

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOULOUD MAMMERI DE TIZI-OUZOU
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET
DES SCIENCES DE GESTION
DEPARTEMENT DES SCIENCES ECONOMIQUES



Mémoire de fin d'études

*En vue de l'obtention du diplôme de Master académique en Sciences
économiques*

Option : Economie de développement.

Thème

Approches genre dans la fonction publique: Cas de l'UMMTO

Présenté par :

NIZIRAZANA Alivella

Sous la direction de :

SMADI Amina

Devant le jury composé de :

Président : BERBAR Mouloud/MCA/FSECG, UMMTO

Examineur : RAHMOUNI Djamila/MCB/FSEGC, UMMTO

Encadreur : SMADI Amina/MCA/FSEGC, UMMTO

Promotion 2021

Remerciements

Mes remerciements vont en premier lieu au Bon Dieu qui m'a donné la santé, la force et le courage de mener à terme ce travail.

Je tiens à remercier vivement ma promotrice Mme Smadi Amina, qui s'est montrée à l'écoute en apportant ses précieux conseils et orientations et qui m'a assisté tout au long de la réalisation de ce mémoire par sa disponibilité et avec patience.

Je remercie aussi la directrice du service personnels ATS de l'UMMTO qui a mis à ma disposition les informations nécessaires pour la réalisation de ce travail.

Je remercie également les femmes qui occupent les postes de responsabilité à l'UMMTO pour leur collaboration et leur disponibilité.

Je tiens à remercier, du fond de cœur mes parents, mes frères et sœurs et ma deuxième famille en Algérie pour leur soutien, leur encouragement et leur amour à mon égard.

J'exprime aussi mes sincères remerciements aux membres de jury qui ont accepté de participer à l'évaluation de ce travail.

Enfin, je remercie toute personne qui a contribué, de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Dédicaces.

Je dédie ce travail

*A mes chers parents NSABIMANA Pierre et MBONIMPA
Julienne, qui se sont donnés par amour tout au long de mon
existence.*

*A mes frères et sœurs qui m'ont encouragé et soutenu pendant
mon parcours*

*A ma famille en Algérie, particulièrement à celle de Tizi-
Ouzou qui m'a supporté, soutenu et encouragé durant mon
séjour en Algérie*

*A tous mes amis, mes proches et mes camarades de la
promotion 2021 pour leur amour et leur générosité.*

Abréviations et acronymes

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

ACDI	Agence Canadienne de Développement Internationale
ACVI	Année de Vie Corrigée de Facteur Invalide
AID	Agence Internationale de Développement
APF	Agence de la Promotion de la Femme
APS	Algérie Presse Service
BAYF	Building Algerian youth's future
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
BSRI	Bem Sex Role Inventory
C.U.T.O.	Centre Universitaire de Tizi-Ouzou
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
CEDPA	The Centre for Development and Population Activities
CES	Conseil Economique et social
D.G.F.P.R.A	Direction Générale de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
DAWN	Development Alternatives with Women for a New area.
EFE	Education for Employment.
EFTP	Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
EPT	Education Pour Tous

Abréviations et acronymes

FAO	Food and Agriculture Organization
FED	Femmes et Développement
FMI	Fond Monétaire International
GED	Genre et Développement
I.N.E.S	Institut d'Enseignement Supérieur
IDH	Indice de Développement Humain
IFD	Intégration Femmes et Développement
IFRC	International Federation of Red Cross and Red Crescent
INSTRAW	International Research and Training Institute for the Advancement of Women
ISTEEBU	Institut de Statistiques et d'Etudes Economiques du Burundi
MMEIG	Maternal Mortality Estimation Inter-agency Group
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
ODD	Objectifs du Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONAEA	Office National d'Alphabétisation et de l'Enseignement des Adultes
ONS	Office National des Statistiques

Abréviations et acronymes

ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
TMM	Taux de Mortalité Maternel
UIP	Union Interparlementaire
UIT	Union Internationale des Télécommunications
UMMTO	Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNFPA	United Nations Population Fund
UNICEF	United Nations of International Children's Emergency Fund
UNIFEM	Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme
UPITT	University of Pittsburg.
USAID	United States Agency for International Development
WBL	Women, Business and Law.

SOMMAIRE

Introduction générale.....	09
Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement.....	16
Section 01 : Le genre et ses dimensions.	20
Section 02 : Evolution historique des approches genre et développement.....	25
Chapitre 2 : Les différentes inégalités liées au genre	41
Section 01 : Inégalités de genre en matière de droits	43
Section 02 : Inégalités de genre en matière d'accès aux ressources.....	51
Section 03 : Inégalités de genre en matière d'accès au pouvoir	62
Chapitre 3 : Genre et administrations publiques	68
Section 01 : Représentativité des femmes dans les administrations publiques : tendance mondiale	70
Section 02 : Le genre dans les administrations publiques algériennes.....	86
Section 03 : Causes de plafond de verre en Algérie	96
Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO	102
Section 01 : Présentation de l'université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou	103
Section 02 : Méthodologie de l'enquête	106
Section 03 : Résultats de l'enquête et leur interprétation.....	110
Conclusion générale	139

INTRODUCTION GENERALE

Le développement tel qu'il a été défini par François Perroux en 1961 dans son ouvrage *L'économie du XX^{ème} siècle*, traduit « *la combinaison des changements mentaux et sociaux d'une population qui la rendent apte à accroître cumulativement et durablement son produit réel et global.* » (Maréchal J.P, 2003, p57)

Alors que la croissance est un phénomène quantitatif d'accumulation des richesses, le développement est un processus qualitatif qui engendre des grands bouleversements (valeurs et normes sociales, structures sociales, etc.) durable sur le long terme. Mais il faut préciser qu'il y'a une grande interdépendance entre la croissance et le développement. Ce dernier est la source de la croissance et nécessite une accumulation initiale (Deubel P., 2008, P.463) et *la croissance s'opère dans et par des changements de structures* (Maréchal J.P., 2003, p57)

Le développement est de nature humaine. D'ailleurs, pour le mesurer, on utilise l'indice de développement humain (IDH), contrairement à la croissance qui est calculé à des agrégats macroéconomiques. Selon Maréchal Jean Paul, le développement est « *l'économie de tout l'homme et de tous les hommes.*

Depuis longtemps, en passant par la révolution industrielle, le développement a été assimilé à la croissance et les économies mondiales, dominées par le capitalisme et les théories dominantes de l'époque (maximisation des profits) recherchaient à tout prix cette croissance. La surexploitation des ouvriers par les grands capitalistes, l'exploitation excessive des ressources naturelles, la répartition inégale des richesses entre les classes sociales, la pollution, exclusion de certaines catégories de personnes, etc. ont caractérisé cette recherche effrénée de la croissance.

Ce n'est qu'au début des années 1970, à la sortie de Rapport Meadows du club de Rome, que les économies mondiales ont pris conscience des effets pervers qu'une croissance peut entraîner, une fois qu'elle ne soucie pas ni de l'environnement, ni de la lutte contre les inégalités de toutes sortes ou d'inclure les uns et les autres dans l'économie.

Même si ce rapport a été élaboré dans le cadre de l'économie de l'environnement, il a servi de référence dans la mesure où après sa sortie, plusieurs questions, ignorées par la communauté internationale, ont gagné le terrain de la réflexion (recherche) et sont devenues la préoccupation des politiciens de cette époque. C'est le cas de la question liée aux femmes ; qui, pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, a fait son apparition dans le discours de développement sous la pression du mouvement et études féministes.

Pendant des millénaires, l'inégalité entre homme/ femme a été la règle dans presque toutes les sociétés ; ceci se sont manifestés par la différence de manière dont ont été traités les femmes et les hommes(enfantin/ambitieux), dans les langages qu'on utilisait pour qualifier une femme ou un homme(douce et soumise/dominateur et indépendant), dans le rôle qu'on leur assignait (femmes aiment des enfants, l'homme est plein de force et sportif) etc. dans la société et dans les traditions(Morley C.,2004,p.70) .Cela a engendré des inégalités et des discriminations entre les hommes et les femmes. D'où la femme était quasiment inexistante dans le développement.

Au début des années 1970, le femme apparait dans l'économie sous le principe « rajouter les femmes au projet de développement » afin de moderniser l'économie après des critiques de l'économiste danoise Ester Boserup, dans son ouvrage *women's role in economic developemt*, paru en 1970 où elle a dévoilé les effets négatifs introduits par la colonisation et les politiques de modernisation entreprises depuis la fin du seconde guerre mondiale sur les statuts et les conditions des femmes (verschuur C., Guérin I., Geutat-Bernard H., 2015p.48)

En 2015, les chefs d'Etat et des gouvernements se sont réunis à l'occasion d'un sommet spécial sur le développement durable à Rio. Ils ont abouti un programme pour l'agenda 2030 qui fixe 17 objectifs du développement durable pour répondre aux défis de la mondialisation. Là encore, la problématique « égalité entre les sexes et la réduction des inégalités » reviennent parmi les préoccupations mondiales.

