les membres du staff, hommes et femmes, au sein de l'organisation ?

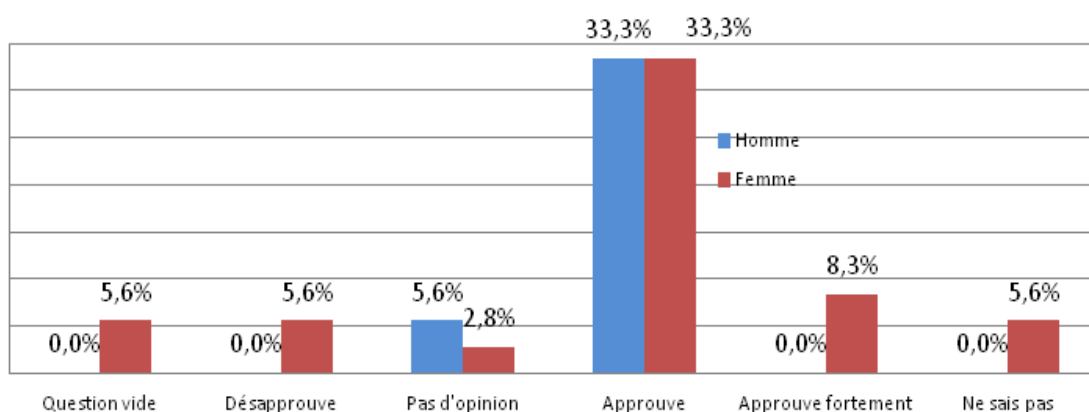


Près de 20% des personnes enquêtées ne se sont pas exprimées sur la façon qu'ont les femmes et les hommes d'appréhender le genre. Les réponses sont assez mitigées. Une légère majorité (51%) pense que les femmes et les hommes pensent différemment cette question.

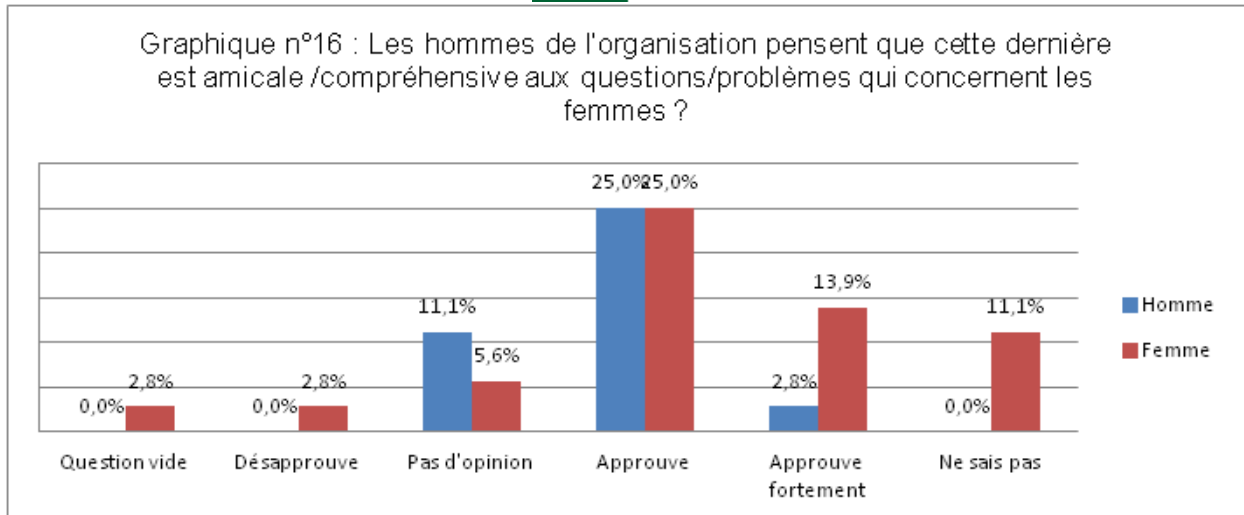
vi. Attitude du staff de l'organisation

Plus des 2/3 des femmes interrogées pensent que l'attitude de la direction à leur égard est compréhensive et amicale. Plus de 84% des hommes pensent que les femmes sont conscientes de cette attitude.

Graphique n°15 : Les femmes de l'organisation pensent que cette dernière est amicale/compréhensive aux questions/problèmes qui les concernent



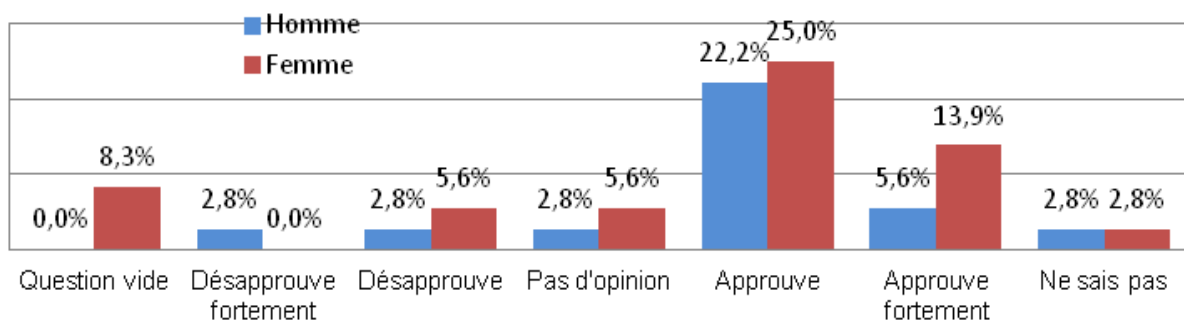
Plus des 2/3 des femmes interrogées pensent que l'attitude de la direction à leur égard est compréhensive et amicale. Plus de 84% des hommes pensent que les femmes sont conscientes de cette attitude.



58% des répondants pensent que le travail des femmes et des hommes est valorisé de la même façon. 22.3% pensent que ce n'est pas le cas. Sur 60% des réponses faites par les femmes, 46 sont favorables, soit une proportion de 77% du total des opinions exprimées par les femmes.

Les réunions qui représentent des occasions pour les femmes pour mettre en évidence leurs compétences et leur expertise leurs sont ouvertes. 50% des réponses approuvent que les femmes et les hommes participent également aux réunions des organisations. Les réponses se partagent à 50/50 entre hommes et femmes. 38.9% pensent que les femmes font l'objet d'une discrimination avec 22.3 points pour les femmes et 16.8 pour les hommes.

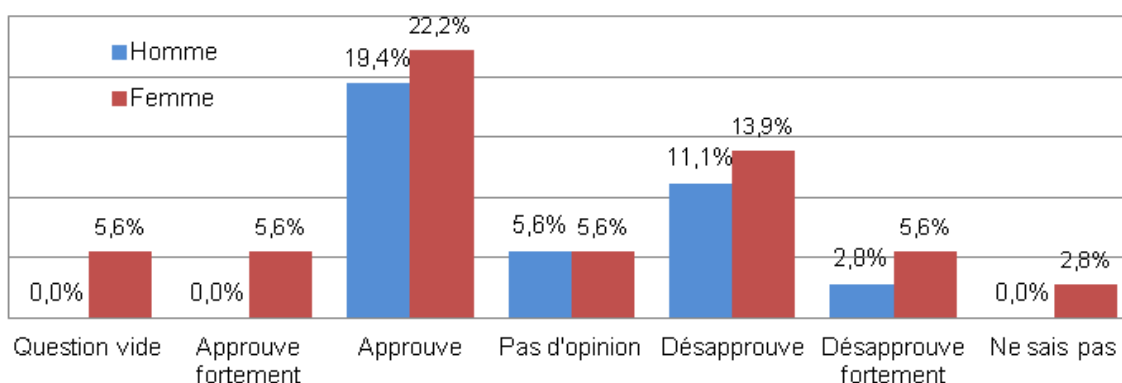
Graphique n°17 : L'environnement du travail dans l'organisation s'est amélioré pour les femmes au cours des deux dernières années.



Pour 70% des réponses (**Graphique 17**), l'environnement du travail s'est amélioré au cours des 02 dernières années. Les femmes sont plus nombreuses à répondre dans ce sens (87% des opinions exprimées). Enfin les femmes qui n'approuvent pas qu'elles doivent être promues plus favorablement sont plus nombreuses que celles qui pensent le contraire.

vi. L'intégration genre dans la programmation

Graphique n°18 : Il n'est pas juste de promouvoir les femmes plus que les hommes dans les programmes et les projets sur le terrain.

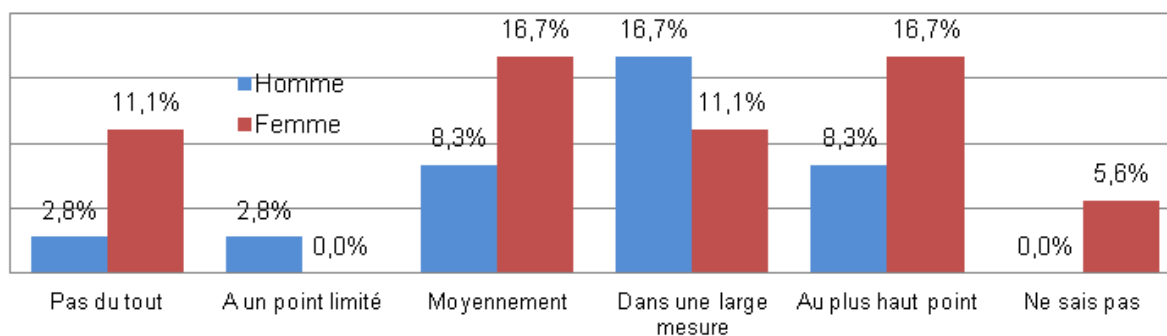


L'intégration du genre a concerné les thématiques suivantes : i) la planification /conception des programmes et directives ; ii), l'exécution des programmes, iii) l'expertise technique ; le suivi et l'évaluation et les partenaires de l'organisation.

vii. Elaboration et planification des programmes

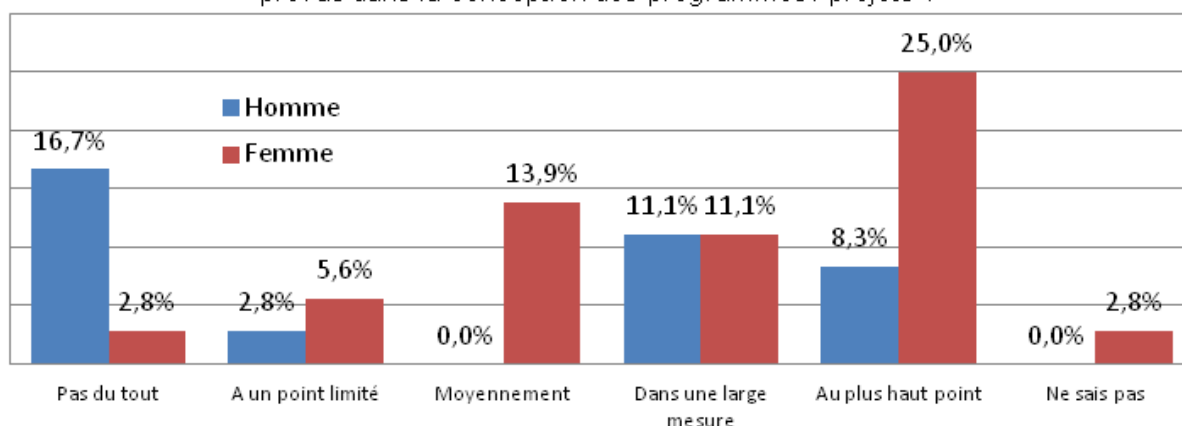
La question concernant l'intégration de l'équité genre dans les programmes des organisations (graphique n° 19, recueille 78% de réponses favorables. Seules 5.6% des réponses, venant toutes des femmes, sont vides. Plus de 55% des réponses favorables viennent des femmes. Seules 12% des réponses défavorables viennent des femmes.

Graphique n°19 : Est-ce que l'intégration de l'Egalité/Equité Genre est prévue dans le mandat de votre organisation ?

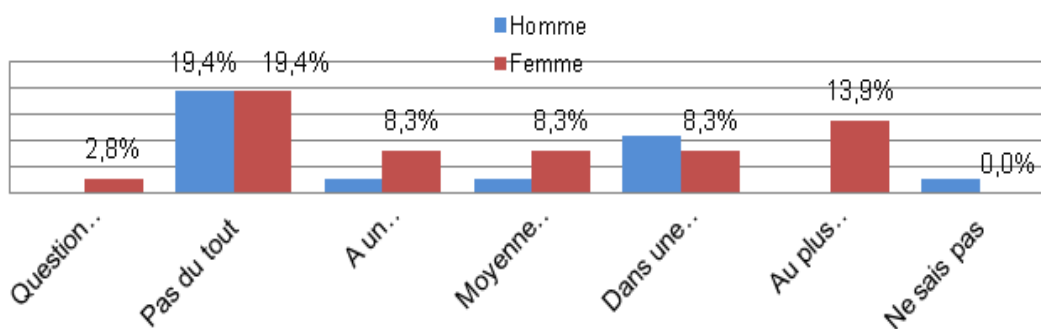


Les scores sont très similaires à la question consistant à savoir si l'objectif d'égalité/équité genre est prévu dans les programmes. 50% des réponses favorables viennent des femmes, soit l'équivalent de 81% des femmes ayant répondu. Paradoxalement, les réponses défavorables viennent essentiellement des hommes : 19.5% contre 8.5% pour les femmes seulement.

Graphique n°20 : Est-ce que les buts / objectifs de l'Egalité/Equité Genre sont prévus dans la conception des programmes / projets ?



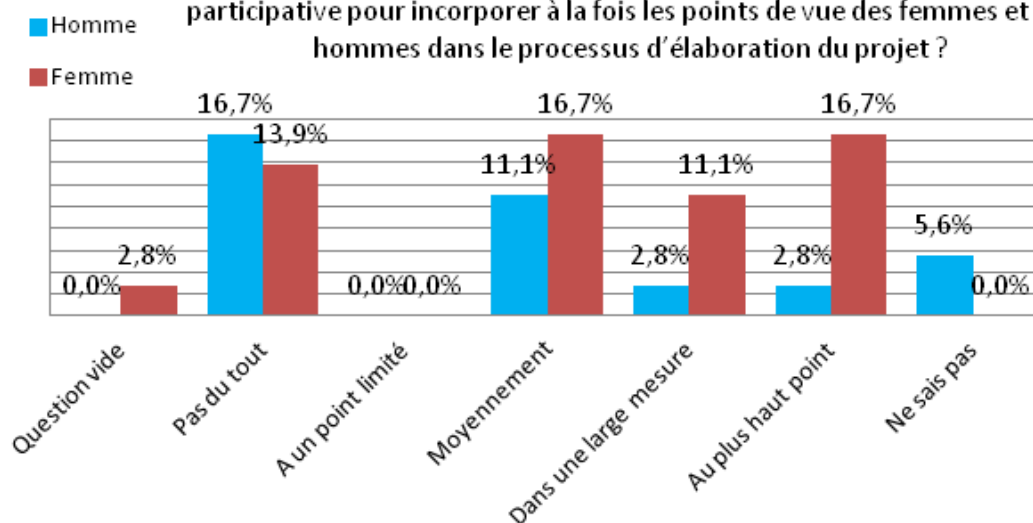
Graphique n°21 : Est-ce que les questions ou critères Genre sont inclus dans le processus d'approbation des programmes et des projets ?