En 2020, 25ans après Beijing et 5 ans après l'adoption des ODD, le bilan de tous ces efforts de la communauté internationale est certes, amélioré mais un grand chemin reste à parcourir, cela peut être prouvé par certains faits et statistiques disponibles :depuis 1995, 180millions de filles supplémentaires se sont inscrites à l'enseignement primaire et secondaire, la participation des femmes à l'enseignement supérieur a triplé, l'analphabétisme des jeunes femmes a considérablement baissé mais en 2018, on comptait moins de 90 filles scolarisés sur 100 garçons dans les 7 pays dans le primaire, 14pays dans le secondaire et 23pays dans le second cycle de secondaire(UNESCO , 2020).

Concernant la représentation des femmes aux pouvoirs politiques et dans les institutions, seuls 22 pays sont dirigés par les femmes élues par le peuple, 31% des postes de direction dans les administrations publique sont occupés par les femmes et 30% seulement constituent des cadres supérieurs de l'administration (UNDP-UPitt-2021).Aussi, seules 20% des entreprises

au niveau mondial sont dirigées par les femmes(BM, 2018) et seules 5 femmes sont à la tête des institutions financières de haut vol(FMI, 2021).

Quant aux violences que subissent les femmes, ONS déclare que au moins 35% des femmes, soit 1femme sur 3 a été exposé à des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire intime ou quelqu'un d'autre au cours de sa vie (ONS, 2021).

A propos du contrôle des ressources, l'écart salarial entre hommes et femmes est estimait à 25% ; les femmes gagnent 75% de ce que gagnent les hommes (BIT, 2019) et 95pays ne garantissent pas un salaire égale pour le travail égale alors que dans d'autres 86 pays, les femmes sont confronté à des différentes restrictions d'accès à l'emploi (Les femmes, L'entreprise et Le droit, 2022)

Pour ce qui est de l'exercice des droits, une femme dispose trois quart soit 76.5%, des droits reconnus aux hommes ; près de 2.4 milliards des femmes en âge de travailler à travers le monde ne jouissent toujours pas d'une égalité des chances économiques (Les femmes, L'entreprise et Le droit, 2022).

Sans douté, Les programmes et politiques mise en œuvre pour autonomiser les femmes ont eu des effets positifs sur la condition de la femme surtout dans le domaine de droits, de la santé, de l'éducation mais comme les exemples précédentes viennent de le montre, les femmes ne jouissent pas les mêmes droits que les hommes, les femmes n'accèdent pas aux ressources au même titre que les hommes, le pouvoir surtout politique continuer d'être un cible des hommes, la violence et le harcèlement restent la réalité des jeunes filles et des femmes au cours de leur vie, etc. dans le monde entier. Ce qui nous permet de dire que les inégalités entre les sexes subsistent partout et elles n'épargnent aucun domaine.

En Algérie, les femmes occupent 25.8% en 2017 et 22.5% en 2021 de sièges à l'assemble populaire national et 6.8% dans le sénat (PNUD Algérie, 2021). Même si ces moyennes placent l'Algérie en dessus des autres pays de la région, elles sont très faibles.

Cependant, les femmes demeurent rares dans les politiques et dans les échelons supérieurs des organisations, malgré les études qui montrent le bien fondé sur leur présence dans ces postes. Apparemment, la participation des femmes au même pied d'égalité que les hommes aux postes de décision serait d'une importance capitale pour atteindre l'égalité entre sexes mais également pour le développement. Les études vont plus loin en soutenant que les pays où les femmes sont suffisamment représentées, enregistrent des taux faibles de corruption car les

femmes sont moins tolérantes que les hommes à l'égard de la corruption ((Dollar, Fisman et Gatti, 2001 ; Gatti, Paternostro et Rigolini, 2003 ; Swamy et alii, 2001).

Dans les administrations publiques, le champ d'analyse qui nous intéresse dans ce travail, la représentation équitable à tous les niveaux permettrait d'accroître l'efficacité et la réactivité des gouvernements, aiderait les gouvernements à devenir plus responsable et plus soucieux des intérêts publics, ce qui améliorerait la qualité des services fournis et par conséquent, les citoyens regagneraient la confiance aux organismes publics. Egalement, les administrations publiques, étant les organismes responsables d'élaborer les politiques publiques et de s'assurer de leur mise en œuvre, une participation des femmes dans ces organismes permettrait ainsi de prendre en considération les intérêts des femmes (UNDP-UPitt-2021).

Malgré les progrès réalisés pour que les femmes accèdent dans ce domaine, (la présence des femmes dans ce domaine atteint 46% en 2020 au niveau mondial), elles y demeurent moins représentées sur ce qui est de l'occupation des postes de responsabilité. A titre d'exemple, seules 31% des postes de direction dans les administrations publique sont occupés par les femmes et 30% seulement constituent des cadres supérieurs de l'administration (UNDP-UPitt-2021).

En Algérie, les femmes représentent 40% des employés de la fonction publique. Même si on ne dispose pas les données détaillées sur la présence des femmes aux postes de responsabilité dans ce domaine, leur présence faible dans certaines commissions importantes (seules 10% des femmes étaient membres de la commission chargée des finances et de l'économie en Algérie en 2021)(PNUD Algérie, 2021) prouve que les femmes en Algérie reste moins représentées dans les échelons supérieurs de l'administration. D'ailleurs, certaines institutions publiques, à l'instar de l'UMMTO, le même phénomène s'observe : les femmes représentées plus de 55% des fonctionnaires de cette université et 61% des femmes occupant les postes supérieurs mais elles occupent les postes comme chef de service, chef de section (c'est-à-dire les postes les plus bas) et sont rares à occuper le poste du recteur, secrétariat général, le doyen, chef de département etc.).

Problématique de recherche

La représentation et la participation effective des femmes dans les institutions publiques et à tous les niveaux est sans doute importante et profitable. Elle permet à l'autonomisation des femmes car non seulement pour les femmes qui occupent les postes supérieurs, mais également en tant que modèle féminin, elles vont inspirer d'autres femmes qui aspirent aux

fonctions supérieures. Egalement la présence des femmes dans les administrations publiques, institutions en charge d'élaborer les politiques publiques, permettraient aux citoyennes d'avoir des ambassadrices qui comprennent mieux leur sort et en prendre en considération dans ces politiques, ce qui réduira les inégalités entre les sexes et les politiques non compatibles aux besoins de leur ressortissants.

Aussi, la participation des femmes dans l'administration publique est profitable pour cette administration. Elle lui permet d'avoir une réactivité et une efficacité dans son fonctionnement, une amélioration des qualités des services fournis sans corruption. Cela lui garantit une confiance de citoyens à son égard et une bonne gouvernance.

Enfin, la participation des femmes dans les instances de prises de décision placerait les pays sur le sentier de la croissance économique. En effet, la population féminine représente la moitié de la population mondiale mais cette population reste mal et sous exploitée, Ce qui veut dire que si les femmes ne sont bien représentées, l'économie perd ou n'utilise pas rationnellement le potentiel de plus de la moitié de la population.

Au vue de ces bases théoriques qui plaident pour la représentation équitable des femmes dans les postes de directions notamment dans les administrations publiques et en sachant que l'administration publique reste quand même une institution où les femmes sont plus employées comme c'est le cas de l'UMMTO, nous nous demandons la question suivante : Pourquoi les femmes demeurent sous-représentées dans les échelons supérieurs de la hiérarchie administrative ?

De cette question, peuvent découler d'autres questions :

- Qu'est ce qui empêchent les femmes à progresser dans leur carrière afin d'atteindre les sommets de la hiérarchie ?
- Y-a-t-il des facteurs discriminatoires qui rendent difficile l'accès des femmes aux postes supérieurs dans les administrations ?
- L'administration publique serait-elle une institution qui privilégie les hommes au détriment des femmes lorsqu'il s'agit d'une nomination aux postes supérieurs ?
- Pourquoi au sein de l'UMMTO, les femmes occupent les postes de bas d'échelle de la hiérarchie ?

Pour délimiter notre champ d'analyse dans la finalité d'apporter les éléments de réponses à notre problématique, nous supposons les hypothèses suivantes :

- **H1** : Le cadre juridique constituerait un obstacle qui empêche les femmes à accéder aux postes supérieurs de l'administration. En effet, les femmes ne jouissent pas les mêmes droits que les hommes. Cette jouissance de droits limitée aux femmes engendrant des inégalités et discriminations qui vont jusqu'à être un obstacle d'accès aux postes de directions.

- **H2** : Suite à la division inégale de travail entre les sexes dans la société, les femmes peinent à concilier la vie professionnelle à la vie privée. Ce qui justifie leur faible présence dans les postes supérieurs.

- **H3** : les femmes s'autocensuraient lors de l'occupation des postes. En effet, la division sexuelle du travail faite par la société a spécialisé les femmes dans les tâches ménagères et la société a donné les attributs masculins au pouvoir (les postes supérieurs), ce qui ferait que celles-ci se trouvent exclues de ces postes supérieurs.

Démarche méthodologique

Pour appréhender notre problématique et déduire la validité de nos hypothèses, nous avons opté d'abord pour une approche documentaire. Celle-ci à consister en une analyse des théories (ouvrages, articles et documents disponibles sur le sujet). Ensuite, nous sommes rapprochés des services de d'administration de l'UMMTO pour nous informer sur la part des femmes qui occupent les postes supérieurs. Enfin, à partir d'un cadre théorique, nous avons élaboré un questionnaire, qui nous a servi comme une étude quantitative sous forme d'une enquête s'adressant aux agentes administratives à postes supérieurs de l'UMMTO. Notre échantillon comprend 169 femmes et nous avons enquêté 53 femmes parmi celles-ci.

Structure du mémoire

Notre mémoire comprend 4 chapitres. Le premier chapitre donne un aperçu historique sur la question des femmes dans le développement à travers les différentes approches genres. Le deuxième chapitres nous mettent en relief les différentes inégalités persistantes dans nos sociétés et qui s'opposent à l'épanouissement des femmes .Il s'agit des inégalités en matière de droits, d'accès et de contrôle des ressources et d'accéder au pouvoir. Le troisième chapitre par contre, traite des problèmes de genre dans l'administration publique. Enfin, le dernier chapitre analyse et interprète les résultats obtenus pendant l'enquête réalisée auprès des femmes occupant les postes supérieurs à l'UMMTO.

**CHAPITRE 1 : APERCU HISTORIQUE
DES DIFFERENTES APPROCHES
GENRE ET DEVELOPPEMENT**

INTRODUCTION

L'histoire de mouvement de lutte pour les droits des femmes date au milieu du 19^{ième} siècle dans presque tous les coins du monde (verschuur C, 2015). Alors que durant cette époque les femmes étaient exclues du suffrage universel, ce mouvement qu'on peut appeler « le féminisme traditionnel » ou couramment appelé le « féminisme de première vague » a permis aux femmes d'obtenir le droit de vote dans les différents pays d'Europe (Fournier, M. 2014).

Ce mouvement a dans le temps, élargi le domaine de revendication quittant ainsi le droit de vote pour atterrir sur le terrain de travail, de l'éducation, des droits légaux et politiques et les autres domaines dans lesquels les femmes faisaient l'objet de discrimination. C'est en 1946 qu'a été inaugurée la commission de la condition de la femme au sein de la commission des droits de l'homme dans le but d'identifier ces domaines et veiller à ce que le principe d'égalité entre les hommes et les femmes soit respecté (Bisiliat, J., 2000)

En 1948, la déclaration universelle des droits de l'homme fut adoptée et signée par les 58 pays membres de l'époque et dans son deuxième article, elle déclarait que « *bénéficier des droits et libertés sans aucune distinction, telle que le sexe, la race, la couleur, la langue, que chacun peut etc.* » (Bisiliat, J., 2000, p13)

De son côté, l'Organisation Internationale de Travail (OIT) dans les années 1950 a approuvé la convention et le principe de la rémunération égale à un travail égal et la non-discrimination selon l'emploi et l'occupation et en 1973 le congrès américain vote « le Percy amendement » qui obligeait l'Agence Internationale de développement américaine (AID) à inclure les femmes à tous les projets de développement (verschuur C. 2015)

L'année 1974 fut marquée par deux conférences mondiales qui sont revenu sur la valeur de la femme : celle de la population qui a contribué à valoriser le statut de la femme en montrant son importance dans le planning familial et la conférence sur l'alimentation qui a insisté sur l'incontournable rôle que la femme joue dans l'alimentation et sur son intégration complète dans les projets de développement (Bisiliat J., 2000)

En 1975, l'ONU a décrété la décennie internationale de la femme et l'assemblée générale proclame la période 1975-1985 la décennie pour la femme qui a commencé par la première conférence mondiale des femmes à Mexico où a été mise en place un plan d'action mondiale qui contenait des priorités assignés au gouvernement et les principaux sujets de préoccupations concernant les conditions et le rôle des femmes (Anglade, M. N., 1995). Entretemps, les agences de Nations unies, les fondations, les

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

universités et les gouvernements de certains pays du Nord entérinent les recherches et la collecte des données sur les femmes afin d'en constituer un cadre de référence (Bisiliat J., 2000). Ils faut noter que la décennie des femmes a été proclamée dans le but d'intensifier les actions en faveur de l'égalité des sexes, d'intégrer les femmes dans le processus de développement et de la reconnaissance leur contribution en faveur de la paix. (Grosbon S., 2014).

Les négociations internationales, sous le dynamisme de la conférence de Mexico, ont continué et en 1979 ont abouti à l'adoption d'une convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination en l'égard de la femme (en Anglais CEDAW) qui entrera en vigueur en 1981 sous forme de traité international après avoir été ratifiée par une vingtaine de pays.

A la veille de l'adoption de la convention de 1979, cinq ans après la proclamation de la décennie onusienne de la femme, une deuxième conférence mondiale des femmes est tenue à Copenhague. L'ordre du jour étant de donner la visibilité et les directives aux nations pour atteindre les dispositions contenues dans cette convention et faire le bilan de la première partie de la décennie et proposer un programme de la deuxième partie (Anglade.M.N.,1995). Le bilan de la mi-décennie fut négatif. D'où la redéfinition du plan d'action avec un accent mis sur l'emploi, la santé et l'éducation. En même temps, plusieurs mécanismes internationaux et nationaux furent mis en place : l'INSTRAW, UNIFEM, la commission économique régionale des Nations unies disposant des centres de recherche et de formation sur les femmes (Afrique, Amérique latine, Caraïbes, Asie et Pacifique), la commission parlementaire des droits des femmes en Europe, etc. (Bisiliat J, 2000)

La troisième conférence mondiale des femmes s'est déroulée à Nairobi en 1985 à l'occasion d'examiner les acquis de la décennie pour les femmes et proposer les stratégies prospectives d'actions qui va clôturer le 20^{ème} siècle. La quatrième conférence mondiale des femmes est celle de Beijing en 1995 qui a identifié les obstacles à mise en œuvre des stratégies convenues à Nairobi et recommande aux gouvernements un plan d'action pour assurer le respect des droits fondamentaux des femmes et déraciner toutes formes de violences à l'égard des femmes (Grosbon s., 2014).

Malgré les efforts des pays et de la communauté internationale parallèlement aux revendications des féministes, l'égalité entre les hommes et les femmes n'a jamais été atteinte.

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

Au début du 21^{ème} siècle et au cours de ce siècle, la question d'égalité entre les sexes a fait l'objet d'abord des objectifs du millénaire de développement (OMD) en 2000, puis en 2005, elle revient à Pékin avec l'intention d'améliorer le statut social, économique et politique de la femme, ensuite, en 2015, l'égalité entre les sexes fait partie des objectifs adoptés pour le programme du développement durable pour 2030 (Nicolas Y., 2020) et enfin le forum génération égalité s'est déroulé à Paris en juillet 2021 pour proposer une série d'action ambitieuses pour la transformation des structures sociales. Ce forum a terminé en recommandant un plan d'accélération mondiale pour faire progresser l'égalité de genre d'ici 2026. Ces différentes initiatives se sont suivies d'une multitude des actions concrètes au niveau national et local.

Néanmoins, jusqu'à nos jours, l'égalité entre les sexes n'est pas encore atteinte et les inégalités ne cessent de s'approfondir, les femmes continuent à être marginalisées et à subir les violences d'une manière ou d'une autre (VERSCHUUR, C. 2015).

Le genre est un concept issu de l'anglais « Gender ». Ce concept est souvent confondu au sexe. Alors que le sexe regroupe l'ensemble de caractéristiques biologiques, innées, génétiques qui catégorisent les individus en deux groupes male /femelle ; Homme /femme ; le genre incarne des réalités très complexes liés aux traits de la personnalité de comportement et aux manières de perception (Nicholson L. 2009).

Cette confusion entre les deux concepts tire sa source dans le fait que le sexe n'est pas séparé du genre, il est inclus dans le genre, ce qui veut dire finalement que le genre est une « *organisation sociale de la différence sexuelle* » (Nicholson L. 2009 p.62).

Le concept genre a vu le jour grâce à l'engagement du mouvement féministe à la fin des années 1960, qui luttait contre les situations d'oppression que vivaient les femmes et qui contestait les ordres idéologiques, politiques, sociaux, économiques, environnementaux, etc sur lesquels se sont basés le développement (VERSCHUR C., 2015). Il est apparu pour la première fois dans un ouvrage « Sex, gender and Society » de sociologue Ann Oakley, où elle a mis en évidence les différences entre le genre et le sexe (Tilly L., 1990, P150).

En sa naissance, le genre traduisait toute différence entre les hommes et les femmes. La société était une déterminante importante dans la distinction entre ce qui est codifié comme féminin et celui qui est codifié comme masculin (Nicholson L. 2009). Ce qui veut dire que le genre faisait référence à la constitution ou création sociale du sexe. D'où l'appellation « sexe social », « rapports sociaux de sexe ».

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

Selon (VERSCHUUR C.2015) La notion de genre est « *un outil d'analyser qui permet de comprendre la construction sociale et culturelle des différences entre les hommes et les femmes et d'analyser la persistance des rapports inégaux entre les hommes et les femmes* »

Dans chapitre, on présentera l'évolution terminologique du concept de genre ou la construction du champ de savoir genre et développement après avoir défini les dimensions qu'il revêt.

Section 01 : Le genre et ses dimensions

Le genre est l'ensemble « *des idées acquises socialement (masculin et féminin) sur les deux sexes, pensées sur comment doit être un homme et/ou une femme* » (Smadi A. 2018, P .68).