En revanche, les réponses sont défavorables quand il s'agit de savoir si le genre est intégré dans le processus d'approbation des programmes, 49% des répondants, soit plus de 50% des opinions exprimées (**Graphique n°21**). 14% des réponses, venant toutes des femmes, pensent au contraire que ces critères sont inclus avec une appréciation « au plus haut niveau ».

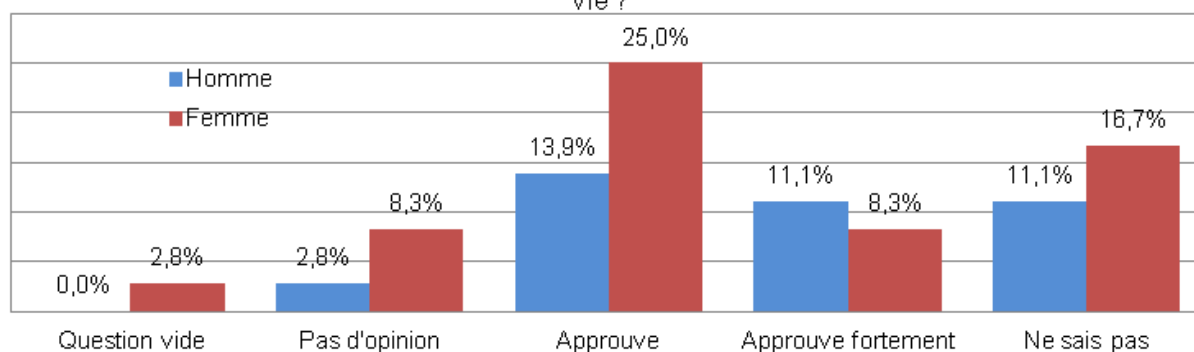
Cela n'empêche pas cependant, que les femmes participent à l'élaboration des projets. Un peu moins de 30% des réponses estiment que les femmes et les hommes ne sont pas du tout ou à un point limité associés au processus d'élaboration des projets et de décider d'y inclure ou non les critères genre. Là aussi les réponses favorables viennent majoritairement des femmes, 44,5% contre 16,7% pour les hommes.

Graphique n°22 : Est-ce que votre organisation/département utilise la méthode participative pour incorporer à la fois les points de vue des femmes et des hommes dans le processus d'élaboration du projet ?



i. Exécution du programme, expertise technique, suivi et évaluation

Graphique n°23 : Est-ce que les femmes bénéficiaires voient et apprécient les programmes et projets de votre organisation comme étant bénéfiques pour leur vie ?



75% des personnes interrogées pensent que l'exécution des programmes permet aux femmes de profiter des activités pour développer et améliorer leurs aptitudes et capacités avec un accès égal à la formation. Le même score (74.9%) est obtenu pour la même question mais concernant les hommes. Dans les deux cas, seuls 15% environ des réponses ne sont pas favorables. Plus de 53% des femmes pensent que les projets et programmes dont elles bénéficient sont utiles pour leur vie (**Graphique 23**).

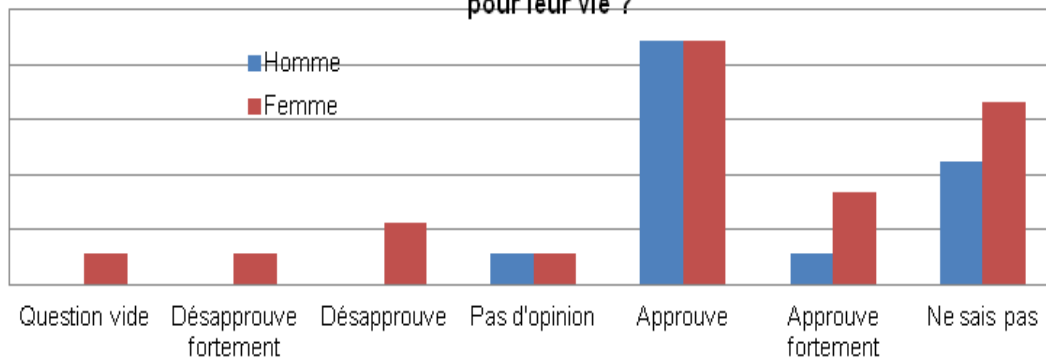
27.8% dans les mêmes conditions n'ont pas d'opinions. Les hommes sont un peu moins de 25% à penser que ces programmes et projets sont utiles pour les femmes. A la même question posée à l'endroit des hommes, les femmes approuvent et approuvent fortement à hauteur de 30.5% contre 8.4% pensant le contraire.

Plus de 55% des hommes approuvent fortement que les programmes et projets dont ils bénéficient contre seulement 25% qui pensent le contraire.

Une majorité des personnes enquêtées pense que le staff a les compétences et les aptitudes pour intégrer la question genre dans la vie de l'organisation. En revanche, les questions dédiées à l'expertise technique en matière de genre obtiennent toutes des réponses défavorables. On peut noter que :

- 77% des réponses attestent de l'inexistence de division ou de personnes chargées de la question genre ;
- La même structure de réponse est obtenue concernant le niveau de département ou des membres lui appartenant et concernant l'existence d'un point focal (plus de 60% et 65% respectivement) ;
- Plus de 60% des répondants attestent qu'il n'y a pas de programmes genre ;
- 41.6% des répondants contre 40% pensent que les membres du staff en charge de la planification ont la capacité et l'expertise sur les questions du genre.

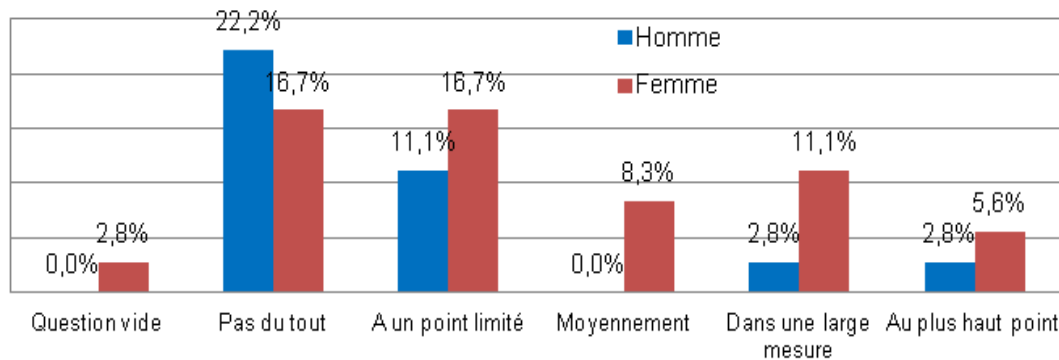
Graphique n°24 : Est-ce que les hommes bénéficiaires voient et apprécient les programmes et projets de votre organisation comme étant bénéfiques pour leur vie ?



Ces réponses semblent être adéquates avec la réalité du terrain. On peut remarquer en effet que ;

- Seules les associations féminines ont un programme expressément genre ;
- Les institutions de l'Etat (Ministères, Banque d'Algérie et autres) sont dépendantes du gouvernement pour leur organigramme et n'ont pas la liberté de créer une division ou un département genre ;
- La sensibilité et l'expertise en la matière ne se traduit pas par des structures adéquates pour développer des activités liées au genre. Cette initiative dépend de la hiérarchie juridico institutionnelle.

Graphique n°25 : Est-ce que les données distribuées selon le sexe sont collectées pour les programmes et les projets ?



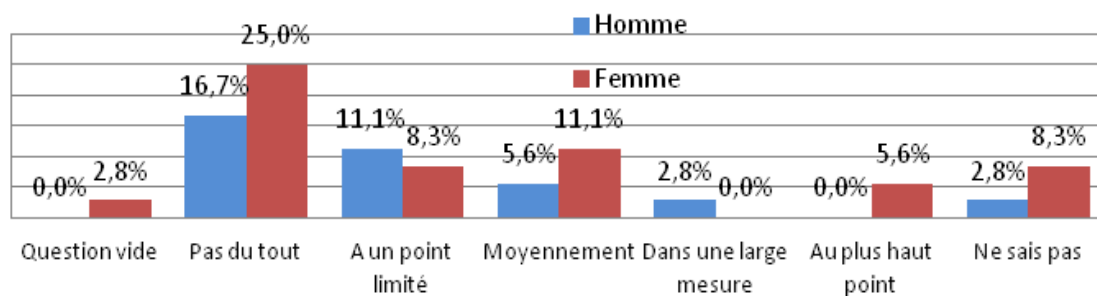
Les réponses aux questions relatives aux données concernant le genre (**graphique n° 25**) sont globalement défavorables tout comme celles concernant l'existence d'une expertise. Près de 57% avec plus de 33% de femmes pensent qu'il n'existe pas de collection des données distribuées par sexe pour alimenter des projets et programmes. 40.5% des réponses dont 25% pour les femmes sont favorables.

La même structure de réponse est obtenue à la question concernant le suivi et l'évaluation de l'impact genre des programmes (Graphique n° 26). Plus de 61% des répondants estiment que l'impact n'est pas suivi du tout (41.7%) ou à un point limité (19.4%).

Les entreprises, les ministères et les grands organismes employeurs ne disposent pas de données genre exception celles concernant le personnel. 68.4% des personnes déclarent que leurs organisations ne disposent pas d'indicateurs spécifiques au genre alors que plus de 47% pensent que de tels instruments sont utiles. Plus de 30% n'expriment pas d'opinion ou ne savent pas.

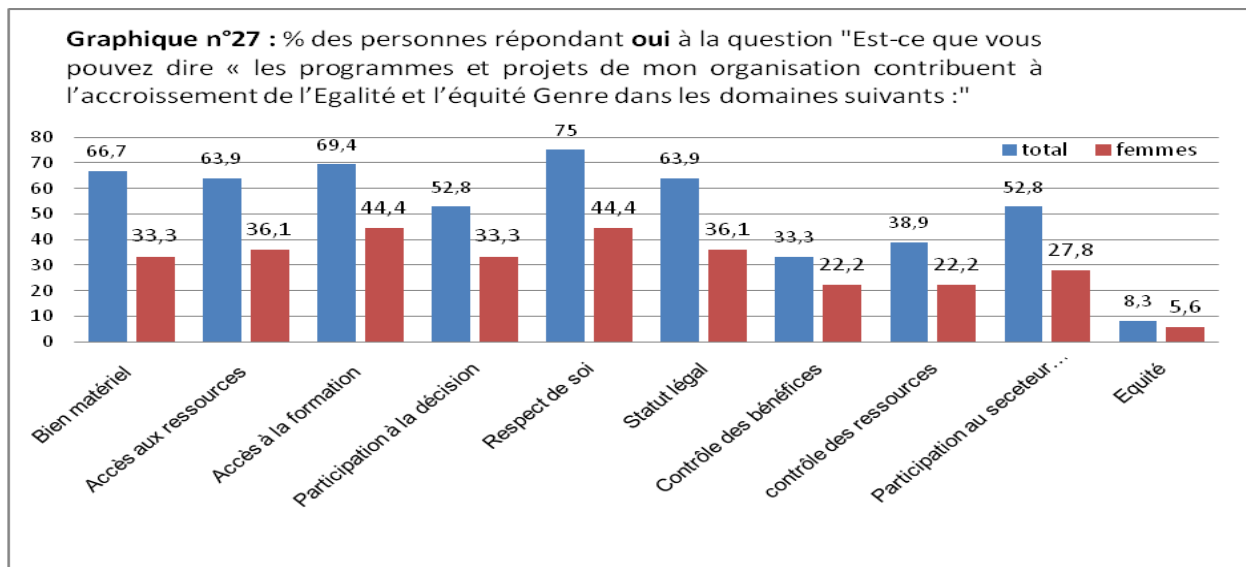
Malgré l'inexistence de structures spécifiques dédiées au genre et au manque d'expertise technique en la matière, près de 70% des répondants estiment que leurs organisations contribuent de facto à l'habilitation de la femme et au changement dans l'inégalité des relations Genre.

Graphique n°26: Est-ce que l'impact Genre des programmes et des projets est suivi et évalué ?



Au moyen de leurs projets et programmes, les organisations contribuent tout de même à accroître l'égalité et l'équité Genre de manière plus ou moins importante selon le domaine (Graphique n° 27). Les réponses aux sous questions relatives à l'amélioration concernant le bien matériel, l'accès aux ressources, à la formation, à la participation à la décision et au respect de soi et au statut légal, sont largement favorables. Le taux des opinions exprimées dépassent 80% en moyenne. Le respect de soi, l'accès à la formation et l'accès aux ressources viennent en tête de toutes les réponses avec 75%, 69.4% et 63.9% respectivement. Les mêmes priorités sont mises en évidence par les réponses données par les femmes avec un accent pour le respect de soi et la formation. Les femmes interrogées confirment qu'elles sont à la recherche d'une reconnaissance sociale. Elles priorisent les droits humains sur les droits économiques. La priorité est donnée aussi à la formation pour deux raisons : i) il est connu que les femmes diplômées sont « plus respectées » et que les études, supérieurs notamment, confèrent à la femme le pouvoir d'obtenir un travail et un revenu. Les discussions dans les focus group ont fait ressortir nettement cet élément.

Le taux des sans opinions varie entre 33.3% et 90% pour les sous questions relatives au contrôle des bénéficiaires, au contrôle des ressources, à la participation au secteur public et à l'équité.



La structure des réponses des femmes et des hommes est bien différente quand il s'agit de savoir si leur organisation récolte des données distribuées selon le sexe dans différents domaines (Tab. n°8). Le taux de réponse « OUI » des femmes est majoritaire dans l'absolu. Plus de 50% des femmes enquêtées répondent oui à tous les items exception faite du contrôle des bénéficiaires, du contrôle des ressources et du bien-être matériel.

Les femmes pensent que la formation est une préoccupation importante de leur organisation. Cet item obtient 61.1% de « OUI » dont 44% venant des femmes, soit 72.7% des femmes enquêtées. Elles sont plus de 59% à penser que les données genre sont récoltées à des fins d'identification de statut légal et 54.5% à des fins d'information à destination du secteur public.

Moins de 50% des femmes répondent « OUI » pour le bien-être matériel, pour l'impact sur la vie des bénéficiaires et pour le contrôle des bénéfices.

Les hommes sont à peine 50% à répondre « Oui » pour le statut légal et la participation au secteur public. Ils sont à peine 14% à penser que le « respect de soi et « le contrôle des bénéfices » sont des préoccupations de leurs organisations.