Il s'agit des représentations des conceptions sociales ou culturellement conçus qui se dynamisent avec le temps. Aussi il renvoie la construction culturelle des identités féminin et masculin (Fanimore,J. 2014).

Le genre est perçu comme une catégorisation des personnes en leur attribuant des rôles, ces derniers se normalisent et deviennent des stéréotypes (Feal L., 2011, P18). Il renvoie à des façons d'être, des comportements acceptés par la société, des attentes spécifiques associées à chaque sexe.

Il fait référence aux différences socio-économiques, construites par la société et acquises par les individus.

Le genre est une construction sociale des rôles et des relations de pouvoir entre homme et femme ; il s'agit des comportements et des caractéristiques qui ne sont pas innées à l'être humain et qui sont acquis et construit par la société.

Le genre renferme trois dimensions :

1. Le genre : un concept social

Dans toutes les régions du monde entier, chaque société dispose de caractéristiques dites féminin ou masculins considérés comme étant naturel, inaltérables, décrétés par le Divin qu'elle confère à chaque individu (CQFD, 2004).

Ces caractéristiques comportent des idées et des valeurs considérées comme étant féminin ou masculin (les femmes sont émotives et les hommes sont rationnels) ou encore des rôles et pratiques convenus et spécifiques aux hommes ou aux femmes. Depuis des siècles, on a cru

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

que naturellement ces caractéristiques sont présentes ainsi et la société l'a appliqué de cette manière.

Néanmoins, au cours des années 1930, un courant de recherche a mis en évidence qu'un réalité tout individu sans considération des sexes, a des caractéristiques masculins et des caractéristiques féminines. C'est le degré de féminité ou de masculinité qui fait la différence (Morley C.,2004)

Selon BSRI(1974), il y a des traits féminins et des traits masculins qui sont jugés socialement souhaitables dans la société (américaine) comme le montre le tableau ci-dessous :

Tableau 01 : Classification des traits dits masculins et ceux dits féminins selon BSRI

Traits féminins	Traits masculins
Affectueux	Agir et se comporter en leader
Joyeux, gaie	Agressif
enfantin	Ambitieux
Sensible aux compliments	Prêt à prendre position
Aimer les enfants	Plein de force, sportif
Sensible aux besoins des autres	Individualiste, pourvoir à ses propres besoins
Parler avec douceur	Prend facilement les décisions
Epreuve de la sympathie	Compétitif
compréhensif	Forte personnalité
Loyal	Apte aux commandements
Soumis et doux	Dominateur et indépendant
Accommodant	Prêt à prendre risques
Confiance en soi	Va vers les autres

Source : Réalisé à partir de l'article de Morley C., Masculin /féminin : le genre des technologies de l'information ; revue française de gestion 2004/1 n°158 p.70

Mais cet auteur défend qu'un individu de sexe masculin puisse avoir des traits carrément féminins comme un individu de sexe masculin peut être dominé par des traits féminins. Dans des tels cas, une personne se trouvera en décalage non pas physiologiquement mais socialement (Morley C., 2004).En se basant sur cette thèse de BSRI, le genre signifierait ces traits que la société accepte ou souhaite comme masculin ou féminin qu'un individu quel que soit son sexe peut avoir. Ces traits ne permettent pas de changer le masculin et féminin

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

(homme en femme/male en femelle) et vice versa plutôt, ils permettent à la société de distinguer et identifier les traits caractérisant chaque individu, que ce soit un homme ou une femme.

Cela peut être prouvé par l'usage que propose le dictionnaire de la langue française de 1876 : « *on ne sait pas de quel genre il est, s'il est mâle ou femelle* » pour parler d'un homme très cache dont on ne peut pas discerner facilement ses sentiments ou encore Gladstone disait en 1878 « *Athéna n'avait rien de sexe à part le genre, rien de femme que la forme* » (Scott J., 2000, p41)

Cependant ces traits, au lieu d'être un moyen de distinguer les caractéristiques des individus, au lieu que ce soit un objet de complémentarité (les femmes et les hommes), la société a accordé aux femmes les traits appelés par elle-même féminins et elle les a utilisés contre les femmes et ils sont devenus une source des inégalités entre les hommes et les femmes.

Pour Scott J., le genre qui renvoyait à ces différentes attributions masculines ou féminines utilisés est plein de possibilités inexplorées. C'est le genre dans le sens grammatical (Scott J., 2000)

Au sens littéral, le genre a été utilisé et entré dans le dictionnaire l'encyclopedia of social sciences grâce aux féministes qui vont adopter un sens diamétralement opposés au sens grammatical de genre. A ce nouveau sens, le genre se référait « *à l'organisation sociale de la relation entre les sexes* » (TAHON, M-B, 2004, p7).

Parmi ces féministes, il y'avait des féministes américaines qui utilisait le concept de genre en insistant sur son caractère fondamentalement social des distinctions fondées sur le sexe. Ainsi, ils rejetaient les déterminants implicites dans l'usage du terme sexe ou différence sexuelle pour mettre l'accent sur l'aspect relationnel de la définition normative de la féminité (J.Scott, 2000).

Le genre en tant que concept social vient dans ce contexte.

Dans ce sens, il signifiera à toutes ces différences déterminée par la société et le sexe, toutes caractéristiques biologiques (l'aptitude des hommes à féconder et celle des femmes à mettre au monde (CCCI, MOTCH, AQOCI 1991, P16)

Sociologiquement parlant, le genre se rapporte à des attributions, représentations et rôle que la société à assigner à chaque individu (homme et Femme). Cette assignation, à son tour, vaut

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

créer des différences dans la relation sociale que ces individus entretiennent : c'est une relation inégale, asymétrique, disproportionnée en défaveur de la femme qui fait à ce que la femme demeure dans une position subordonnée ou marginale par rapport à l'homme.(UNESCO)

Le genre renvoie « aux catégories fondées sur le sexes dans des tournures telles que écart entre les genres (gender gap) ou politique du genre (politics of gender) »

L'appréhension du concept de genre dans son sens social permet de comprendre les constructions sociétales des féminités et des masculinités dans leur dynamique, interaction et diversité. Cet analyse social du genre permet d'entrer dans l'histoire sociale par le genre c'est-à-dire il détermine la place et les engagements des hommes et des femmes et des rapports sociaux dans ces constructions sociales sans oublier le place de femme d'une manière spécifique (VERSCHUUR C., GUERIN , I. et GEUTA-BERNARD H ., 2015).

Le genre joue un rôle important dans l'histoire sociale et culturelles car il permet d'identifier les traits, qui à la base se disait féminins ou masculins sans qu'ils soient appropriées à une personne de sexe masculin ou de sexe féminin mais qui sont devenu spécifique à un sexe pour faire une source de discriminations et d'inégalités.

Rompre ces caractéristiques sociales inégales et construire progressivement une société dans laquelle les femmes et les hommes seraient égaux est possible si seulement si la société ne se baserait plus sur la différence sexuelle arbitraire pour déterminer les possibilités et les restrictions de l'activité socio-économique des individus (Machiton M.1984)

Il faut noter que les rapports, identité, expression du genre, ne se présentent de la même manière partout dans le monde. La question des cultures ou les communautés entre en jeu et fait qu'il change dans le temps comme dans l'espace, comme le disait Robin Morgane (dans sisterhood is global) « la vie des femmes varie en fonction des cultures, races, nationalité ; etc. »(Nicholson L.2009 p.72)

2. Le genre : une méthode d'analyse

Le genre est une méthodologie d'analyse. Son analyse permet de comprendre la construction historique, sociale et culturelle des différences et des inégalités. (Isabelle G., Hélène G-B et Christine V.20015).Ainsi, il permettra aux femmes de comprendre leur situation en terme sociale plutôt qu'idiosyncratique (Nicholson ,1990).

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

Le genre en tant qu'une méthode d'analyse donne des interprétations en terme spécifique des inégalités de genre, c'est aussi un outil de collecte des données relatives au genre.

Il permet aussi de faire une étude comparative entre les femmes et les hommes ; analyse des rapports entre genre. Il est aussi nécessaire pour comprendre le développement et le sous-développement dans la mesure où cette analyse nous donne des données relatives à la participation des femmes ou des hommes dans le développement ((VERSCHUUR, C, GUERIN, I. et GEUTA-BERNARD H., 2015). D'ailleurs cette méthode d'analyse consiste à la collecte des données ventilées par sexe et des informations relatives au genre (UNESCO, 2017).

Le genre est un outil d'analyse qui doit être reforgé, redéployé et renouvelé dans une optique du mouvement et étude féministe selon le contexte.(Isabelle G., Hélène G-B et Christine v.2015).

3. Le genre : approche de développement et outil de transformation sociale

Appréhender le développement sous l'angle de genre c'est admettre que les rapports sociaux de sexe déterminent le processus social et les transformations sociales et qu'elles façonnent le développement sociétal (Elisabeth H. 2007).

Le genre, une approche de développement promeut l'égalité des droits et un partage équitable des ressources et de responsabilité entre les hommes et les femmes (Elisabeth H, 2007) : il s'intéresse à l'éradication des préjugés, des discrimination et des stéréotypes sexués dans un but d'aboutir à un développement centré sur l'humain et privilégiant les relations égalitaires entre femme et homme au sein des société .