Tab. n° 8: Taux de OUI à la question :Est-ce que vous pouvez dire « mon organisation collecte les données distribuées selon le genre dans les domaines suivants :

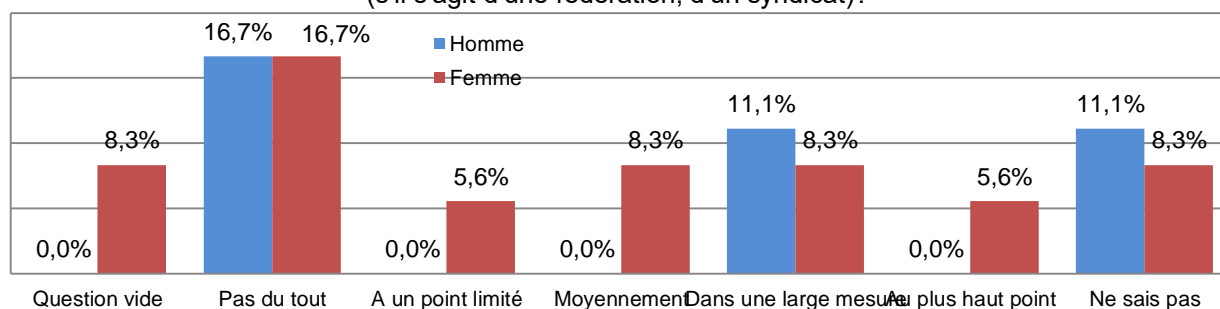
	Total	dont femmes	Sans opinion
Bien matériel	38,9	25	38,9
Accès aux ressources	41,7	30,6	27,8
Accès à la formation	61,1	44,4	22,2
Participation à la décision	47,2	33,3	27,8
Respect de soi	38,9	30,6	41,6
Statut légal	55,6	36,1	25
Contrôle des bénéfices	19,4	13,9	50
contrôle des ressources	33,3	27,8	36,1
Participation au secteur public	52,8	33,3	27,8
Point de vue des bénéficiaires quant à l'impact du projet sur leur vie	36.1	25	44,4

viii. Organisations partenaires

Les réponses concernant la prise en compte des critères du genre dans les relations avec les partenaires sont défavorables. 38.9% des personnes interrogées pensent que leurs organisations ne tiennent pas compte de l'engagement pour l'équité dans le choix de ses partenaires. En tenant compte des « sans opinions », cette proportion augmente à 54%.

Les opinions des femmes se partagent équitablement entre « favorable » et « défavorable ». 42.9% des hommes ont une opinion défavorable contre 28.5% d'opinions favorables.

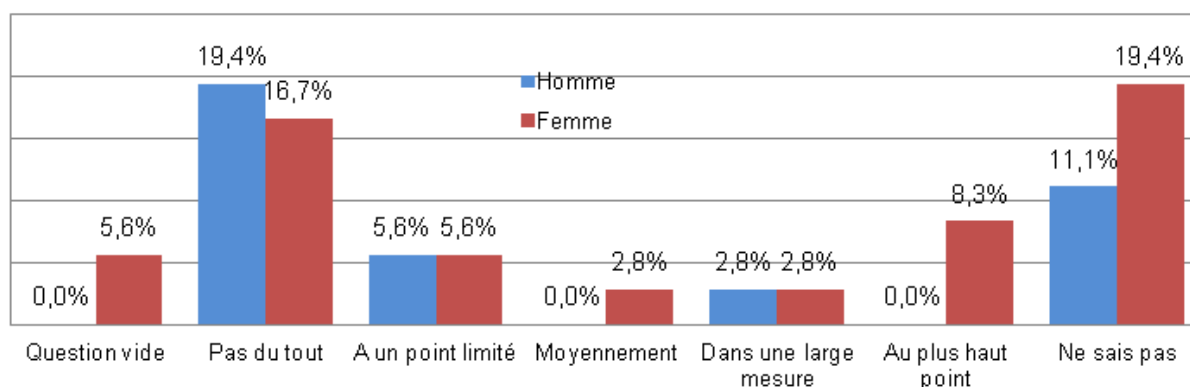
Graphique n° 28 : Est-ce que pour votre organisation, l'engagement pour l'équité Genre est un critère dans le choix de ses partenaires ou pour les ONGs membres (s'il s'agit d'une fédération, d'un syndicat)?



47% des personnes interrogées et 74% de celles qui ont exprimé une opinion pensent que la politique genre n'est pas incluse dans les conventions avec les partenaires. En proportion à leurs poids dans l'échantillon, 62% des hommes répondent défavorablement à la question contre 37% des femmes. 41% des femmes ne se sont pas exprimées. Aussi les opinions favorables des femmes ne sont que de 22%.

Quant aux obstacles empêchant les organisations d'inclure les critères genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets (**Tab. n°9**), les répondants, femmes et hommes, isolent à la majorité le manque de formation/genre pour le personnel et le manque d'instrument d'analyse/genre. Les femmes sont à 72% à désigner le manque de formation genre pour le personnel comme premier obstacle à l'intégration de l'analyse genre contre 50.6% pour les hommes. Ces derniers donnent la priorité au manque d'instrument d'analyse avec 57.1% contre 54.5% pour les femmes.

Graphique n° 29 : Est-ce que la politique Genre est incluse dans les agréments/conventions soulignant les relations entre votre organisation et ses partenaires ou ONGs locale?



Tab. n° 9 : Est-ce que vous pouvez citer les obstacles rencontrés au sein de votre organisation en matière d'intégration de l'analyse Genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets ?

	Total oui	Dt Femmes	%	Dt hommes	%
Taille de l'unité	22,2	11,10	18,2%	11,10	28,5%
Niveau du staff (staffing)	19,4	16,70	27,3%	2,80	7,2%
Culture de l'organisation (bureau/environnement professionnel)	33,3	19,40	31,8%	13,90	35,7%
La culture (le type de culture)	19,4	16,70	27,3%	2,80	7,2%
Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre	25	19,40	31,8%	5,60	14,4%
Manque de formation Genre pour le personnel	61,1	44,40	72,7%	19,70	50,6%
Manque d'instruments	55,6	33,30	54,5%	22,20	57,1%

d'analyse Genre					
Manque de soutien de la part des décideurs (senior management)	19,4	16,70	27,3%	2,80	7,2%
Très faible priorité accordée par l'organisation à la question Genre	75	16,70	27,3%	8,30	21,3%
Autres	8,3	5,60	9,2%	2,80	7,2%

Les résultats obtenus sur le processus d'autonomisation de la femme au moyen d'indicateur sur le taux d'occupation des femmes, la scolarisation, la participation à l'entrepreneuriat et le comportement des organisations par rapport à la question du genre expriment une certaine dualité.

La relative féminisation de l'école et de l'université ne délivre pas de soft conduit aux femmes pour accéder aux marchés de l'emploi, du capital et du foncier, trois facteurs essentiels de l'autonomisation économique de la femme. Les champs économique et social sont interconnectés. Le champ social continue produire et entretenir la division sexuelle du travail. La réglementation, aveugle et neutre, peut être interprétée comme passive alors qu'il a été souligné que le processus d'autonomisation des femmes demande un certain volontarisme pour corriger les conditions initiales des femmes qui les mettent en situation défavorables. Pour autant, l'enquête a permis de mettre en évidence que les organisations ne pratiquent aucune discrimination à l'égard des femmes. Elles montrent de la sensibilité au genre et disposent de compétences requises pour intégrer le genre dans l'organisation et la programmation. Elles ne disposent, cependant, ni de structures, ni de plan pour cette intégration.

ix. L'égalité hommes-femmes (connaissance et perception)

Il a été souligné que l'égalité homme femme doit être abordée sous les aspects social, politique et économique. L'égalité, parfaitement accomplie dans le système de formation et en net progrès sur le plan politique reste à l'état de projet sur le plan économique. La division sexuelle du travail est évoquée comme argument empêchant l'autonomisation des femmes. L'étude de l'ONS de 2011 établissait que les hommes ne contribuaient aux tâches ménagères qu'à hauteur de 5%. Les femmes activant à l'extérieur se retrouvent forcément sur deux fronts. La législation de jure qui consacre l'égalité entre l'homme et la femme n'a pas un plein effet sur la réalité.

ii. L'accès aux ressources et à leur contrôle

Le travail ménager effectué par la femme ne lui donne pas accès à des ressources monétaire et dans les milieux ruraux souvent ce n'est pas elle qui commercialise le fruit de son labeur mais plutôt le mari et ce dernier conserve la recette. Des situations particulières ont été évoquées pour souligner que parfois n'a pas le droit de disposer de son salaire ou de voire son nom inscrit sur l'acte de propriété d'un bien (logement par exemple) auquel elle a participé à l'achat.

L'hypothèse de changement quant à l'accès à la propriété n'est pas partagée par tous les participants. Dans certaines régions du pays, la femme peut, certes, accéder à la propriété mais sous le témoignage des hommes de sa famille. C'est ainsi que la transaction est validée. Le même comportement de « macho » se rencontre au niveau des institutions dans certaines régions. Des participants témoignent de difficultés faites spécifiquement aux femmes dans le traitement de l'accès au logement social.

Les banquiers participant au focus group ont confirmé que le niveau d'acceptation des crédits aux hommes était supérieur à celui des femmes car les banques estiment qu'il y a plus de risques liés à la culture algérienne pour les femmes. Bien que respectant la loi qui interdit de définir le genre comme critère dans l'attribution des crédits bancaires, l'étude du risque désavantage les femmes. La critériologie employée pour l'étude des crédits ignore les spécificités du genre et de ce fait reproduit en les amplifiant les disparités genre de départ. Les femmes disposent moins de biens pour garantir la demande de crédit du fait d'un système patriarcal qui les a exclu de l'héritage qui est un facteur d'accumulation de ressources. On se rend compte qu'il ne suffit pas de disposer d'une réglementation de jure prônant la parité hommes/femmes. Il faut lui ajouter des mécanismes concrets qui corrigent les inégalités hommes/femmes de départ.

L'absence de parité dans l'accès au crédit est due aussi selon des participants au manque d'initiative, d'élan et peut être même de courage de la part des femmes pour demander un crédit.. Les femmes effectivement n'ont pas le courage parce qu'elles craignent les impôts et le remboursement etc..., en fait elles ignorent dans quoi elles s'engagent d'où la peur. Il faudrait selon elle des journées de sensibilisation de suivi et d'accompagnement pour pallier au manque d'information et de formation dont elles sont victimes.

Cependant, lors des groupes de discussions, les femmes entrepreneures ont signalé que l'encadrement des femmes et la capacité de mobilisation et de gestion de ces associations restaient faibles. Malgré les efforts que déploient certaines associations au plan local et international, leur emprise sur le terrain demeure encore insuffisante.

Tout en encourageant ce type d'initiative, il faut songer à régler le problème à un niveau global car c'est à ce niveau qu'il se pose. L'Etat qui fait la preuve par le système d'incitation très vaste et très généreux (défiscalisation, bonification des crédits, octroi des terrains, etc.) devrait engager une réflexion pour incrémenter ce système à des fins de correction des disparités hommes-femmes

x. Le plaidoyer

La question sur laquelle se base ce dernier point est : que faut-il faire pour corriger les inégalités frappant les femmes. Les femmes intervenant dans les focus groupes pensent qu'il faut interpeller la société civile pour accompagner les femmes dans le processus d'autonomisation. L'information et la sensibilisation de la femme sont des créneaux qui ont été fortement soulignés.

Le gouvernement algérien devrait mettre un place un système de communication pour inciter les femmes à développer des activités économiques puis pour les accompagner à accomplir leurs projets économiques. Le gouvernement algérien devrait exprimer une volonté réelle pour la lutte contre la discrimination entre la femme et l'homme à l'accès aux opportunités économiques et commerciales. Le gouvernement est également appelé à démocratiser la présence de la femme dans les postes de décision pour que la femme puisse défendre ses intérêts, d'une manière générale et notamment dans le domaine de l'économie et du commerce.

II.3 L'Evaluation, Audit et Analyse Genre/EAAG

vi. L'Evaluation, Audit et Analyse Genre des documents

Les textes fondamentaux régissant l'accès aux marchés nationaux, régionaux et internationaux ont été révisés selon la méthode des quatre outils. Sur le plan économique et commercial, il s'agit de l'accord d'association Algérie UE, la Loi de finances pour 2018, le Code des marchés publics, le code des investissements, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Code des douanes. Les textes choisis sont passés en revue et analysé avec les quatre outils. La liste de ces textes est la suivante :

- Code pénal, 169 pages
- Code de la nationalité, 10 pages
- Code civil 164, pages
- Code de la famille, 23 pages
- Loi portant orientation foncière , 19 pages
- Constitution, 29 pages
- Loi_ fixant les conditions et les modalités d'exploitation des terres agricoles du domaine privé de l'Etat ,4 pages
- Ordonnance fixant les conditions et modalités de concession des terrains relevant du domaine privé de l'Etat destinés la réalisation de projets d'investissement, 9 pages
- Loi relative aux titres et documents de voyage ,4 pages
- Accord d'association Algérie /union européenne 182 pages
- Code du Commerce 268 pages;
- Code des douanes 40 pages
- Code du travail 41 pages;
- Code des investissements 15 pages
- Loi de finances pour 2018 66 pages
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels 65 pages

L'analyse quantitative et qualitative selon la méthodologie d'évaluation, d'audit et d'analyse genre (EAAG), fournie par CAWTAR, utilise quatre outils :

- L'outil 1 (analyse quantitative du contenu relatif au genre , droits humains et commerce –GDHC) ;
- L'outil 2 (L'analyse qualitative du contenu relatif a GDHC) ;

- L'outil 3 (le continuum genre, droits humains & commerce- GDHC) ; et
- L'outil 4 (liste de vérification des principes du commerce équitable).

La révision quantitative des 16 textes (1104 pages) a été réalisée au moyen de 17 références au genre. Sur les 272 réponses attendues par la matrice (16 X17), les résultats ont été comme suit :

- Non jamais = 243
- Non spécifié =19
- Oui toujours = 3
- Fréquemment =4
- Non adapté = 0

La faiblesse des résultats concernent les textes relatifs aussi bien à la sphère socio politique que la sphère économique. Dans tous ces textes, il n'est nullement fait expressément référence au genre en tant que tel. Exceptions faites de la Constitution, du Code du travail, du Code de la famille et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, il n'est fait nulle part référence au genre approché par la grille de révision (équité, égalité, harcèlement, etc.). Ce peu de sensibilité est largement partagé par les pactes et traités ratifiés par l'Algérie.

La liste de vérification de la révision documentaire (outil 2) donne des résultats aussi décevants que l'analyse quantitative. Cette liste utilise 45 questions éclatées en quatre rubriques (Contexte général et Analyse du Programme, Préparation du programme et Stratégies du programme, Actions/ Résultats escomptés et Suivi & Evaluation) et toutes relative à l'intégration du genre sur le plan programmatique.

Sur le plan analytique et selon tous les documents révisés et ayant une relation directe ou indirecte avec l'économie, le genre peut être qualifié de neutre et aveugle. Le genre est rarement sensible (Constitution, Code du travail et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels). Il est rarement négatif (Code de la famille). Sur le plan programmatique et selon les mêmes documents relatifs aux mêmes domaines, le genre n'est jamais informé ni réactif et ni transformatif.

Tab. n° 10 : LE Continuum Genre, Droits Humains & Commerce (GDHC)

	Oui/Toujours	Partiellement/ Parfois	Non/Jamais
	O	P	N
CADRE ANALYTIQUE			
Genre aveugle	O*16		
Genre négatif	O*1		N*15
Genre neutre	O*16		
Genre sensible		P*3	N*13
CADRE PROGRAMMATIQUE ET PROCESSUS			
Genre informé			N*16
Genre réactif			N*16
Genre Transformatif		P*1	N*15

L'application des 10 principes qui fondent cet outil relatif au commerce équitable donne des résultats mitigés. Ils sont toujours respectés concernant la création d'opportunités, l'absence du travail des enfants et du travail forcé, l'engagement à la non-discrimination et à l'égalité genre et les bonnes conditions de travail. Les six autres principes relatifs à la pratique du commerce équitable, à sa promotion du et au juste prix ne figurent pas dans les textes examinés.

vii. Accords bilatéraux, régionaux et internationaux en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès au marché sur le plan national, régional ou international

Dans le sillage des réformes des années 80 et 90, l'Algérie a réformé sa politique commerciale afin de l'harmoniser avec celle de ses partenaires. Cela a consisté en une simplification et une importante baisse du tarif douanier. Sur le plan du commerce préférentiel, l'Algérie a ratifié des accords avec l'Union européenne (UE), la Tunisie et la grande zone arabe de libre échange (GZALE).

Ces accords ont impacté dans une large mesure la liberté de commerce pour tous les agents économiques. Cette ouverture s'est traduite aussi par la mise en place de financement et de réseaux spécifiques à l'activité des femmes.

L'accord d'association avec l'UE est de loin le plus important ; il couvre plus de 50% du commerce extérieur du pays (exportations et importations). Cet accord devait, à partir de 2005 et moyennant un délai de transition de 12 années, établir un libre échange intégral sur les produits industriels et observer des protocoles sur les produits agricoles.

En janvier 2010 un accord commercial préférentiel (JO N° 12 du Février 2010) est ratifié avec la Tunisie. Entré en vigueur en 2013 (JO N° 42 du 21 aout 2013), cet accord fixe les listes des produits bénéficiant d'une exemption tarifaire ou d'un allègement tarifaire ou encore celles qui sont soumises au contingentement avec franchise ou non.

L'accord préférentiel avec la GZALE est mis en œuvre en janvier 2009. Les échanges commerciaux entre l'Algérie et les pays arabes membres de la GZALE ont commencé à bénéficier de la franchise totale à partir de cette date.

Bien que membre observateur depuis 1987, l'Algérie n'a toujours pas adhéré à l'Organisation Mondiale du Commerce/OMC qui administre, faut-il le rappeler près de 95% du commerce mondial. Le mémorandum sur le commerce, présenté en 1996, est revu par un autre en 2002 comportant des données spécifiques sur le système commercial algérien et le calendrier récapitulatif probable pour adapter le système fiscal, le tarif douanier aux règles de l'OMC. On peut prendre la mesure de l'avancement du dossier d'adhésion grâce à l'appréciation faite par le groupe de travail à la suite de la dernière réunion du 31 mars 2014⁵⁶.

⁵⁶ OMC : Déclaration des membres du groupe de travail : " Les commentaires des Membres ont essentiellement porté sur les restrictions quantitatives à l'importation, y compris les interdictions, les restrictions à l'investissement, les subventions à l'exportation, l'application discriminatoire de taxes intérieures, le système d'enregistrement des [indications géographiques](#), les politiques de prix, les droits de commercialisation et les politiques agricoles. Parmi les autres questions à traiter figurent les politiques industrielles et les subventions, les [obstacles techniques au](#)

A partir de cette date, les négociations entrent dans une phase de dormance compte tenu du nouveau contexte créé par la chute du prix du pétrole à partir de quatrième trimestre de l'année 2014. La chute du prix du baril eut pour effet l'anéantissement total de l'épargne budgétaire et la baisse des réserves de change.

Cette nouvelle situation des équilibres extérieurs renforce le scepticisme des pouvoirs publics quant à la poursuite des politiques libre-échangistes. Rappelons que ces derniers ont déjà exprimé cette attitude en gelant unilatéralement une première fois, en 2010, sur une durée de deux années l'accord d'association avec l'UE et en demandant sa renégociation 2015. Le gouvernement algérien fait une évaluation globalement négative de cet accord pour les raisons suivantes :

- l'investissement et la mobilité des personnes. Les flux d'investissements européens vers l'Algérie sont à peine de 500 millions de dollars, soit le tiers de l'ensemble des IDE reçus par le pays ;
- le démantèlement tarifaire a induit des pertes en recettes douanières sans effets équivalents;
- les exportations hors hydrocarbures demeurent marginales car soumises à des obstacles non tarifaires pénalisant la création et le développement de certaines industries locales naissantes.

Dans le but de contenir les problèmes de paiements extérieurs générés par la chute du prix du pétrole, les pouvoirs publics introduisent des mesures tarifaires et non tarifaires qui éloignent davantage des engagements pris avec l'UE et de l'aboutissement des négociations avec l'OMC.

Après une évaluation, en 2018, de la rentabilité en termes d'économie de devises, le gouvernement s'oriente vers un relâchement de certaines d'entre elles, jugées peu transparentes, à l'exemple des licences d'importation pour s'acheminer vers l'introduction d'une taxe additionnelle.

viii. Plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international

Plusieurs projets dérivant directement ou indirectement des accords commerciaux ont été mis en œuvre dans le cadre de l'autonomisation des femmes. Ces projets ont libéré des financements et apporté une expertise technique au processus d'autonomisation.

i. L'accord d'association Algérie-UE et les femmes

Selon Elphine Borione, Première Secrétaire Générale Adjointe de l'Union pour la Méditerranée (UpM) pour les affaires sociales et civiles, l'Algérie bénéficie de plusieurs projets labélisés dédiés à l'égalité genre.⁵⁷

ii. Le projet « Promouvoir l'autonomisation des femmes pour un développement industriel inclusif et durable dans la région MENA »⁵⁸

[commerce](#), les [mesures sanitaires et phytosanitaires](#) les [aspects des droits de la propriété intellectuelle qui touchent au commerce](#) et les [mesures concernant les investissements liés au commerce.](#)»

⁵⁷ Elphine Borione : <https://www.huffpostmaghreb.com/2017/03/08/delphine-borione>

Le projet « Promouvoir l'autonomisation des femmes pour un développement industriel inclusif et durable dans la région MENA » couvre l'Algérie, L'Égypte, La Jordanie, le Liban, le Maroc, la Palestine et la Tunisie et se donne pour but sur un délai de 2.5 années à « améliorer l'inclusion économique des femmes en exploitant l'immense potentiel des femmes entrepreneurs », et « créera des conditions favorables à une croissance inclusive et durable ». Ce projet priorise l'autonomisation des femmes car c'est la base pour les droits des femmes et par voie de conséquence de l'équité genre.

Il constituerait le premier projet se basant sur approche intégrée pour soutenir l'entrepreneuriat féminin aux niveaux macroéconomique aux trois plans (dialogue politique), méso (renforcement des compétences des associations de femmes chefs d'entreprise) et micro (renforcement des compétences d'entrepreneuriat des femmes entrepreneurs). Les objectifs du projet sont:

- Eclairer et encourager des réformes politiques ciblées pour garantir un environnement propice à l'entrepreneuriat féminin ;
- Renforcer les compétences des associations de femmes chefs d'entreprise par des programmes de « formation des formateurs » et les compétences des femmes entrepreneurs individuelles par la formation des entrepreneurs ;
- identifier les opportunités d'investissement et faciliter l'accès au financement par la promotion de propositions d'investissement avec des institutions financières régionales et internationales telles que l'Union des Banques Arabes, la Banque mondiale/IFC et le fonds Goldman Sachs, la BERD ainsi que d'autres banques de développement nationales et régionales.

Les résultats attendus sont les suivants :

- Renforcement des compétences pour au moins 400 représentantes d'associations de femmes chefs d'entreprise, de banques et de services de développement d'entreprise, pour fournir des services de développement de l'entrepreneuriat à d'autres femmes,
- Plus de 2 000 femmes entrepreneurs formées et conseillées sur le développement de l'entrepreneuriat et l'élaboration d'un plan commercial.
- Accès facilité à l'investissement et au financement d'au moins 500 opportunités commerciales prometteuses ;
- Contribution à la création de 800 nouveaux emplois d'ici la fin du projet.⁵⁹

D'autres projets mis en œuvre par l'organisme allemand GIZ cherchent à autonomiser la femme rurale. Cet organisme a engagé un programme régional concernant la « Promotion du rôle des femmes » (2013-2016) couvrant l'Afrique du Nord.

L'objectif du programme est de renforcer la participation paritaire des femmes.

⁵⁸ Ce projet ne semble pas avoir couvert l'Algérie. Le rapport de l'ONUDI n'en fait aucunement référence sans donner de raisons.

⁵⁹ TOunes Magazine : Promouvoir l'autonomisation des femmes pour le développement industriel inclusif et durable dans la région MENA ; <https://t24.tn/articles/55618>

A cet effet, un fonds régional permet d'intégrer des mesures spécifiques de promotion du rôle des femmes les secteurs de l'eau et de l'environnement. Ce créneau est particulièrement porteur pour les jeunes et les femmes. Selon une étude réalisée en 2012 par l'organisme GIZ⁶⁰, il pourrait générer

un peu plus de 1,4 million d'emplois à l'horizon 2025 (valorisation des déchets, gestion de l'eau, bâtiment vert, espaces verts et services liés à l'environnement). Ces activités suscitent un intérêt grandissant, particulièrement chez les jeunes et chez les femmes. Ce programme GIZ-DEVED apporte un appui aux acteurs des secteurs public et privé, au niveau national et régional, par la mise en œuvre d'instruments de promotion adaptés aux TPE/PME présentant un potentiel intéressant d'innovation et d'emploi.

Dans ce cadre, l'AFEV a organisé, d'octobre 2017 à mars 2018, plusieurs activités telles que des formations sur la création d'entreprises, les technologies de l'information et de la communication (TIC), la communication interpersonnelle, l'estimation financière des coûts et les plans d'affaires (business plan). Ces activités consistaient principalement à développer la confiance en soi et les qualités de leadership des participantes et à mettre en application les bonnes pratiques et les acquis appris, à travers des exercices de groupe.

Le projet s'est conclu par des séances de coaching et d'accompagnement de 20 femmes porteuses de projets sur les dispositifs de financement pour créer leur entreprise et formaliser leurs activités.

Ces formations ont récolté beaucoup de succès parmi les participantes qui ont été plus nombreuses que prévues et l'Association des Femmes en Economie Verte (AFEV) a convenu avec l'agence nationale du micro crédit (ANGEM) de signer une convention en vue de dupliquer ces actions dans d'autres wilayas. Le réseau "vise à regrouper toutes les parties prenantes, des chercheurs aux praticiens, en passant par les universitaires, les associations et les institutions publiques, telles que l'ANDPME (Agence Nationale de Développement de la Petite et Moyenne Entreprise), les agences de promotion de l'investissement, les pépinières d'entreprises, etc."⁶¹

Le programme GENBI (Gouvernance Environnementale et Biodiversité) a été lancé en 2014 en partenariat entre le ministère de l'environnement et la coopération allemande pour le développement GIZ. Le projet en cours jusqu'en 2019 est doté d'une enveloppe financière de 7 millions d'euros⁶². Les wilayas pilotes sont Annaba, El Tarf, Souk Ahras. Une duplication est prévue pour les wilayas d'Oran et de Tipasa.

Le bilan établi par le conducteur du projet fait état de l'installation en cours de 06 coopératives au profit des femmes, réparties comme suit :

- Deux coopératives dans la commune de Seraidi ;

⁶⁰ GIZ : Promotion des jeunes et des femmes dans l'économie verte en Algérie ; Mars 2012

⁶¹ Karima Bergheul (Présidente de RAFEV) ; <https://portail.cder.dz/spip.php?article3271>

⁶² L'Algérie et L'UE ont signé en décembre 2012, une convention de co-financement de 26 millions €, (dont 23,5 millions € représentent la contribution européenne et 2,5 millions € la contribution algérienne) pour la réalisation d'un programme d'appui au développement et à la mise en œuvre des politiques nationales de la jeunesse et de l'employabilité des jeunes dénommé Programme d'Appui Jeunesse Emploi PAJE.

- 4 coopératives féminines sont en voie de création à El Tarf.

iii. *Le Maghreb et les femmes*

L'élan de 1989 avec la création de l'Union du Maghreb arabe devant instaurer une libre circulation des biens, des capitaux et personnes n'a pas donné lieu aux résultats attendus.

Les échanges commerciaux intermaghrébins (exportations + importations) ne parviennent toujours pas à dépasser la barre de 4% contre près de 60% pour l'UE et 42% pour l'ALENA (Accord de libre-échange nord-américain). Dans le monde en développement, ces taux sont de 24.6% pour l'ASEAN (Association of South East Asian Nations) et 16.1 pour le MERCOSUR (ou Marché Commun du Sud). Le commerce intra maghrébin reste très faible y compris en comparaison avec des unions régionales africaines comme le COMESA (Marché Commun de l'Afrique Orientale et Australe), la SADC (Southern African Development Community) et la CEDEAO (Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest) qui ont enregistré des progressions parfois notables de leur commerce intra régional.

Les pays du Maghreb ne parviennent pas encore à réunir toute la volonté politique nécessaire pour profiter des opportunités qui s'offrent à eux en termes de revenu par habitant, de la taille du marché (près de 100 millions de consommateurs), d'infrastructures (transsaharienne et lignes ferroviaires qui ne demandent qu'à être connectées), de continuité du territoire et de liens linguistiques et culturels.

Les « coûts du non Maghreb » peuvent être appréhendés par le supplément de croissance et du volume d'emplois résultant d'un tel projet. Rappelons que la question de l'emploi, surtout des jeunes et des femmes reste un défi majeure pour les pays de l'UMA. Le chômage frappant les femmes et les jeunes sont parmi les plus élevés du monde.

Les 03 pays du Maghreb central ont préféré s'ouvrir verticalement en signant un accord d'association sans aucune concertation entre eux, renonçant ainsi à faire jouer leur poids commun dans les négociations avec l'U.E et le reste du monde.

Une trentaine de conventions ont été signées par les pays de l'UMA dont 6 seulement ont connu une ratification depuis sa création. A l'image de tous les autres accords commerciaux, les statuts de l'UMA restent neutres et aveugles concernant le genre⁶³.

Malgré le peu de dynamisme de l'UMA, on peut noter quelques initiatives dans le monde l'entrepreneuriat. Le 17 février 2007 est créée l'Union maghrébine des entrepreneurs (UME) par 5 organisations patronales, chacune appartenant à un pays. Lors d'un point de presse organisé en marge de la réunion, l'accent a été mis sur la nécessité de "constituer une organisation patronale maghrébine unie afin de résister aux chocs engendrés, notamment, par la mondialisation", appelant les gouvernements

⁶³ UMA: <http://www.umaghrebarabe.org/?q=fr/actualit-s>

des pays de l'UMA "à faciliter l'accès des biens, des produits et des capitaux d'un pays à un autre"⁶⁴

Une initiative récente (08 mars 2018) a donné naissance à l'Union des Femmes du Maghreb pour la paix et le développement". Cette initiative annoncée à l'occasion de la célébration de la Journée internationale de la femme, le 8 mars, « s'inscrit dans le cadre des efforts déployés pour consolider les acquis de la femme arabe et maghrébine, ancrer les valeurs d'égalité et instituer un dialogue fructueux entre les composantes de la société civile dans le but de réaliser stabilité et développement »⁶⁵, a indiqué la présidente de cette association.

iv. Le programme Women for growth

L'Organisation internationale du travail (OIT) met en œuvre depuis 2015 le projet «Women for growth» en Algérie, avec un financement du Département d'Etat des Etats-Unis. D'une durée de 12 mois, le projet vise l'augmentation du nombre d'entreprises et de micro entreprises dirigées par des femmes.

Ce programme conduit par l'OIT suppose que les besoins spécifiques des femmes entrepreneurs ne soient pas suffisamment pris en compte par les services d'appui et d'accompagnement de la micro, petite et moyenne entreprises. «Les femmes entrepreneurs, en tant que groupe, sont souvent négligées, de même que leurs contributions, leurs besoins particuliers et leurs exigences spécifiques. En conséquence, les activités de développement des PME ont tendance à ignorer la spécificité de genre», relève l'OIT.