Pour que cet objectif soit atteint, la société doit redéfinir le rôle qu'elle a assigné traditionnellement à l'homme et à la femme pour adopter une définition réductrice des écarts sociaux. Les trois dimensions de genre doivent être combinées pour mieux saisir le sens du concept genre.

Section 02 : Evolution historique des approches genre au développement

Au début des années 1950, suite à la deuxième guerre mondiale et ses effets, les programmes mis en place en matière de développement visaient la reconstruction urgente surtout des infrastructures socioéconomiques. Or, durant cette période, les stratégies et théories de développement dominant étaient celles de la modernisation où la recherche de la croissance primait sur tout autre objectif (CQFD 2004 p14).

D'ailleurs, même les grandes agences de développement à l'instar de la banque mondiale, le FMI, etc. se sont alignées sur ce modèle.

Il faut admettre l'idée selon laquelle que le modèle de modernisation ciblait les hommes car ils étaient considérés comme chefs de familles ou seuls responsables du travail productif.

Le problème des inégalités entre les sexes et la subordination des femmes par rapport aux hommes étant reconnu, jusqu'à la fin des années 1960, le seul approche de développement sur la question des femmes était une approche dite *de bien-être*.¹

Cette approche, accordant aux femmes le seul rôle de reproduction et de reine de foyer, n'envisageait que des programmes d'atténuation des souffrances (famine, nutrition, planning familial, protection maternelle et infantile, etc.) pour répondre aux besoins pratiques des femmes (CQFD, 2004 p14).

A la fin des années 1960, en héritage avec le premier vague du mouvement féministe qui luttait pour le droit de vote au début du vingtième siècle, fut créé dans des pays du Nord un féminisme moderne qui se battait pour des droits juridiques, contre la discrimination au travail et les obstacles à l'éducation. Ainsi, les femmes furent leurs entrées sur le marché de travail.

Grâce à cette entrée sur le marché de travail, les femmes travaillant dans le domaine de développement ont pris conscience que le modèle de développement entrepris depuis les années 1950 n'a jamais été profitable aux femmes. C'est là que les réclamations du mouvement féministe pour le changement de système fut entamé. Aussitôt les femmes ont commencé à participer dans les projets et programmes de développement. (Calvès, A. (2009)

Voici les étapes de l'évolution des approches genre au sein du développement :

1. Approche IFD

Cette approche est apparue en 1973 grâce au courant féministe libéral et à la Théorie de la modernisation (Zaher Hafida, Canada 2001) qui se sont appuyés sur les travaux alarmants d'Ester Boserup (1980) dans son ouvrage *Women's role in Economic development* où elle

¹ Cette approche considère les femmes comme des bénéficiaires passives de développement à travers le recouvrement de leurs besoins essentiels et leur accorde un rôle de reproduction et de l'éducation des enfants.

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

montrait la méconnaissance du rôle de la femme dans le développement et ses effets sur le développement. (The centre for development and population activities (CEDPA), 1997)

Le courant féministe libéral promeut l'amélioration des statuts des femmes grâce à des réformes légales. Il prône l'autonomie personnelle. Dans ce contexte, il défend l'idée selon laquelle que l'accomplissement d'une fonction pour une personne doit dépendre de sa capacité à l'accomplir au lieu des autres facteurs comme le sexe, la race, la religion, etc. Ainsi, la libération de la femme est liée à la suppression des entraves à son entrée dans la sphère publique et donc à sa possibilité de déterminer son rôle social aussi librement que les hommes. Le rôle de l'Etat se résumerait à assurer l'égalité des chances pour que la compétition soit équitable (Bouchard G., 1991).

Cette libération de la femme n'affecte pas l'ensemble des structures sociales, elle enlève aux hommes une position privilégiée et allège leur responsabilité de supporter seuls leur famille et défendre leur pays tout en leur demandant de contribuer sur une base égalitaire au travail domestique (Bouchard G., 1991).

Quant à la théorie de modernisation à laquelle l'approche IFD s'est inspirée, elle se fonde sur le principe de moderniser l'économie qui est synonyme d'une production industrielle et agricole à capital intensif. La croissance économique tirée de cette modernisation va servir à l'amélioration du niveau de vie et permettre un meilleur accès à des salaires confortables, une éducation et aux soins de santé. Tôt ou tard, cette croissance va se propager et atteindre toutes les couches de la société dont les femmes (Trousse de formation genre et développement CQFD, 2004).

C'est à partir de ces idées que l'approche IFD a fondé sa thèse.

1.1. Postulat de l'approche IFD

Cette approche cherche avant tout à faire participer les femmes dans le processus de développement en les intégrant à ce processus car elle voit la marginalisation de la femme à travers leur exclusion dans la sphère publique due à la division sexuelle du travail (The centre for development and population activities (CEDPA), 1997)

Les féministes libérales, auxquelles cette approche est issue, insistent sur la promotion de la femme en lui accordant un accès à des postes de travail et de postes de décision qui peuvent avoir un impact sur leur condition de vie (Young, 1993). Pour cela, ils prônent le changement

juridique et administratifs en vue de s'assurer une meilleure intégration des femmes dans le système économique. Cette intégration va se faire à partir des capacités individuelles des femmes à condition qu'elle ait un meilleur accès aux nouvelles technologies et à l'éducation (CQFD, 2004).

L'approche IFD réclame l'égalité pour éradiquer toutes sortes de discrimination envers les femmes dans un but d'atteindre un développement plus efficient et plus performant. Néanmoins, cette approche ne visait pas à changer les structures sociales dans lesquelles appartiennent les femmes.(CEDPA), 1997).

Les stratégies que l'approche IFD prévoyait pour intégrer les femmes dans le processus de développement ciblent d'une manière spécifique les femmes et consistent à monter des projets visant l'augmentation de leur revenu et de leur productivité ou l'amélioration des moyens dont elles disposaient pour s'occuper de leur ménage ou pour accomplir efficacement leur rôle spécifique. (CEDPA), 1997).

La démarche de l'approche IFD a été adoptée par les Nations unies, les agences canadiennes de développement internationales (ACDI) et étatsuniens, l'United States Agencies for international development (USAID) et les autres agences de coopérations internationales. (CQFD, 2004).

Selon Zaher H.(2010), l'idée de base d'approche IFD est que le développement est premièrement et avant tout les activités économique(la sphère de la production économique d'une manière particulière)

1.2. Critiques de l'approche IFD

Les critiques à l'encontre de cette approche fut nombreux que ça soit les critiques de fond ou ceux liés à l'application des principes :

L'approche IFD est une approche moderniste car elle s'intéresse principalement au domaine de production économique, elle ignore le rôle des femmes dans la reproduction et dans l'accomplissement des tâches au sein des foyers (Zaher H., 2001).Pour cela, elle n'a pas bien saisi l'origine de la subordination et de la marginalisation des femmes.

Dans cette approche, les femmes sont considérées comme les individus à part, un groupe cible qui a besoin d'une aide passive ; elle ne s'attaque pas aux rapports Homme/Femme, encrés dans chaque société et qui sont parmi les causes fondamentales de la discrimination qui

empêchent les femmes à participer pleinement dans la vie sociétale dont elles font partie (CQFD, 2004). Aussi, cette approche compte sur les capacités individuelles des femmes pour s'intégrer et participer au développement sans mentionnés le rôle que les rapports sociaux hommes-femmes jouent dans ce processus (Dagenais, piché, 1994).

L'approche IFD ne se soucie pas des structures sociales et contextes de développement, son préoccupation est centré seulement sur le fait d'intégrer les femmes dans les processus déjà existants sans les modifier (Trousse de formation genre et développement CQFD, 2004). Or, les intégrer ne signifiera pas nécessairement que le problème des inégalités Homme/femme est résolu car les femmes peuvent être intégrer dans un processus qui ne sont pas en fonction de leur besoin ou leur intérêt vue qu'elles sont limité à l'intégration seulement.

2. Approche FED

Elle est issue des critiques adressés à l'approche IFD afin de réparer les erreurs omis par cette dernière et des limites de la théorie de la modernisation (CEDPA), 1997) à la fin des années 1970.

L'approche FED est une approche féministe marxiste fondée sur la Théorie de la dépendance. Le courant féminisme marxiste part du principe que la préoccupation primaire de l'individu n'est pas la maximisation de ses intérêts personnels plutôt la nature humaine, flexible, étant le reflet de l'organisation économique de la société. Pour cela, « *il faut rééduquer les gens pour leur apprendre qu'ils ont des buts et intérêts communs plutôt que compétitifs* » (Bouchard, G. 1991, p 123.)

En ce qui concerne les femmes, les féministes marxistes avancent l'idée selon laquelle que la libération des femmes ne résume pas à l'absence de la discrimination à leur égard, ni à une égalité équilibrante des chances dans un monde compétitifs mais elle est aussi un affranchissement des femmes de toutes contraintes exercées par la nécessité économique, accompagnée par une égalité approximative de la satisfaction des besoins matériels. (Bouchard, G. 1991).