Le Bureau International du Travail (BIT) a organisé une première formation au profit de 32 représentants issus des institutions partenaires dans le cadre du projet tels que des organismes publics (ANSEJ, CNAC, ANGEM, DGPME⁶⁶, Agence de développement Social, Direction Générale des Forêts, Chambres d'Artisanat et des Métiers, les Centres de Facilitation et les Pépinières d'entreprises) ainsi que des organismes privés ANFEDR, AME, RES'ART, ANEJ, TOUIZA, AJIE⁶⁷, le patronat et les Associations de jeunes. Le projet vise par ce cycle de formation sur des outils de gestion de la micro entreprise de certifier des formateurs pour initier et suivre environ 1200 femmes en Algérie chefs d'entreprises. Le projet ne s'arrête pas seulement à la création des entreprises mais s'étend à leur pérennisation. L'objectif identifie clairement la femme comme actrice de la croissance économique. Il ne s'arrête pas à « la nécessité » comme mis en évidence plus haut mais ambitionne une amélioration et une meilleure rentabilité « des opportunités » se présentant aux femmes.

⁶⁴ Liberté, quotidien national du 11 - 09 - 2007

⁶⁵ HuffPost Tunisie, https://www.huffpostmaghreb.com/2018/03/08/femme-maghreb_n_19366882.html

⁶⁶ Direction Générale de la Petite et Moyenne entreprise

⁶⁷ Ces acronymes correspondent aux organisations suivantes: 1/ CGEA = Confédération Générale des entrepreneurs Algériens; 2/AFEV = Association des femmes pour l'économie verte ; 3/ ANFEDR = Association Nationale des Femmes et Développement rural ; 4/AME = Algériennes Managers et Entrepreneurs ; RES'ART = Réseau d'Artisanes d'Art Algérien ; TOUIZA = Association de volontariat ; AJIE = Association de la Jeunesse Innovatrice de l'Environnement ; Il y a une liste d'abréviations/acronymes qui est faite pour cela et la règle est que lorsqu'on utilise est que lorsque vous utilisez un intitulé pour la première fois vous l'écrivez en entier, de préférence avec la 1^{ère} lettre de chaque mot en Majuscule puis l'acronyme et ensuite vous pouvez n'utiliser que ce dernier dans le reste du texte

La démarche de l'OIT a le mérite de balayer toute la chaîne de valeur du genre. Elle intègre les acteurs privés et publics, institutionnels et non institutionnels. Cette méthode se décline en⁶⁸ :

- Analyse de l'environnement favorable au développement de l'entrepreneuriat féminin ;
- Renforcement de capacités des institutions offrant des prestations aux femmes chefs d'entreprises ;
- Formation BIT en direction des femmes entrepreneurs.

«Les actions prévues vont permettre de renforcer les prestataires de services (financiers et non financiers) qui accompagnent les porteurs de projets et les micro-entreprises avec des outils destinés à l'accompagnement des femmes. L'objectif est d'assurer et de renforcer le suivi d'au moins 1 200 femmes en gestion d'entreprises, les appuyer et les accompagner par la suite»⁶⁹.

Le programme de formation sur des aspects tels que le développement et la confiance chez les femmes et la gestion. Selon le journal de l'emploi, à mai 2017, plus de 60 formateurs ont été certifiés par le Bureau International du Travail (BIT) sur les programmes (GERME et GET AHEAD) et plus de 2000 femmes de 12 wilayas ont été formées et encadrées dans le cadre de ce même projet. 85% d'entre elles auraient amélioré leurs compétences dans la gestion et 45% ont augmenté leurs chiffres d'affaires.

II.4 Conclusions sur le plan organisationnel et programmatique

Les réformes économique entreprises depuis la fin des années quatre-vingt, ouvrant le champ à l'initiative privée ont profité de manière inégale aux femmes et aux hommes. Le taux d'activité des femmes, l'un des plus faibles au monde, est inférieur de près de quatre fois à celui des hommes. Cela est d'autant paradoxal que les effectifs à l'université se sont fortement féminisés durant la dernière dizaine d'années. Le fonctionnement social et institutionnel gèle de fait un potentiel économique important pouvant libérer un surcroît de croissance sachant qu'un nombre important de femmes disposant de diplômes sont mises au chômage ou confinées à des tâches domestiques. Les obstacles relèvent des stéréotypes concernant le genre et des difficultés des femmes à accéder aux marchés des facteurs de production tels que le capital et le foncier ; deux conditions sine qua non de la création d'entreprise. La réglementation organisant l'accès au crédit, neutre et aveugle dans son énoncé, ne suffit pas pour un accès égal au financement. L'octroi du crédit est nettement défavorable aux femmes dans son effectivité car elles disposent moins de biens que les hommes pour satisfaire aux garanties exigées par les banques en raison de leur place dans la société qui leur impose des contraintes domestiques, culturelles et liées à leur manque d'expérience que les banques perçoivent comme un risque.

Le forcing institutionnel de ces dernières années n'est pas relayé par une volonté similaire pouvant se traduire par plus d'inclusion de la femme dans l'activité

⁶⁸ José Manuel Medina: WOMEN for Growth;
<https://www.google.com/search?source=hp&ei=T2l7W4evHYvapHMkvgG&q=José+Manuel+Medina%3A+WOMEN+for+Growth&og>

⁶⁹ Idem

économique et commerciale. Malgré les progrès accomplis, le pays continue de souffrir d'un grand déficit d'infrastructures qui réduit la mobilité de la femme et entretient la division sexuelle du travail. Les infrastructures socioéducatives jouent un rôle crucial dans la libération de la force de travail féminine et dans l'émergence de l'entrepreneuriat féminin. Qui garde et éduque les enfants est une question essentielle qui reste entière.

Le travail de terrain a mené, dans les limites de la représentativité de l'échantillon des personnes interrogées, à des conclusions allant dans le sens d'une intégration de facto de l'élément genre dans les comportements et les perceptions par les femmes ainsi que par les gestionnaires. Les femmes ont été majoritaires, compte tenu de leur poids pondéré dans l'échantillon, à apprécier les progrès réalisés dans ces domaines. Leur travail est valorisé au même titre que celui des hommes. Elles accèdent à des postes de décision ; elles sont membre des conseils d'administration, etc.

Même en l'absence d'une réglementation ou de documents écrits les engageant, les organisations font preuve de sensibilité à la question du genre. Le pas vers une planification utilisant les concepts et les données sexo spécifiques n'est pas franchi cependant. Les contraintes les plus fortes empêchant de tels éléments sont le manque de formation/genre pour le personnel, le manque d'instrument d'analyse/genre et la culture de l'organisation.

L'ouverture économique et commerciale ne s'est pas traduite par un accès plus important et plus diversifié aux marchés régionaux et internationaux ni pour les hommes ni pour les femmes. Le pays étant très spécialisé et n'étant pas encore membre de l'OMC éprouve des difficultés à multiplier et diversifier son offre d'exportation. Quelques nouveaux produits ont émergé dans le TOP Ten de cette offre mais restent d'un effet très marginal sur la balance commerciale.

L'ouverture économique et commerciale s'accompagne cependant par des possibilités de financement, d'expertise, de savoir-faire et d'expérience concernant le commerce et le genre. L'UE, principal partenaire a libéré des financements et indirectement conduit des expériences dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin dont on attend une duplication à grande échelle.

II.5 Recommandations spécifiques

Recommandations 1 : Questions transversales

- Amélioration du climat des affaires à l'effet d'inciter la création d'entreprise d'une manière générale. Le rating international appréhende l'acte d'entreprendre comme un acte particulièrement difficile. Il l'est davantage pour les femmes en raison même des spécificités du genre. Les barrières d'entrée et de sortie tels que le financement et l'accès au foncier sont importants. Ils le sont davantage pour les femmes ;
- Intégrer l'éducation entrepreneuriale dans les systèmes éducatifs afin d'encourager l'émergence de l'esprit d'entreprise, notamment chez les jeunes

femmes. Cela permettra d'améliorer les chances des femmes. On peut dynamiser la maison de l'entrepreneuriat qui est encore à ses débuts.

Recommandation 2 : Accompagnement des entreprises des femmes durant la phase de démarrage

- Il faut améliorer le risque des femmes auprès des banques afin de rendre leurs projets bancables. La bonification des taux d'intérêt par le budget de l'Etat qui peut inciter les femmes à entreprendre et améliorer la confiance des banques est une mesure socialement juste compte tenu du désavantage de départ des femmes par rapport aux hommes. On peut songer aussi à créer des produits et services financiers durables ciblant spécifiquement les besoins des femmes entrepreneures. Les normes sociales et culturelles et l'insuffisance des biens à offrir en garantie font peser un risque plus élevé sur l'entrepreneuriat féminin. Le manque de confiance vis-à-vis de la capacité des femmes à créer ou diriger une entreprise et à rembourser un prêt, rend l'accès au financement difficile pour les femmes ;

- Mettre en œuvre des politiques fiscales qui tiennent compte des questions de genre et des besoins des femmes entrepreneurs ;

Recommandation 3 : Passer de la nécessité à l'opportunité

- Passer de l'entrepreneuriat de nécessité à l'entrepreneuriat d'opportunité chez les femmes. Cela suppose de forger une capacité concurrentielle importante pour accéder à des marchés plus importants qu'il s'agisse des marchés de facteurs (foncier, finance et travail) ou d'écoulement (national, régional et international). La diminution des coûts de production afin de conserver ou d'élargir la position sur le marché nécessite une grande échelle et la mutualisation de certains coûts. Il faut gommer l'image d'un entrepreneuriat algérien de survie en encourageant l'innovation et en mettant en lumière la détection des opportunités d'affaires. Cette image persiste particulièrement pour l'entrepreneuriat féminin;

- Autrement dit, il faudrait penser à mettre en place des produits financiers spécifiques aux entreprises dirigées par les femmes au moins durant la période de démarrage de leurs activités ; cela exige de cerner toutes les difficultés auxquelles font face spécifiquement les femmes. En tenant compte de ces dernières, on peut améliorer la solvabilité des femmes et leur capacité concurrentielle sur les marchés. En faisant cela, on n'avantage pas les femmes mais on ne fait que corriger les désavantages qui les frappent du fait de la division sexuelle du travail.

Recommandation 4 : Information

- Il faut améliorer la visibilité des femmes dans les statistiques des institutions de l'Etat (statistiques fines selon les métiers et les postes occupés). Il faut analyser et diffuser des données quantitatives et qualitatives ventilées par sexe sur les activités économiques et les entreprises. Il faut sensibiliser les pouvoirs publics d'inscrire cette préoccupation dans le projet cartographie ;

- Offrir un réseau d'accès facile à l'information au niveau des structures d'accompagnement : l'identification des cartographies des métiers et des activités est primordiale ;

Recommandation 5 : infrastructures

Le déficit en infrastructures socio-éducatives est un handicap important qui force les femmes au choix de la traditionnelle division sexuelle du travail au détriment de leur autonomisation économique. Le préscolaire, les jardins d'enfants doivent faire l'objet d'un programme spécial sur le budget de l'Etat. La tâche, étant énorme encore, on peut en parallèle penser encourager l'activité des femmes en accordant une aide pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée.

Recommandation 6 : médias

Les femmes entrepreneures sont très peu visibles dans les médias comparativement aux hommes. Les médias doivent jouer un rôle plus important dans la promotion des activités économiques entreprises par des femmes afin d'augmenter leurs chances d'accéder aux marchés.

Recommandation 7 : flexibilité

La réglementation reste assez rigide en la matière. Il faut encourager le travail à temps partiel qui peut participer à l'autonomisation des femmes particulièrement celles qui souhaitent s'occuper elles-mêmes de l'éducation de leurs enfants.

Recommandation 8 : mise en réseau

- Augmenter et améliorer la coordination avec des organisations de mise en réseau en Méditerranée afin d'organiser différentes approches stratégiques et pour le développement de projets communs ;
 - Promouvoir la participation des femmes entrepreneures dans les processus de prise de décision ;
 - Renforcer les échanges et le réseautage entre les organisations Maghrébines de femmes entrepreneures, **Développer** les échanges d'expériences et de bonnes pratiques des femmes entrepreneures.

PARTIE III: ETAT DES LIEUX GENRE ET COMMERCE

La collecte de données, grâce à la révision documentaire concernant les indicateurs genre relatifs aux droits et développement, les droits légaux et droits humains et politiques, les stratégies et mécanismes au niveau national et sectoriel a permis d'effectuer un examen approfondi de la question genre et commerce. Une appréciation de ces données a permis de dresser un état des lieux sur le genre et le commerce conformément aux attentes de cette étude.

Cette dernière partie fait le bilan en mettant en évidence les réalisations du processus d'autonomisation des femmes (chapitre I) mais aussi les nombreux obstacles de nature institutionnelle, sociale et idéologique qui continuent à se dresser contre ce processus (chapitre II).

Chapitre I : Les réalisations ayant contribué à l'égalité homme- femme en général et à l'autonomisation économique commerciale de la femme

Malgré l'exigence du respect par la Constitution ainsi que d'autres lois établissant l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, de grandes inégalités entre les hommes et les femmes existent encore. Sans doute les ratifications des conventions internationales et régionales par l'Algérie après la constitution de 1989, exhortant l'Etat algérien à l'égalité homme ont permis de léguer certains attributs juridiques aux rôles des femmes.

1. Les acquis constitutionnels des droits de la femme grâce à la ratification des traités internationaux

À l'instar des autres pays du monde, le concept genre fait désormais partie du vocabulaire politique, juridique et institutionnel de l'Algérie. Evidemment, il était indispensable d'incorporer les principes d'égalité et de non-discrimination et des droits légaux et humains énoncés par les conventions internationales dans la Constitution après leur ratification. De ce fait, les institutions publiques ou privées, y compris l'État lui-même ont été tenues de respecter l'égalité des droits de tous, sans distinction de sexe.

Plusieurs droits humains et légaux des textes internationaux sus mentionnés ont été transposés dans le chapitre 3 de la constitution de 1996 qui, désormais, affirme l'égalité des hommes et femmes devant la loi, la protection constitutionnelle des libertés fondamentales et les droits de l'homme et du citoyen, la non-discrimination, la reconnaissance de la capacité juridique, le droit à la nationalité, l'inviolabilité de la personne humaine, la protection de la famille, l'accès à l'enseignement et le travail, l'inviolabilité de la vie privée et l'honneur du citoyen.

Les révisions de 2008 et de 2016 ont rajouté certains droits qui concernent exclusivement la femme tels que la promotion des droits politiques de la femme, la parité dans le marché de l'emploi, le droit à l'accès aux postes de responsabilités.

Ces acquis constitutionnels pour la femme forment un ensemble de droits et de libertés fondamentales inhérents à la personne humaine de manière générale et à la femme de

manière particulière. La femme, en Algérie, peut se prévaloir de tout cet ensemble de droits et de libertés, transposés dans les lois internes et de fait justiciables puisqu' ils constituent une composante du droit nationale algérien.

i. La supériorité des traités internationaux ratifiés aux lois internes en vertu de l'article 150 de la Constitution

Nous avons indiqué précédemment que l'article 150 de la constitution affirme la supériorité des traités ratifiés par le président de la république, *dans les conditions* prévues par la constitution, à la loi interne. Ceci indique, que l'Etat algérien peut aller à l'encontre de ses engagements internationaux. Aussi, ces traités acquièrent une autorité comparable à celle de la Constitution. Les acquis constitutionnels formant un ensemble de droits humains peuvent être invoqués les femmes et les hommes devant les instances judiciaires ou les autorités administratives qui sont tenues de les appliquer.

ii. Justiciabilité des droits de la femme proclamés par les conventions internationales en vertu de l'article 358 du code de procédure civile et administrative

Les droits de la femme sont des droits humains qualifiés de droits subjectifs qui concernent des individus et garantis au niveau international et national. L'Etat algérien a le devoir de mettre en œuvre ces droits par son propre système juridique.