Les tenants de ce courant accusent l'exclusion des femmes dans un circuit de production publique et leur renfermement dans des tâches domestiques privées comme source l'oppression spécifique des femmes. Pour cela, dans un but d'abolir cette oppression, ils proposent d'intégrer les femmes dans l'industrie publique pour mettre fin à leur dépendance économique et de socialiser le travail domestique : Ceci libérera aussi les hommes de

l'oppression des classes et de la responsabilité de pourvoyeur des besoins familial (Bouchard, G. 1991).

Quant au rôle de l'Etat, puisqu'il détient les moyens de production, son rôle ne va pas se limiter à mettre en place les règles équitables de compétitions, il va assumer la responsabilité économique dans l'objectif de supprimer le fondement de la dépendance de la femme à l'égard de l'homme, car pour les féministes marxistes, les femmes vivent dans l'oppression suite à la propriété privée (Bouchard, G. 1991).

La théorie de la dépendance sur laquelle l'approche IFD est fondée outre le féminisme marxiste, elle est une théorie naît des théories de développement qui analysent le processus de développement capitaliste comme un développement qui se déroule au profit de la bourgeoisie et que dans le cas de l'Amérique latine (la source de la théorie) et du développement international, ce processus n'est qu'une des formes d'expression d'impérialisme (Cardoso Fernando H., Trêves E., 1974).

Selon, cette théorie, un pays est dépendant parce que « *son évolution historique a produit une certaine configuration sociale, un certain type de société qui s'articule de façon spécifique et qui obéit à des lois, des comportements et des transformations engendrées par cette configuration* (Peixoto Antonio C. p.620). En effet, La propagation de l'idéologie par les pays dominants dans les pays dominés opère comme un instrument d'oppression et dans le cadre interne des classes sociales dominantes légitime leur position en exerçant la domination aux classes ou groupes subordonnés et en créant une superstructure qui légitime son rapport de classe dominante locale avec le groupe dominant international (Peixoto Antonio C., 1977).

En transposant ces propos de la théorie de la dépendance pour les inscrire dans le cadre de notre travail, à savoir les femmes, nous concluons que l'oppression des femmes a un lien avec les structures internationales inégales et la division sociétale en classe.

2.1. Thèse de l'approche FED

Alors que l'approche IFD cherche à intégrer les femmes dans le processus de développement, l'approche FED réfute d'abord le vocabulaire « intégration ». Cette contestation s'appuie sur l'idée selon laquelle que les femmes ont toujours participé dans le processus de développement d'une manière et d'une autre, et vouloir les intégrer dans le processus déjà existant, cela veut dire qu'elles ne bénéficieront pleinement et totalement les retombées de ce processus car elles étaient présentes lors de la conception des projets de

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

développement afin que ces projets prennent en compte leurs besoins spécifiques. Pour ces propos, Boserup conclut en disant que « *faute d'intégrer pleinement les femmes au processus de développement, les progrès économiques tendent à se faire au prix de la marginalisation des femmes* » (Elizabeth H. et Kamal M-G. 2002).

Bref, les femmes ne sont plus des intégrantes au processus, plutôt des associées qui doivent s'impliquer à un moindre détail de tout processus menant au développement. Ce sont des acteurs économiques, concernés par l'économie dans son ensemble. D'ailleurs les Historiens soutiennent que les femmes ont été présentes lors de la révolution industrielle comme le dit Tilly Louise dans son article, genre, histoire des femmes et histoire sociale que « ... les rapports entre travailleurs et travailleuses étaient tantôt coopératifs ou tantôt conflictuels mais pour les deux parties étaient actrices dans les processus de formation des classes ». (Tilly L. 1992, 155).

L'approche FED prévoit d'abord la reconnaissance de la contribution de la femme dans le développement, et puis la mise en valeur de leur travail pour enfin faire l'objet d'une comptabilisation dans l'économie nationale.

L'approche FED justifie la subordination et la marginalisation des femmes par des structures internationales inégales et la répartition des revenus entre les classes (Piché, 1994). Au fait, les femmes participent dans les projets et mécanismes de développement, mais sur une base inégale ; ils ne leur permettent pas un accès aux ressources, ni un accès au pouvoir, ils ne font que amplifier leur situation car parfois, ils sont à l'encontre des besoins des femmes (CEDPA, 1997).

En outre, selon cette approche, les structures des classes exercent un effet d'oppression plus marqué que le genre. Ainsi, les femmes pauvres et marginalisées ont plus de choses en commun avec des hommes de même classe qu'avec les femmes d'une autre classe (CEDPA, 1997). D'ailleurs il a été montré qu'il y a une différence d'intérêt entre les classes comme le montre Ruth Bordin dans « Women and temperance » quand elle dévoile que les besoins des femmes ouvrières ne sont pas les mêmes besoins des femmes des classes moyennes. Aussi le même auteur montre que les femmes malgré le même sexe appartiennent à des groupes différents (âge, famille, classe sociale, nation, communauté, etc.) et leur vie est modelée et façonnée par les règles sociales issues des coutumes, cultures, croyances, environnement, etc.

La solution stratégique de l'approche FED pour un développement efficace visent à accroître les revenus des femmes tout en développant leur capacité à prendre soins des ménages (Pia carraco C., 2007)

2.2. Limites de l'approche FED

Pour celle-là l'économie internationale inégale et les inégalités entre les classes sociales maintiendront les femmes dans une situation d'oppression ; donc, il faut qu'il y'ait la transformation des rapports international et une distribution équitable des richesses. Cet approche a manqué de marquer la responsabilité des rapports entre le sexe et les structures sociales existantes (véritable source) dans l'oppression de la femme (CQFD, 2004).

Une autre lacune de l'approche FED réside dans son attention tirée sur la production économique en défaveur de l'aspect reproductif des femmes (Dagenais ,Piché,1994). Ainsi elle commet la même erreur que l'approche IFD en accordant une importance à un seul aspect économique.

Le féminisme marxiste auquel l'approche FED base sa thèse défend l'idée que l'oppression des femmes est un phénomène des classes et qu'elle peut être résolue par la dissolution des classes et l'avènement d'une société communiste (Bouchard, G. 1991). Ce qui n'est pas justifié car non seulement les classes sociales et ses corollaires ne sont pas les seules responsables de l'oppression des femmes, mais aussi, il y'a aucune certitude que le communisme mettra nécessairement fin au sexisme.

3. Approche GED

Cette approche est apparue à la fin des années 1980 suite aux critiques de deux précédentes approches. Elle cherche à dépasser les limites sociétales qui ont enfermé les femmes dans le rôle traditionnel familial, à faire reconnaître la contribution des femmes dans la vie en société et à aboutir à *l'autonomisation*²des femmes. (CQFD,2004 p20).

Dans les années 1980-1990, l'économie mondiale était en pleine crise : crise environnementales à l'échelle planétaire, la crise des dettes des pays du sud et en même temps les mouvements féministes du sud réclamaient de plus en plus de ressources(accès au terre, à l'eau, aux défenses, aux droits) et des bénéfices tirés de modèle de modernisation qui a été jugé n'avoir pas eu des effets positifs sur le sort des femmes et de leur famille.(CQFD,

² Traduit de l'anglais empowerment

2004 p 20).Pour cela, il fallait appréhender le développement sous une autre approche, c'est là où trouve son origine le concept « développement durable. »

C'est dans cette perspective que l'approche GED s'inscrit comme disait Saint-hilaire dans relais-femme, 1997 que « *l'approche GED se combine au concept de développement durable et équitable* » (Kalonge G., 2011, p47)

L'approche GED est une approche d'inspiration *holistique*³ et courant féministe socialiste.

Le féminisme socialiste, pour expliquer l'origine de l'oppression de la femme, tire une attention sur les rapports entre les hommes et les femmes dans la société. D'Où il plaide pour la métamorphose de la société en commençant par changer les rapports de pouvoir dans les relations entre les hommes et les femmes, en modifiant individuellement les styles de vie et en instaurant le partage des responsabilités même si ces tentatives peuvent ne pas réussir dans le contexte capitaliste (Bouchard, G. 1991).

Ce courant critique le féminisme radical qui soutient que la maternité serait une cause de l'oppression des femmes, une entrave à la libération des femmes et de la perpétuation de la suprématie masculine. Il rejoint l'idée des féministes marxiste en admettant que le socialisme constitue le principal pré condition à la libération des femmes mais qu'il n'est pas suffisant car le sexisme peut continuer de sévir malgré la propriété publique des moyens de production (Bouchard, G. 1991).