Devenus, une composante du droit algérien, ces traités internationaux permettent aux femmes et aux hommes d'en invoquer les dispositions devant les tribunaux algériens. Par conséquent, les femmes, les associations de femmes ou autre organisation lésées par une quelconque discrimination en lien avec les droits humains et ayant le droit d'ester en justice, peuvent saisir la juridiction compétente de cette discrimination même en l'absence d'une loi spécifique sur la discrimination dans les droits humains invoqués.

La justiciabilité des droits de la femme, énoncés dans les textes internationaux, se manifeste en droit algérien par la possibilité de se pourvoir en cassation pour violation d'une convention internationale ratifiée, et cela, en vertu de l'article 358 du code procédure civile et administrative de 2008 permettant le pourvoi en cassation lorsqu'il y a violation des conventions internationales.

2. Les acquis juridiques en faveur de la femme en vertu des lois internes

Certains droits humains concernant la femme, même contenus dans conventions internationales ne peuvent être applicables directement que si l'Etat édicte des lois internes appropriées; ce qui est le cas pour les droits politiques, sociaux et économiques. Seules certaines autres ont permis aux femmes de réaliser quelques acquis dans le domaine politique, social et économique.

I. Les réalisations dans le domaine politique

Après avoir ratifié en 2004 la convention sur les droits politiques de la femme de 1952 qu'en avril 2004 l'Etat algérien était tenu de mettre en œuvre le principe de l'égalité

dans le domaine politique en octroyant aux femmes le droit de vote à toutes les élections, d'être éligibles à tous les organismes publiquement élus, d'occuper tous les postes publics et d'exercer toutes les fonctions publiques. Ces principes sont contenus dans la Constitution selon laquelle L'Etat algérien (Art. 35) s'engage à œuvrer à la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues et également et œuvrer à la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises.

En faisant partie des fondements de l'Etat algérien, les principes d'égalité et de non-discrimination constituent une avancée dans les droits de la femme. Ce fondement permet aux femmes de jouir de tous les droits prévu par la loi sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe.

II. Egalité dans la nationalité algérienne

La nationalité est le lien juridique politique qui unit une personne à un Etat. De ce lien découlent des obligations à la charge de cette personne, en contrepartie des droits politiques, civils, sociaux et économiques ainsi que le bénéfice des libertés publiques conférés par cet Etat. Par conséquent, la nationalité est la substance par laquelle les droits politiques sont formés et exercés.

Le code de la nationalité algérien modifié en 2005 a supprimé la discrimination apportée à la capacité des mères algériennes à attribuer la nationalité à leurs enfants. Par conséquent, les personnes nées d'une mère algérienne et d'un père algérien ou étranger sont aussi considérées comme algériens de naissance ; la femme transmet sa nationalité à ses enfants au même titre que l'homme. L'abrogation de la discrimination dans la nationalité constitue une véritable avancée dans l'égalité homme – femme.

III. La mise en œuvre constitutionnelle à la promotion des droits politiques de la femme par la représentation dans les assemblées élues

L'État algérien s'est engagé dans la constitution à mettre en œuvre la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues. Cet engagement s'est concrétisé dans la loi organique du 12 janvier 2012 relative au régime électoral. Il s'agit ainsi d'une reconnaissance constitutionnelle qui consacre le renforcement de la participation des femmes aux assemblées élues. Le renforcement de la présence des femmes sur les listes électorales a été effectif lors des élections législatives de 2012 qui ont permis de relever la participation de la femme au parlement de 7,7 %, durant la précédente législature, à 31,6 %.

IV. L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques et dans les entreprises : une avancée plus théorique que concrète

La Constitution encourage la promotion des femmes dans les postes de responsabilité, au sein des institutions et administrations publiques mais également dans les

entreprises publiques en renforçant leurs nominations dans des postes de responsabilité tels que les conseils d'administration des entreprises publiques. Cette disposition ne désignant aucune modalité d'application, son effectivité est restée faible. Il s'agit d'une avancée plus abstraite que réelle car l'exercice et la jouissance des droits politiques de la femme garantis par la Constitution se mesurent par la présence des femmes dans les postes de responsabilité dans les institutions et l'Administration de l'Etat. Elle se mesure également par la participation des femmes dans la vie politique et les pôles de décisions or les statistiques montrent bien que la présence de la femme aux postes de décision est très faible.

V. Le droit à la liberté de circuler

La liberté de mouvement et de circulation, droit fondamental, est consacré par la constitution algérienne, à toute personne, homme ou femme, jouissant de ses droits civils et politiques. Toutefois, il faut indiquer que ce droit, demeure sous la domination quasi-totale des normes religieuses et sociales qui accordent injustement à l'homme, quel que soit son statut envers la femme, époux, père, frère, une tutelle non écrite sociale par laquelle, il autorise ou non la femme de circuler.

3. Droits sociaux

Plusieurs droits sociaux fondamentaux et nécessaires à une pleine participation à la vie en société sont mentionnés par la Constitution algérienne. Il s'agit essentiellement de droit à l'éducation, de droit à l'emploi, de droit de fonder une famille, de l'égalité dans les droits résultant du mariage ainsi que des droits introduits par révisions constitutionnelles de 2008 et 2016 tels que les droits à la santé, au logement et à une vie saine.

I. Possibilité de stipulations protégeant la femme dans le contrat de mariage

Le nouveau code de la famille permet à la femme d'insérer des clauses dans le contrat de mariage ou dans un acte ultérieur. Elle peut ainsi inclure une clause interdisant à l'époux de s'opposer à l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une activité commerciale, ce qui participe à son autonomisation économique.

II. Remise en cause de la qualité de chef de famille de l'époux.

L'abrogation en 2005 de la disposition consacrant l'époux comme chef de famille est une avancée considérable pour la femme s'inscrivant en conformité avec l'article 16-1 de la CEDEF. Par cette suppression l'époux n'est plus théoriquement le seul pourvoyeur de revenus. Les époux sont placés à égalité ; ce qui participe à l'autonomisation économique de la femme.

La suppression du devoir d'obéissance, imposé à la femme par le précédent code, est une autre avancée car elle affranchit la femme de l'obligation d'avoir l'autorisation de son époux pour avoir une activité extérieure au foyer. Cette incitation à l'autonomisation économique de la femme n'a pas encore eu l'effet escompté du fait qu'elle ne court que depuis peu de temps dans un environnement peu propice aux changements. L'abrogation des anciens articles 38-1 et 39-1 du code de la famille qui accordaient le

choix du domicile conjugal à l'époux peut être considérée comme un moyen participant à l'autonomisation économique de la femme. La participation au choix du domicile conjugal lui permet de se rapprocher du lieu de son travail ou d'un lieu propice pour exercer d'autres activités. Les notions de « consentement mutuel » et « contribuer conjointement » contenues dans l'article 36 du nouveau code de la famille sont de nature à faire participer la femme à la gestion des affaires familiales, ce qui inclut la gestion économique qui peut lui permettre de s'émanciper financièrement et de s'autonomiser économiquement.

III. L'attribution du domicile conjugal après le divorce

Le code de la famille de 2015 (Art. 72) accorde à la femme divorcée la garde de ses enfants et le maintien au domicile conjugal ou l'obligation pour l'époux de lui procurer un logement décent et d'en payer le loyer. Cette mesure peut avoir une incidence indirecte sur l'autonomisation économique de la femme qui, déchargée du poids de chercher à se loger, peut se consacrer à une activité économique.

Cependant, ce droit au logement est temporaire et s'éteint avec la perte du droit de garde, d'où l'inefficacité partielle de cette avancé. L'article 67, alinéa 2, du code de la famille considère que le travail de la femme divorcée n'est pas une cause de déchéance de son droit de garde sur ses enfants. Cet article va dans le sens de l'autonomisation économique de la femme. Mais, l'alinéa 3 de ce même article en atténue la portée car il permet au juge, au nom de l'intérêt de l'enfant, de remettre en cause le travail de la femme, au risque de la destituer de son droit de garde, ce qui constitue un frein à son autonomisation économique. L'avancée énoncée par l'alinéa 2 est rendue inefficace par l'alinéa 3.

IV. Droits patrimoniaux

L'article 37 qui fait état de la conservation de ses biens par chaque époux s'est substitué à l'article 38-2 de l'ancien code qui a été abrogé et qui disposait : « la femme dispose de ses biens en toute liberté ». Ce nouvel article efface la discrimination initiale qui existait implicitement dans l'ancien texte qui sous entendait que la femme ne pouvait pas toujours disposer librement de ses biens. Il cherche à éliminer l'idée de protection de la femme qui sous-entend son maintien en état de dépendance.

L'actuel article 37 met non seulement les deux époux sur un pied d'égalité mais considère implicitement que la femme tout comme l'homme, gère ses biens comme elle l'entend. Ce nouvel article est de nature à participer à l'autonomisation économique de la femme qui est placée sur un pied d'égalité avec l'homme dans leurs rapports patrimoniaux.

Dans sa quête de protection du patrimoine de la femme, acquis lors du mariage, le législateur de 2005 permet aux époux d'opter pour un régime de confusion des biens. Ici est mise en exergue la liberté individuelle de chaque époux dans le choix du régime qui lui convient, et l'assurance pour la femme de récupérer une partie des biens acquis en cas de divorce.

V. Le droit à l'éducation et à la santé

La révision constitutionnelle de 2016 (Art. 65) garantit le droit à l'enseignement, ainsi que sa gratuité, son caractère obligatoire ainsi que l'égal accès à l'enseignement et à la formation professionnelle.

La loi 08-04 du 23/01/2008, portant loi d'orientation de l'éducation nationale, consacrait déjà les principes du caractère obligatoire de l'éducation pour les filles et les garçons de 6 à 16 ans et de la gratuité de celle-ci sans discrimination de sexe pour tous les niveaux relevant du secteur public de l'éducation nationale. À compter de 2008 l'enseignement concernait également les enfants de 5 ans dans le cadre de l'enseignement préparatoire sans discrimination entre les filles et les garçons. Pour atteindre l'objectif de généralisation de l'enseignement, de nombreuses écoles ont été construites, ce qui a permis de rapprocher l'établissement du domicile de l'enfant, favorisant ainsi sa scolarité, particulièrement pour les filles en zone rurale.

Il y a également un égal accès à la formation des femmes et des hommes ; il n'y a pas de secteurs professionnels réservés aux hommes. La femme au foyer bénéficie aussi de la formation pour accéder à un travail rémunéré. La promotion et l'intégration des femmes a pour finalité leur autonomisation économique en stimulant leur capacité à améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille, ce qui renforce par la même leur situation dans la famille et dans la société. Malgré une forte augmentation de la scolarisation des filles et la réussite dont elles font preuve par rapport aux garçons, il y a une déperdition des filles au niveau du collège en milieu rural où les préjugés et stéréotypes ont la vie dure. Il faut souligner également que la formation ne tient pas compte des besoins du marché, d'où la difficulté des femmes d'accéder au monde du travail.

Le droit à la santé sans discrimination fondée sur le genre est aussi posé comme un principe par la révision de la Constitution de 2016. L'Algérie offre une couverture sanitaire importante. Une attention particulière a été portée aux personnes défavorisées et aux personnes âgées en matière de couverture sociale.

De nombreuses réalisations d'infrastructures de santé de proximité ont permis aux femmes d'être médicalement prises en charge, particulièrement dans le domaine de la santé maternelle, ce qui a eu pour effet une réduction du taux de mortalité aussi bien pour les mères que pour les nouveaux nés. A cet effet le décret 05-438 du 10/11/2005 renforce les systèmes de santé pour la mère et l'enfant.

Toutefois malgré toutes ces infrastructures et services offerts pour l'amélioration de la santé des femmes, il n'en demeure pas moins que les femmes des zones du Sud éprouvent des difficultés de soins vu le manque de médecins dans ces régions ; le service civil obligatoire pour les nouveaux médecins à lui seul ne suffit pas.

De plus, contrairement aux femmes en âge de procréer qui bénéficient de nombreuses facilités, les femmes ménopausées ne bénéficient d'aucune politique sanitaire spécifique. Pourtant ce sont ces femmes-là, déchargées des obligations relatives à l'éducation des enfants, qui bénéficient d'une plus grande mobilité de participer à la vie économique et de s'autonomiser économiquement.

VI. La non-discrimination en matière de travail

Selon la Constitution (Art. 36), « l'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi ... L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises ». Cette nouvelle disposition va dans le sens de la promotion de l'autonomisation économique de la femme. Cette disposition va au-delà de ce que prévoyaient la loi 90-11 et l'ordonnance 06-03.

La loi 90-11 modifiée et complétée sur les relations de travail garantit le droit au travail et l'égalité des sexes en matière d'emploi. Elle prévoit que les clauses contenues dans le contrat de travail ou dans la convention collective qui créent une discrimination de toute nature entre les travailleurs, sont nulles. De même l'ordonnance 06-03 relative à la fonction publique interdit toute discrimination des salariés en raison de leur sexe.

Pourtant, l'aspect programmatique de la disposition constitutionnelle ne peut pas garantir concrètement l'accès de la femme au monde du travail à égalité avec l'homme, ni sa promotion professionnelle. En effet, les discriminations existantes dans le code de la famille et les stéréotypes relatifs aux rôles des femmes et des hommes dans la société portent atteinte à l'égalité homme-femme dans le monde du travail. Aussi il y a lieu de sensibiliser les gens pour abandonner les stéréotypes relatifs aux rôles des femmes et des hommes dans la famille et dans la société.

D'un autre coté il est constaté que beaucoup de femmes n'exploitent pas les dispositifs qui leur sont offerts aussi bien en matière de formation qu'en matière de soutien à l'emploi ou à la création de micro ou de petites entreprises. D'où l'inefficacité des dispositions constitutionnelles et législatives.

La révision constitutionnelle de 2016 fait état dans l'article 62 de « l'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'Etat qui est garant de tous les citoyens sans autres conditions que celles fixées par la loi ». Cette disposition est inefficace car en fait, peu de femmes accèdent à ces postes. Il aurait fallu que ce texte fasse état de la parité dans ces emplois, laquelle est plus concrète et donc plus difficile à contourner que l'égalité.

a) Le droit à un environnement sain

Pour la première fois la révision de la constitution consacre le droit du citoyen à un « environnement sain ». Cette rédaction programmatique est inefficace et n'offre pas les garanties nécessaires à la réalisation de cet objectif. Il n'y a pas d'approche genre et il n'y a pas de protection spécifique aux femmes contre les risques environnementaux, particulièrement dans le milieu du travail. La protection de la santé de la femme contre ces risques peut être un facteur favorable à l'accession de la femme au monde du travail et donc à son autonomisation économique.

4. L'effectivité des droits économiques

i. Liberté d'investissement

L'article 42 de la constitution de 2016 pose comme principe la liberté d'investissement et de commerce. Son alinéa 2 porte « encouragement, sans discrimination » de l'épanouissement de l'entreprise au service du développement économique. Même si l'approche genre n'est pas consacrée dans cette disposition, cette dernière est un encouragement à l'investissement par les femmes dans la mesure où elle fait état de la non-discrimination au sens large, ce qui inclut la non-discrimination en fonction du genre en matière d'investissement.