3.1. Thèse de l'approche GED

En s'appuyant sur les idées de Kate Young, l'auteur .Rathgeber. EVA M. repère, dans son ouvrage « WID, WAD, GAD : Trends in research and practice paru en 1989 » quelques aspects clés de l'approche GED :

- Contrairement aux approches IFD et FED, qui s'intéressent aux femmes en tant qu'une catégorie d'individus à part, un groupe ciblé, l'approche GED vient corriger ce postulat en ne s'intéressant pas à la personne de la femme mais en s'attaquant à des constructions sociales, à l'attribution des rôles, de responsabilité et attentes spécifiques des hommes et des femmes ;
- L'approche GED ne nie pas des différences sexuelles entre les hommes et les femmes mais elle rejette l'idée que ces différences soient un fondement d'accès aux ressources et aux pouvoirs et déterminent l'appartenance à une telle classe ou groupe ;

³ Approche holistique de développement étudie l'ensemble d'organisations sociales et de la vie économique et politique afin de comprendre la formation des aspects particuliers de la société (Rathgeber, 1994)

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

- Les tenants de l'approche GED n'analysent pas d'une manière exclusive l'aspect reproductif et productif des femmes et des hommes : ils lient les rapports de productions aux rapports de reproduction c'est-à-dire ils prennent en considération la contribution du travail des femmes réalisé à l'intérieur ou à l'extérieur de foyer même si sa production soit non marchande ;
- Alors que les féministes radicales accordent une importance capitale à la solidarité exclusive entre les femmes, l'approche GED implique les hommes et leur contribution dans sa recherche d'équité et de justice sociale (Sen et Grown, 1987)
- Pour la promotion et l'émancipation des femmes, l'approche GED reconnaît l'importance d'une intervention étatique dans la fourniture des certains services sociaux pour alléger le poids qui pèse sur les femmes ;
- L'approche GED considère les femmes comme des agentes de changement, actrices entières du processus de développement en tant que mère ou travailleuse. Il suffit d'hétérogonéiser les femmes et spécifier leur intérêts et besoins pour saisir leur domaine stratégique ;
- Cette approche propose une réexamination des structures et institutions sociales et une perte de pouvoir aux élites séculaires afin d'aboutir aux structures égalitaires et équitables où les femmes sont autonomes.
- L'approche GED va au-delà des aspects visibles de la vie des femmes : elle pénètre dans leur vie privé, elle accorde une attention particulière aux situations qui oppressent les femmes au sein des foyers. Ces derniers sont considérés comme le premier niveau où doivent commencer l'émancipation des femmes. (Eva M. Rathgeber ; 1989, p 84-85).

L'approche genre a pour finalité d'éradiquer toutes sortes des situations qui maintiennent les femmes dans la subordination et la marginalisation dans la vie familiale, sociale, économique et politique. Elle vise l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes. Pour y arriver, elle préconise une restructuration des normes et règles sociales, sources des inégalités et prône un partenariat homme/femme pour les déraciner. Aussi cette approche accorde une importance particulière aux femmes comme des actrices de changement tout en situant dans des contextes socioéconomiques différentes et en spécifiant leur besoin pratiques et centre d'intérêts stratégiques.

3.2. Prolongement de l'approche GED

L'approche GED reconnaît que la subordination des femmes est soutenue, maintenue et renforcée par la société dans des structures, valeurs et rapports sociaux. Ces derniers handicapent la pleine participation des femmes et les empêchent de profiter au processus de développement.

Pour les tenants de cette approche, la solution consiste à transformer des rapports sociaux fondés sur le patriarcat en promouvant l'égalité et en accordant du pouvoir aux femmes (CQFD, 2004).

Dans les années 1960 et 1980, les féministes surtout du Nord revendiquaient à la libération des femmes en insistant sur l'acquisition de pouvoir économique car ils croyaient que l'autonomie financière permettrait aux femmes d'avoir plus de pouvoir. Ils croyaient également que si les femmes occupaient des postes d'autorités (dans les entreprises, les assemblées, les tribunaux, etc.), elles seraient bien représentées et exerceraient plus de pouvoir (CQFD, 2004).

Malgré les progrès que ces revendications et la prise d'un certain pouvoir par les femmes ont généré ; au milieu des années 1990, avec la mondialisation des marchés, les femmes ont continué d'être opprimées par des situations diverses surtout la pauvreté et la violence.

Les féministes du sud conclurent alors que la liberté des femmes ne passe pas seulement par l'autonomie financière et la satisfaction des besoins mais également à la transformation des relations de pouvoir entre individus et groupes sociaux (Calvès, A.2014).D'où l'apparition de notion d'empowerment.

L'empowerment est un mot anglo-saxon qui peut être traduit en français comme le renforcement de pouvoir ou accès au pouvoir (Bisiliat J., 2000).

L'empowerment articule deux dimensions : celle du pouvoir qui constitue la racine du mot et celle du processus d'apprentissage pour y accéder. Il peut désigner un état (être empowered) ainsi qu'un processus. Cet état et ce processus peuvent être individuels, collectifs, sociaux ou politiques (Bacqué, M & Biewener, C. 2013).

Suite au sens polysémique du terme, ses difficultés de traduction en français, l'empowerment est utilisées en plusieurs formule : capacitation, empouvoirisation, autonomisation ou pouvoir d'agir (Bacqué, M & Biewener, C. 2013).

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

Pour les féministes, l'empowerment est un pouvoir créateur qui rend apte à accomplir les choses (« power to »), un pouvoir collectif et politique mobilisé au sein des organisations de base (« power with ») et un pouvoir intérieur (« power from within ») qui renvoie à la confiance en soi, la capacité de se défaire des effets de l'oppression intériorisée. Ce pouvoir est différent de pouvoir de domination qui s'exerce sur quelqu'un (Oxaal et Baden, 1997).

La notion d'empowerment a été institutionnalisée en tant qu'approche de développement timidement dans la conférence onusienne sur la population et le développement à Caire en 1994 où la santé reproductive, incluant les droits sexuels et génésique et l'empowerment des femmes était au cœur des problématiques de la population. (Calvès, A.2014).

Une année plus tard, à Beijing, le concept fait une étape décisive dans les discours femme et développement où « le renforcement de pouvoir (l'empowerment) des femmes et leur pleine participation sur un pied d'égalité dans tous les domaines de la vie sociale, y compris aux prises de décisions et leur accès au pouvoir » (Nations unies, 1995 para 13) furent désignés comme fondamentaux pour atteindre l'égalité, le développement et la paix. D'ailleurs, on dit que le plan d'action adopté lors de cette conférence constitue « un agenda pour l'empowerment des femmes. » Aussitôt, l'empowerment fut aussi adopté par les agences multilatérales et bilatérales de coopérations internationales et plusieurs initiatives dans les pays du sud en faveur de l'empowerment des femmes furent entreprises. En 2000, l'empowerment des femmes et la promotion de l'égalité des sexes ont fait le troisième des objectifs Millénaire pour le développement (Calvès, A. 2014).

De nos jours, l'empowerment des femmes et l'égalité des sexes sont des questions d'actualité. Ils font l'objet des discours internationaux sur le développement et ne cessent de prendre part dans les débats politiques, les actions et politiques publiques des nations car ces notions sont essentielles pour le développement durable.

En quoi consiste alors l'approche « empowerment »

Cette notion renferme des points de vue différents :

Pour les mouvements féministes adeptes des théories radicales transformatrices de la société et réformatrices du système capitaliste, l'empowerment est « *un processus sociopolitique qui articule un dynamisme individuelle d'estime de soi et de développement de ses compétences avec un engagement collectif et une action sociale transformatrice* » (Bacqué, M & Biewener, C. 2013, p.29).

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

L'empowerment articule entre émancipation individuelle, collective et projet politique dans un but de transformation sociale fondée sur la construction d'une conscience critique et sur les conditions structurelles de domination. Il prend sens dans une chaîne d'équivalence qui lie les notions de justice, de redistribution, de changement social, de conscientisation et de pouvoir exercé par ceux d'un bas (Bacqué, M & Biewener, C. 2013).

Cette vision féministe de l'empowerment est une approche dite de conscientisation et de l'organisation.

L'empowerment du point de vue néolibéral, renvoie à la notion de « de capacité » théorisée par Amartya Sen.

Le modèle néolibéral est centré sur le marché et l'action individuelle, donc l'empowerment consiste à développer les capacités de faire les choix rationnels, utiles, effectifs et intentionnels, les capacités lui permettra de s'adapter à un terrain de jeux (système capitaliste), les capacités visant à produire un individu entrepreneur et consommateur qui contribue à reproduire et à faire fonctionner la système capitaliste au lieu de le transformer (Bacqué, M & Biewener, C. 2013).

Dans l'optique sociale libérale, l'impowerment se réfère au développement des capacités des pauvres et à leur autonomisation. Ce modèle défend les libertés individuelles (Esprit d'entreprise, propriété privée) avec une attention à la cohésion sociale et à la vie communautaire. Dans l'exercice de pouvoir, il prend en compte les conditions socioéconomique et politique (Bacqué, M & Biewener, C. 2013).

Pour les conservateurs, l'empowerment est synonyme de la responsabilisation sociale. Il renvoie à l'autoprise en charge des populations pauvres par elles même et à leur responsabilisation.

Les conservateurs s'opposent à des notions de l'Etat providence, de redistribution, de solidarité et promeuvent la participation des citoyens au niveau local dans des politiques publiques afin de pouvoir reformer les services publics de façon à rendre plus efficace. (Bacqué, M & Biewener, C. 2013).

D'une manière générale, l'empowerment est un processus de changement structurel visant à développer l'habileté des groupes marginalisés (les pauvres, les femmes) en leur aidant à devenir plus autonome et ainsi construire des nouvelles structures économiques, sociales et politiques.