Au niveau législatif, d'autres textes encouragent l'autonomisation économique des femmes même si l'approche genre n'y est pas contenue. Ainsi l'ordonnance 03-03 relative à la concurrence, modifiée et complétée, interdit dans son article 6 les « pratiques et actions concertées, conventions et ententes.. » qui limitent l'accès au marché ou à l'exercice d'activité commerciale. Certes cela ne concerne pas spécifiquement les femmes, mais étant donné leur vulnérabilité, exacerbée par les dispositions discriminatoires du code de la famille et par les stéréotypes de répartition des charges entre l'homme et la femme, il est indéniable que cette disposition va dans le sens de l'encouragement des femmes à s'autonomiser économiquement dans le domaine du commerce et à augmenter leurs chances dans l'accroissement de leur production.

ii. Egalité entre les agents économiques

L'article 42 prévoit dans son alinéa 4 l'interdiction de « répartir les marchés ou les sources d'approvisionnement », ce qui est également profitable à l'accroissement de l'autonomisation des femmes commerçantes qui sont légalement protégées de toutes pratiques pouvant freiner leur participation sur le marché.

Dans le même esprit, l'alinéa 6 de ce même article prohibe la pratique « de conditions inégales à des prestations équivalentes » entre agents économiques. Cette disposition, même si elle concerne tous les agents économiques, quel que soit leur genre, participe à la protection des agents économiques féminins contre les discriminations qui peuvent être pratiquées à leur encontre, ce qui encourage leur accès au marché et leur autonomisation économique et l'assurance pour elles de ne pas subir des désavantages par rapport à leurs concurrents masculins.

Dans le même sens, l'article 7 de cette ordonnance interdit les abus de position dominante ou monopolistique sur un marché. Certes cette disposition n'est pas spécifique aux agents économiques féminins, mais permet à ces dernières de ne pas être l'objet d'abus commerciaux.

Dans le même esprit, la loi 04-02 protège les agents économiques contre les pratiques de concurrence illicite et déloyale entre les commerçants quel que soit leur sexe ainsi que d'autres textes subséquents en matière économique.

Toute cette législation économique n'adopte pas, cependant, une approche genre.

Il en est ainsi de la loi sur l'investissement qui offre aux investisseurs des garanties comme la non rétroactivité des lois ultérieures sur les investissements réalisés dans le cadre de la loi 16-09. Il s'agit d'une sécurité juridique appréciable pour tous les

investisseurs et qui est de nature à inciter les femmes à se lancer dans le domaine de l'investissement et de l'entrepreneuriat.

Les investisseurs peuvent bénéficier « d'aides et d'appuis prévus par le compte d'affectation spécial n° 302-124 » portant « fonds national de la mise à niveau des PME, d'appuis à l'investissement et des promotions de la compétitivité industrielle ».

C'est une loi complète qui désigne les modalités de son application. Il s'agit d'une avancée concrète et réelle dont quelques femmes ont su tirer profit. Mais d'une façon générale, la femme, souffrant souvent de manque de mobilité, n'a pas un accès facile à l'information sur les facilités que lui offre cette loi. De plus, les stéréotypes sur la répartition des charges en fonction du sexe constituent autant d'obstacles à son accès à l'investissement, domaine traditionnellement considéré comme réservé aux hommes.

Chapitre 2 : Les discriminations contre les femmes se maintiennent et empêchent l'autonomisation économique des femmes

Les réalisations qui ont contribué à renforcer l'égalité homme-femme dans le domaine de l'autonomisation économique, identifiées au premier chapitre attestent d'une amélioration des droits de la femme dans certains domaines (parlement, éducation, emploi, transmission de la nationalité, quelques amendement du code de la famille promulgation de la loi sur la violence conjugale) .

Cependant, le tableau est très mitigé. Plusieurs facteurs empêchent encore l'autonomisation économique effective des femmes en Algérie. Malgré un arsenal législatif important et les ratifications par l'Algérie de plusieurs instruments internationaux proclamant exhortant l'Etat algérien de combattre la discrimination à l'égard des femmes, les stratégies l'autonomisation économique des femmes restent timides. Plusieurs facteurs contribuent à maintenir la discrimination contre femmes, notamment dans le domaine économique. Ces facteurs, d'ordre politique, juridique et socio culturel se conjuguent et influent sur l'exercice des droits légaux et humains des femmes en entravant ainsi son autonomie économique.

1. Les facteurs politiques entravant l'autonomisation économique des femmes en Algérie

Force est de constater que seule la volonté politique, au plus haut degré, permet de donner suite aux lois et aux engagements internationaux par le passage à l'action. Incontestablement, il ressort de cette étude, qu'il y a un manque de volonté politique empêchant l'amélioration des droits de la femme et la réduction des inégalités et la discrimination faites aux femmes . Effectivement, les lois contre ce fléau sont promulguées mais manquent d'effectivité et d'efficacité.

i. Le manque d'effectivité des lois en matière d'égalité et de non-discrimination

L'effectivité des lois relatives aux droits légaux et humains des femmes tels qu'ils sont définis par les traités internationaux, est entendue ici comme l'application concrète de ces lois. Les lois promulguées en matière d'égalité et de non discrimination sont en principe effectives et coercitives afin de produire l'effet voulu dans les pratiques

sociales et les comportements sociaux inégalitaires très rigides et austères aux droits de la femme dans la société algérienne.

Or il existe un grand écart entre les lois et leur application confinant ainsi les droits de la femme dans le domaine de l'abstrait.

Les lois sont affaiblies par les conduites sociales hostiles aux droits de l'égalité homme –femme. L'analyse fait clairement apparaître que les mentalités rétrogrades constituent la plus grande entrave empêchant les femmes de jouir pleinement de leurs droits légaux et humains

ii. Le manque d'efficacité des lois en matière d'égalité et de non-discrimination

L'efficacité de la loi signifie ici l'application confirmée et manifeste par les autorités étatiques chargées de sa mise en œuvre. L'éducation et l'information, par exemple constituent un moyen efficient lorsqu'il s'agit d'adopter une politique positive et rigoureuse en tenant compte de la nature de l'inégalité, de sa source et de sa portée sociale. Par ailleurs, le contrôle de l'application de ces lois est indispensable pour s'assurer que des actes concrets et visibles sont bien accomplis en fournissant les moyens nécessaires pour leur application. Dans certains cas, l'intervention du juge compétent est indispensable pour sanctionner toutes les violations entravant le respect des droits fondamentaux des femmes. A ce niveau, il s'agit de modifier en profondeur et de façon radicale les comportements sociaux néfastes aux droits de la femme.

C'est grâce à l'efficacité des lois qu'il sera possible d'atteindre les objectifs définis ainsi que leurs effets sociaux. Dans les faits, les lois coutumières continuent à entraver l'application des droits fondamentaux des femmes, aidées en cela par la passivité de l'Etat.

2. Les facteurs juridiques entravant l'autonomisation économique des femmes en Algérie

La constitution est le principal instrument formel de l'autonomisation des femmes. Les modifications de 2008 et 2016 ont contribué à renforcer les droits et libertés fondamentales de l'homme de manière générale. Le principe de l'égalité et non discrimination entre les hommes et les femmes est clairement posé. En veillant à l'effectivité et à l'efficacité par la loi sur le quota, par exemple, une participation de la femme aux assemblées élues a été accomplie.

Avant leur promulgation et leur mise en application, toutes les lois sont transmises au Conseil constitutionnel qui se prononce sur leur conformité à la Constitution. L'existence de lois, à l'exemple du code de la famille, non conformes à l'esprit de la Constitution atteste d'un dysfonctionnement institutionnel important. L'exemple du code de la famille, discuté longuement, met en évidence le peu de cohérence du corpus juridique dans son ensemble. La nature de la superstructure juridique est le digne reflet des rapports de force du terrain. Le droit coutumier, les traditions, les stéréotypes, la référence au droit musulman sont autant de facteurs jouant en faveur du peu d'effectivité de l'esprit de la Constitution ou des lois lorsqu'elles existent et sont

conformes à la constitution. Les dispositions du code de la famille sont importantes du fait qu'elles s'intéressent à la cellule de reproduction de l'ensemble des rapports sociaux. C'est le cœur de la société; c'est aussi le cœur de la transformation des rapports homme/femme. Le maintien de la division sexuelle du travail, de la polygamie, de l'héritage dans sa nature actuelle, etc. vident de leurs sens toutes les autres avancées, somme toute théoriques. Une femme n'ayant pas accumulé des biens accède difficilement au financement et par conséquent à de moins larges marchés. Une femme n'ayant pas les moyens de faire garder ses enfants pour cause d'absence d'infrastructures publiques ou de moyens financiers ne peut disposer de la mobilité nécessaire pour exercer une activité autre que domestique. A l'état actuel, il n'y a aucun élément juridique qui permet d'affirmer que les lois économiques et de développement sont fondées sur la conception des rapports genre dans la société algérienne afin de réduire les facteurs contribuant aux inégalités entre femmes et hommes et entravant la jouissance des femmes dans leurs droits légaux et humain.

Les lois relatives au développement économique et commercial sont neutres et aveugles. Tout en s'adressant à tous les citoyens sans discrimination aucune, elles ne considèrent pas les spécificités du genre. Les lois n'opèrent aucunement de différence entre les sexes; elles méconnaissent complètement les discriminations de facto combien visibles et avérées. Les femmes ont des conditions initiales défavorables à celles des hommes. Un genre « transformatif » aurait agit d'abord sur ces conditions de façon à mettre les femmes sur le même pied d'égalité que les hommes. L'aventure du commerce et de l'emploi est difficile mais davantage pour les femmes.

3. Les facteurs socioculturels entravant l'autonomisation économique des femmes en Algérie

Il existe bel et bien des obstacles factuels liés au poids des traditions et des préjugés sociaux culturels dont la plupart des femmes ne peuvent se départir malgré les droits qui leur sont accordés en matière économique par la constitution et par certaines lois qui n'opèrent pas de différence entre les hommes et les femmes.

Le statut juridique de la femme algérienne est écartelé entre le système juridique fondé sur l'égalité proclamée par les dispositions de la Constitution et les conventions internationales ratifiées et le système traditionnel conservateur issu de la Charîa. La logique plutôt concurrentielle que complémentaire de ces deux référentiels a pour effet d'entraver fortement les droits de la femme car très souvent, c'est le système traditionnel qui domine et fait force de loi dans l'indifférence des institutions légales. Par ailleurs, les facteurs socioculturels empêchent une grande majorité de femmes de prendre conscience de leurs situations inégalitaires car souvent dépourvues d'informations sur leurs droits.

i. La dominance du système traditionnel conservateur issu de la religion entravant les droits de la femme

La dominance du système traditionnel dans les rapports conjugaux et familiaux constitue de grands obstacles entravant les droits de la femme dans la société algérienne. Ce système est marqué par le patriarcat qui produit des attitudes

socioculturelles discriminatoires manifestes à l'égard des femmes, défavorisant considérablement sa participation aux activités productives et commerciales. Selon cette représentation, le rôle de la femme est réduit aux tâches domestiques qui ne sont ni rémunérées ni reconnues comme un travail social sur lequel repose tout l'édifice social.

Ce rôle est alternatif au temps qu'elle peut déployer plus utilement dans d'autres activités. Il va de soi qu'il est dans l'intérêt des stéréotypes traditionnels de défendre le statu quo. La question est de savoir qu'ont fait les pouvoirs publics pour réunir les conditions objectives pouvant accroître la mobilité des femmes et leur marge de manœuvre. Le manque d'infrastructures socio éducatives et de mécanismes incitatifs jouent malheureusement en faveur du statu quo. Le taux de chômage des femmes diplômées du supérieur est une preuve suffisante ; les femmes dotées de capital humain sont comme « piégées par le mariage ».

ii. Le manque d'accès à l'information relative aux droits de la femme

L'accès à l'information sur les droits de la femme est indispensable pour les femmes et particulièrement pour la femme rurale afin qu'elle puisse prendre conscience de sa situation précaire et comprendre les pratiques et les comportements néfastes qui affectent négativement les droits fondamentaux des femmes. Celui ci offre la possibilité et la détermination de rejeter les pratiques socioculturelles qui normalisent l'inégalité entre les sexes ainsi que l'exclusion et la discrimination dont elle fait l'objet.

L'accès à l'information permet aussi d'améliorer l'accès à la connaissance, aux opportunités sociales, à la technologie, aux infrastructures sanitaires, à des modes de transport adéquats, au crédit et aux marchés.

Or, selon cette étude les stratégies d'information et de communication sur la question des droits de la femme, l'élimination de la discrimination sont quasiment inexistantes.

Recommandations spécifiques

Sur le plan politique

- Mise en place de mécanismes adéquats pour l'effectivité et l'efficacité des lois internationales et nationales en matière des droits humains et droits légaux notamment pour les principes d'égalité et de non discrimination : Cette question ne peut faire abstraction des conditions socio-économiques dans lesquelles les droits sont proclamés. La mise en œuvre dépend notamment d'un certain développement de la société.
- Faciliter, par tous les moyens, l'accès des femmes aux postes de décisions et de responsabilité, jusqu'à obtention de la parité.

Sur le plan juridique :

- rendre toutes les lois en conformité avec les principes des conventions internationales ratifiés par l'Algérie et la Constitution y compris le code de la famille.

- Intégration de l'élément genre dans toutes les lois ayant un lien avec l'autonomisation économique de la femme.
- -Sur le plan socioculturel: La mise en place d'un système de société respectant l'égalité et la non-discrimination. Renforcer le droit d'accès à l'information relative aux droits de la femme.
- Sur le plan économique : instaurer l'égalité dans l'accès à la propriété notamment dans le droit successoral, faciliter l'octroi des crédits aux femmes sans garantie bancaire, faciliter la création des entreprises ,petites et moyennes, faciliter l'accès aux femmes pour des activités commerciales diversifiées. Favoriser l'aide pour la croissance des entreprises dirigées par des femmes.

Conclusion générale

L'ambition de ce travail était d'analyser la situation du genre en lien avec l'économie et le commerce en s'appuyant sur une grille d'analyse spécifique à cet objet. Il s'agissait de qualifier avec des concepts appropriés au genre le processus d'autonomisation de la femme. L'économique est vu dans ce travail comme la clef de voute de ce processus sachant que l'autonomie confère à ceux et à celles qui en jouissent plus d'indépendance et de liberté dans les relations avec autrui. Pour autant le processus d'autonomisation des femmes relèvent de l'imbrication des sphères économique, social et politique.

Au plan du droit, la Constitution, loi suprême, a reconsidéré les droits de la femme conformément aux nombreuses conventions et traités internationaux et régionaux, relatifs aux droits humains et aux droits spécifiques des femmes, ratifiés par le pays. L'effet attendu de cette avancée réelle sur le plan constitutionnel concerne le changement de comportement global de la population, de l'administration, du monde politique et du monde économique. Visant les problèmes de comportement, ce processus peut être plus ou moins long sachant que les sociétés ne sont pas aussi permissives les unes que les autres quand il s'agit de changer.

L'impact des révisions constitutionnelles, intervenues en 2008 et 2016, sur le corpus juridique ne traduit pas toujours l'esprit des conventions ratifiées ni celui de la Constitution. Les lois internes tardent à intégrer fidèlement l'esprit de la Constitution dont les dispositions relèvent du genre transformatif. Le forcing politique, opéré par le président de la république, ayant eu pour résultat la promotion des droits politiques, concrétisée par 1/3 des sièges du parlement au profit des femmes, n'a pas eu un écho suffisant du reste de la sphère juridico institutionnelle. Cette fragmentation juridico institutionnelle est probablement due au fait qu'il faut du temps pour adapter le corpus juridique et réformer les institutions selon le nouvel esprit de la constitution car cela demande, sans doute, une véritable ingénierie en la matière. En second lieu, les forces d'inertie favorables au statuquo existent bel et bien dans toutes les sphères de la société.

Ces forces viennent de la société elle-même qui reste dominée par le patriarcat comme structure familiale ayant intérêt à reproduire la division sexuelle du travail. Les résistances, les stéréotypes, encore puissants, sont soutenus sur le plan institutionnel par le code de la famille, y compris dans sa nouvelle version, qui ne se départit de ses références rigides au droit musulman. Cet exemple met en évidence le peu de cohérence du corpus juridique dans son ensemble comme instrument global de gouvernance et la superstructure comme un digne reflet des rapports de forces.

Les dispositions du code de la famille sont importantes du fait qu'elles gouvernent la cellule de reproduction de l'ensemble des rapports sociaux. C'est le cœur de la société; c'est aussi le cœur de la transformation des rapports homme/femme. Le maintien de la division sexuelle du travail, de la polygamie, de l'héritage dans sa nature actuelle, etc. vident de leurs sens toutes les autres avancées, somme toute théoriques. Une femme n'ayant pas accumulé des biens accède difficilement au financement. Une femme n'ayant pas les moyens de faire garder ses enfants pour cause d'absence d'infrastructures publiques ou de moyens financiers ne peut disposer de la mobilité nécessaire pour exercer une activité autre que domestique. Le code de la famille est probablement l'instrument le plus redoutable entre les mains des forces contraires à l'autonomisation de la femme. Le droit musulman, inspiré de la Charîa, et le code de la famille de ce droit offrent une légitimité facile pour le législateur et les défenseurs, au nom de la religion, pour faire perdurer l'ordre ancien. Les atavismes et des bocages de toutes sortes continuent à se dresser contre l'autonomisation des femmes. Les discriminations générées par le code de la famille ou justifiées par lui se propagent à l'ensemble des autres sphères de la société en un système de contraintes se nourrissant les unes les autres.

Au plan de l'économie et du commerce, le mapping et la révision des textes concernant l'économie et le développement ne décèlent aucun élément juridique qui soit fondé sur la conception des rapports genre dans la société algérienne. La révision des textes appartenant au corpus juridique à commencer par la constitution et s'étendant à tous les autres devant respecter scrupuleusement son esprit a été des plus larges tout en se focalisant sur les aspects du genre en lien avec l'économie et le commerce. Les codes (investissement, douanes, du commerce, des impôts) et les accords régionaux (accord d'association avec l'UE) et bilatéraux (GZALE et Tunisie) ratifiés ont été passés en revue afin d'en mesurer la sensibilité au genre.

Les politiques et les stratégies du Genre peuvent être qualifiées de neutres et d'aveugles. Elles énoncent des principes non discriminatoires sans se soucier de la situation réelle des parties prenantes. Ces textes mettent les femmes et hommes dans la même situation en ignorant de fait que l'héritage historique des femmes les handicape lourdement par rapport aux hommes. Ces textes et dispositions ne manifestent aucun souci quant à l'inégalité des conditions initiales des femmes et des hommes. Il n'y a pas de stratégie de transformation des rapports/Genre. L'Etat algérien a dispensé une grande générosité pour soutenir les droits humains, sociaux et économiques depuis près de décennie sans soucier de rééquilibrer les rapports /Genre grâce à une action volontariste.

L'analyse des données réelles concernant la place de la femme dans l'économie et le commerce s'est basée sur les statistiques relatives à l'emploi et à l'entrepreneuriat et au marché financier, sur le mapping et l'enquête de terrain portant sur 36 organisations (Ministères, autres institutions de l'Etat, agences de soutien, associations et banques) ayant toutes une relation directe avec le commerce ou du moins avec l'autonomisation économique des femmes.

La réalité renvoie des situations paradoxales, voire contradictoire. Les ratios sexo spécifiques sont largement favorables aux femmes dans les domaines du capital humains alors qu'ils lui sont largement défavorables dans l'économie et le commerce. Le capital humain accumulé par les femmes, facteur stratégique, ne parvient pas pour le moment à infléchir les résistances dans les autres sphères de la société et de l'économie qui sont imbriquées et enchevêtrées et empêchent l'autonomisation de la femme.

Les législations dans le champ économique, neutres et aveugles dans leurs énoncés, ont un effet marginal sur le taux de participation de la femme au développement de l'économie nationale. Cette participation est des plus faibles au monde alors que le pays a connu une croissance soutenue sur longue période.

La question qui reste posée est celle du gel de potentiel de capital humain dormant qui, si fructifié, permettra aux femmes d'exploiter des opportunités pour devenir plus autonomes et accroître le bien être général. Les quelques hypothèses pour expliquer ce paradoxe concerne le mariage en tant qu'institution traditionnelle reproduisant la division sexuelle du travail. *Il serait judicieux d'enquêter les femmes hautement diplômées en chômage ou non actives pour savoir de quoi relèvent leurs situations.*

Les résultats du terrain ne corroborent pas dans une majorité de cas ceux qui sont issus de la révision des textes. Bien que les organisations enquêtées n'aient pas de politique formelle du genre, elles manifestent une grande sensibilité au genre concernant la valorisation de leur travail, leur nomination à des postes supérieurs, au respect, etc.... Ces résultats inviteraient à penser que la réalité connaît des avancées plus rapides que le corpus juridique et organisationnels sensés l'encadré. La structure de l'échantillon expliquerait probablement la nature des réponses. *Les femmes et les hommes interrogés appartiennent en majorité aux directions de leurs organisations.* Il est difficile de dire que leurs opinions recoupent ou non celles de la majorité. Le seul volet ayant reçu des réponses défavorables et celui de la culture du genre. Les organisations, bien que sensibles au genre, ne récoltent pas de données selon le genre, ne tiennent pas compte du genre dans leur processus de planification et de programmation et n'évaluent pas les résultats en fonction du genre. Il s'agit non pas d'une opinion mais d'un fait. Le travail de mapping a mis en évidence qu'aucune organisation, exception faite d'une banque privée étrangère n'a de programme pour le genre.

Une opération en profondeur par l'intermédiaire de l'école concernant les thématiques liées au genre est d'une nécessité absolue. Les enfants d'aujourd'hui sont les citoyens de demain. Aussi faut-il cultiver en eux les valeurs de liberté et de tolérance telles

qu'elles transparaissent de la constitution. Cette action pouvant être d'une grande efficacité doit être fortement encadrée par l'Etat (définition des programmes et profil des enseignements).

Les quelques observations concernant la place de la femme dans la société et l'économie permettent d'avancer qu'il faut briser les ressorts de la division sexuelle du travail. C'est la seule façon de libérer le potentiel féminin d'abord pour les femmes et ensuite pour toute la société. Les moyens matériels devant être réunis par l'Etat et concernant toutes les infrastructures matérielles et socio éducatives permettant de modifier le temps des femmes et accroître leur mobilité.

Le code de la famille, malgré les avancées enregistrées, méritent d'être soumis à une lecture très avisée et convaincante quant aux interprétations du droit musulman inspiré par la Charîa.

Bibliographie

- BAD-** 2015: Autonomiser les femmes africaines : Plan d'action ;
- Banque Mondiale** : Indicateurs du développement ;
<https://donnees.banquemondiale.org/indicato>
- Banque Mondiale** : Indicateurs du développement ;
<https://donnees.banquemondiale.org/indicator>
- Belmihoub Med Cherif-** 2016: Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, Friedrich-Ebert-Stiftung ;
- Benabdallah Youcef** : 2016 - Algérie : Politiques commerciales et diversification ; *Etude CNUCED afin d'appuyer les négociations pour l'adhésion de l'Algérie à l'OMC* unctad.org/en/PublicationsLibrary/ditctncd2015d7_fr.pdf
- CIDDEF** -2012 : Discriminations à l'égard des femmes en Algérie ;; <https://www.ciddef-dz.com/pdf/autres-publications/discriminations.pdf>
- Dennouni H.** - 2007 Les conventions entre époux en droit algérien, revue du laboratoire de droit privé fondamental, n° 4,
- Elphine Borione-** 2016 : <https://www.huffpostmaghreb.com/2017/03/08/delphine-borione>
- FMI-** 2018: Opportunités pour tous : croissance et inclusion au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ;
- Hedir Mouloud** . 2013: Benchmark des expériences dans la région MENA et pistes potentielles de reformes : Atelier FCE – 22 janvier ;
<https://www.google.ca/search?biw=1920&bih=947&ei=H1xPW6LsFOqL6AS6zYlg&q=Benchmark+des+experience>
- Houhou Yamina-** 2014, la discrimination à l'égard des femmes dans l'héritage en droit algérien, revue algériennes des sciences juridiques, économiques et politiques ,n°3
- International Labour Organization** -2017::nRegional tables and country/territory dashboards;
- International Labour Organization-** 2017 Towards a better future for women and work: Voices of women and men;
- IPEMED** (Fares al Hussami, Nicola Ehlermann, Georg Koeppinghoff : « Femmes entrepreneurs dans la région MENA »
- José Manuel Medina** - 2016: WOMEN for Growth/ Femmes pour la Croissance ; promotion et développement de l'entrepreneuriat des femmes ; ; <http://ma.one.un.org/content/dam/unct/morocco/docs/OIT/Fiche%20de%20pr%C3%A9sentation%20du%20projet%20W4G.pdf>
- Khelfa Dalila** - 2013: Les suretés dans le droit positif algérien obstacles ou leviers de développement des entreprises ; <http://www.fce.dz/wp-content/uploads/2015/09/les-suretes-dans-le-droit-positif-algerien-3.pdf>
- Ministère du Commerce-**2016 : Le Registre du Commerce Indicateurs et Statistiques ;
- Ministère de l'Industrie et des Mines** -2016: Bulletin d'information Statistique n° 29 et 31

Ministère de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition Féminine

2013 : mise en place d'une base de données sexo-spécifiques ; rapport final

OCDE: *Women in Business 2014: Accelerating Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region*

OCDE- 2017: L'autonomisation des femmes dans la région MENA, <https://read.oecd-ilibrary.org/development>

OMS : Stratégie de Coopération de l'OMS avec l'Algérie 2016-2020

ONS- 2015: Bulletin n° 740 ; DEMOGRAPHIE ALGERIENNE

ONS- 2011 : Les revenus salariaux mensuels et caractéristiques individuelles en; Collections Statistiques N° 189 Série S : Statistiques Sociales

ONS -2017: Activité, emploi & chômage en avril , Bulletin n° 785

ONUUDI - 2017: « *Promouvoir l'autonomisation des femmes pour un développement industriel inclusif et durable dans la région MENA* » ; Une étude sur l'entrepreneuriat féminin en Egypte, Jordanie, Liban, Maroc, Palestine et Tunisie ;

Organisation Internationale du Travail - 2017: Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie :

PNUD-2016: Rapport sur le développement humain

Lamia Benhabib et Philippe Adair - 2017 : Une rétrospective des dispositifs de la politique de l'emploi en Algérie (1997-2015) : L'évaluation macroéconomique et l'inégalité d'insertion selon le genre et l'âge ; in 3èmes Journées Economiques et Financières Appliquées JEFA'17, 28-29 avril 2017 *La Tunisie démocratique face à ses nouveaux défis économiques et financiers*

Ministère du Commerce-2016 : Le Registre du Commerce Indicateurs et Statistiques ; :

Ministère de l'Industrie et des Mines -2016: Bulletin d'information Statistique n° 29 et 31 ;

Tounes Magazine : promouvoir l'autonomisation des femmes pour le développement industriel inclusif et durable dans la région MENA

World Bank -2018: women, business and the law,

World Bank : [Algeria - GEM Global Entrepreneurship Monitor](http://www.gemconsortium.org/country-profile/34) <http://www.gemconsortium.org/country-profile/34>

Liste de documents revus y compris lois et conventions en plus des documents de politiques et de stratégies

- Code pénal, 169 pages
- Code de la nationalité, 10 pages
- Code civil 164, pages
- Code de la famille, 23 pages
- Loi portant orientation foncière , 19 pages
- Constitution, 29 pages
- Loi fixant les conditions et les modalités d'exploitation des terres agricoles du domaine privé de l'Etat , 4 pages
- Ordonnance fixant les conditions et modalités de concession des terrains relevant du domaine privé de l'Etat destinés la réalisation de projets d'investissement, 9 pages

- Loi relative aux titres et documents de voyage ,4 pages
- Accord d'association Algérie /union européenne 182 pages
- Code du Commerce 268 pages;
- Code des douanes 40 pages
- Code du travail 41 pages;
- Code des investissements 15 pages
- Loi de finances pour 2018 66 pages
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels 65 pages

LISTE DES INSTITUTIONS

	Organisme	المنظمات
Ministères	1- Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme	وزارة التضامن الوطني، الأسرة و قضايا المرأة
	2- Ministère du commerce	وزارة التجارة
	3- Ministère des Finances	وزارة المالية
	4- Ministère des affaires étrangères	وزارة الشؤون الخارجية
Autres institutions de l'Etat	5- Office National des Statistiques (ONS)	المكتب الوطني للإحصاء (ONS)
	6- Conseil National Economique et Social (CNES)	المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES)
	7- Centre National du Registre de Commerce	مركز تسجيل التجارة الوطنية
	8- assemblée populaire communale de Ghardaia	مجلس الشعب البلدي في غرداية
	9- Centre de proximité des impôts de Djelfa	مركز لضريبة- الجلفة الجرف
Banques et Assurances	10- Banque d'Algérie	بنك الجزائر
	11- Banque Es Salem	بنك السلام
	12- Natixis Alger	الجزائر بنك ناتيكي
	13- Natixis BBA	برج بوعرييج بنك ناتيكي
	14- Macirvie	Macirvie
	15- Caisse nationale de la sécurité sociale CNAS	صندوق الضمان الاجتماعي
	16- CASNOS	الضمان الاجتماعي لغير الأجراء
	17- Centre Familial (Caisse nationale des assurés salariés)	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
Agences	18- Agence nationale de l'emploi	الوكالة الوطنية للشغل
	19- Agence nationale de la promotion des exportations Algex	الوكالة الوطنية لتشجيع التصدير
	20- Association Nationale des Exportateurs Algériens (ANEXAL)	الرابطة الوطنية للمصدرين الجزائريين
	21- Association des femmes algériennes chefs d'entreprises (SEVE)	جمعية رائدات الأعمال الجزائريات
	22- Réseau Wassila	شبكة وسيلة

Associations	23- Association El Baraka (femmes et handicap)	جمعية البركة (المرأة والعجز)
	24- Association pour le travail traditionnel du tapis Ghardaia	جمعية التنمية و التضامن الاجتماعي لمساعدة المرأة بالجنوب
	25- Assala pour la promotion de la famille et des jeunes	جمعية أصالة للترويج للعائلة و شباب
	26- RAJ Rassemblement action jeunes	تجمع عمل الشباب
Recherches scientifique	Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle	مركز البحوث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية CRASC
	27- CRASC	
	28- CREAD Centre de recherche et d'Economie Appliquée au Développement	مركز البحوث والاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية
Entreprises	29- CEVITAL	سيفيتال
	30- Industrie des Cuirs et Textile Cheraga GETEX	صناعة الجلود والنسيج شراكة "جيتكس"
	31- SOCIETE DE PRODUCTION DES BOISSONS GAZEUSES & DES EAUX MINERALES	مؤسسة المياه المعدنية و المشروبات الغازية
	32- Bomare Compagny	بومار كومباني
Media	33- Services information et Média Alger	خدمات المعلومات والإعلام "الجزائر"