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

L'empowerment est une approche de bas en haut qui a pour but de vaincre et défier les structures abusives (la peur et la non estime des femmes, la subordination des femmes par les hommes, l'oppression coloniale et néocoloniale, etc.) afin de rendre les acteurs et actrices sociaux plus autonome individuellement et collectivement tout en ayant le pouvoir et le contrôle de leur propre vie et dans la société (Degenais et Piché, 1994)

Dans le cadre de l'analyse GED, l'empowerment pour les femmes est, d'après caroline Moser, *la capacité des femmes à accroître leur propre autonomie et leur force interne. cela est identifié comme le droit de faire des choix dans la vie et d'influencer la direction des changements via la capacité d'acquérir le contrôle sur les ressources matérielles et non matérielles* (CQFD, 2004, p.40)

Même si l'approche empowerment a été acclamée par plusieurs acteurs institutionnels et les féministes, elle ne manque pas d'occasion pour faire l'objet de nombreuses critiques :

D'après corwall et Brock, (2005), les agences internationales de développement qui ont été les premiers a applaudi l'empowerment, l'ont vidé de son accent initial concernant surtout la notion de pouvoir pour le transformer en un concept « édulcoré », « dépolitisé », et « instrumentalisé » au point où le pouvoir, dans le discours de développement, s'est individualisé devenant ainsi synonyme de capacité individuelle, de réalisation de soi, de statut(Corwall et Brock, 2005).

Les institutions internationales responsables de faire valoir des résultats mesurables sont reprochées d'avoir fait de l'empowerment une approche très technique et standard, un état ou un résultat prédéfini à atteindre (Standing, 2004 ;Parpart, 2014).

Par exemple, selon la banque mondiale, l'empowerment des femmes « constitue avant tout une bonne mesure économique qui favorise la croissance économique et le développement »(Calvès A. E., 2014 p.315.)et les indicateurs d'empowerment se focalisent sur l'accès au service, l'emploi et l'éducation pour les femmes mais ils ne se soucient pas ou peu à la mobilisation politique ou à la participation.

Pourtant selon Batliwla (2007), l'empowerment ne peut pas se réduire à des objectifs, outils et indicateurs standards décidés de haut et applicables à tous plutôt le but de l'empowerment est de laisser aux principaux intéressés sur le terrain le rôle de définir les objectifs et modalités d'action.

En pratique, l'empowerment, 25 ans après Beijing, affiche un bilan qui est loin de tenir ses engagements. Plusieurs raisons expliquent cela selon Calvès (2014) :

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

- L'indifférence et le scepticisme des décideurs,
- La culture institutionnelle hostile aux changements important que l'empowerment engendre,
- Le manque de ressources financières et humaines dédiées à la promotion de l'empowerment,
- L'absence des mécanismes obligeant les institutions et les Etats à rendre des comptes et la défaillance de système de suivi et d'évaluation,
- Le renouvellement des anciennes approches d'intégration des femmes au développement qui se concentre sur le sexe féminin et non aux rapports sociaux de sexes et aux facteurs éternisant les inégalités de sexe,
- L'hétérogénéité des situations de domination vécues par les femmes, etc.

Malgré ce bilan déceptif et critique, l'approche empowerment pour les femmes a permis des résultats positifs (nous allons le voir dans le chapitre deux) surtout dans les domaines de l'éducation, de santé, de la politique ; etc.

Tableau 02 : Comparaison des trois approches genre de développement

	IFD	FED	GED
Source d'inspiration	Féminisme libéral Modèle de la modernisation	Féminisme marxiste et la théorie de la dépendance	Féminisme socialiste
Origine d'oppression des femmes	Discrimination fondée sur les sexes	Exclusion du circuit de production suite à fonctionnement du capitalisme et par conséquent absence de pouvoir économique	Les rapports de pouvoir inégaux entre les hommes et les femmes
Groupe cible	Les femmes	Les femmes	les rapports sociaux
Thèse	Intégrer des femmes dans le processus de développement	Reconnaitre le travail des femmes et leur statut en tant qu'actrices et non les bénéficiaires	Approche de développement

Chapitre 1 : Aperçu historique des différentes approches genre et développement

Solution	Accorder aux femmes les droits légaux	réintégrer les femmes dans la vie publique Socialiser le travail domestique	Autonomiser les femmes (empowerment) Transformations des structures sociales inégalitaires
Stratégie	Identifier les besoins pratiques des femmes Projet pour les femmes pour leur permettre d'augmenter leur revenu et leur productivité	Monter les projets pour les femmes compatibles avec leur travail domestique	Identifier les besoins stratégiques et pratiques des femmes
But	Développement efficient et performant	Développement efficace	Développement équitable et durable

Source : Réalisé à partir CEDPA(1997) p.55 , et Kalonge G.(2011,p48)

Ce tableau montre qu'il y'a beaucoup des similitudes entre l'approche IFD et FED. D'ailleurs dans les ouvrages l'approche FED n'est pas souvent évoquée. Je crois c'est parce ils ciblent tous les deux les femmes et leur objectif vise un développement qui ne se soucie ou peu les problèmes de genre (efficace ou effective). Par contre l'approche de développement GED s'émancipe de deux autres approches en mettant accent sur les rapports sociaux comme problème et leur transformation en tant qu'une solution conduisant à un développement qui fait participer tous et profitables aux hommes et aux femmes d'une manière équitable.

Conclusion

A travers ce chapitre, nous avons vu des différentes approches genre dans le développement.

Le genre traduit toutes formes des attributions et représentations socialement conçues et qui sont sources de discrimination et par conséquent d'inégalité entre les hommes et les femmes.

Dans les sciences sociales, le genre est utilisé sous trois dimensions : il est un concept sociologique qui nous permet d'appréhender les acceptions sociétales caractérisant les sexes; il est aussi une méthodologie d'analyse et une approche de développement équitable et transformatrice des structures inégales sociales.

Les approches genre au développement ont connu 3 étapes dans son évolution historique : la première connue sous l'appellation IFD visait une implication des femmes dans des projets de développement sans le changement du modèle de développement ; la deuxième appelée l'approche FED cherche la reconnaissance de la contribution du travail des femmes dans le développement et plaide, non pas pour une intégration aux projets mais pour une association, un partenariat entre homme et femme à tout processus menant au développement. Tous les deux approches ont connu des limites voire des échecs car elles ont généralisé les femmes et leurs besoins et accordent moins d'attention aux aspects reproductifs des femmes.

La troisième approche GED est une approche qui considère les femmes comme les agentes de changement selon le contexte et l'environnement où elles se retrouvent. Elle lie le domaine productif au domaine reproductif pour faire disparaître les inégalités basées sur le genre. C'est une approche du développement durable et équitable.

Ces trois approches malgré les diversités idéologiques et de conceptions dans la manière dont les femmes doivent participer dans le développement, trouvent ses fondements dans les discriminations, les préjugés et stéréotypés liés au genre qui ont engendré des inégalités entre les femmes et les hommes pour accéder aux ressources, aux pouvoirs et aux droits.

Ces approches IFD, FED et GED ne sont pas des approches féministes (comme le langage courant le chante toujours «les femmes d'abord».) plutôt des approches visant à déraciner les inégalités qui, jusqu'à maintenant, ne cessent de causer du tort à la vie humaine particulièrement à la vie de la femme dans le monde entier.

CHAPITRE 2 : DIFFERENTES INEGALITES LIEES AU GENRE

Introduction

Depuis la déclaration des droits de l'homme des nations unies en 1948, l'égalité des sexes demeure le refrain de tous les programmes, conférences et conventions internationales, même les politiques publiques ne laissent en arrière-plan la question relative à cette égalité entre homme et femme : on peut dire ici les 4 conférences internationales des femmes qui n'ont cessé de montrer l'importance à cette question en mettant en place des codes juridiques relatifs à l'égalité des sexes, des dialogues à portée internationales ont été initiées, des programmes et stratégies visant à promouvoir l'égalité des sexes ont été mise en place au niveau national qu'au niveau international, sans oublier qu'au sein même du système des Nations unies, plusieurs initiatives ont été entreprises en faveur des femmes comme la création d'une Agence de la promotion de la femme (APF), la création d'un Institut International de recherche et de la formation des Nations unies pour la promotion de la femme (I), la mise en place d'un fonds de développement des Nations unies pour la femme. (Bisiliat J. et Veerschuur C. 2000)

. Dans le 21 siècle, les objectifs de développement qu'il faut atteindre aspirent à cette égalité : les objectifs du Millénaire qui place en troisième position cette question relative à l'égalité des sexes ; les objectifs du développement durable qui montre aussi que l'égalité des sexes est primordiale pour le développement durable. D'où sa cinquième position parmi les dix-sept objectifs du développement durable. D'ailleurs, même les organisations internationales ont incorporé l'égalité des sexes dans leurs stratégies de fonctionnement. (Calvès A. 2014)

Tout cela prouve que la question d'égalité des sexes a bénéficié d'une attention particulière au niveau des nations. Sur ce point on peut dire que les femmes participent maintenant dans la vie socioéconomique sans être soumises à des discriminations et d'inégalités.

Malheureusement ce n'est pas le cas, certaines inégalités fondées sur le genre perdurent encore dans toutes les régions du monde et d'autres naissent dans différentes formes (Banque mondiale, 2003)

L'objet de ce chapitre consiste à exposer ces inégalités de genre : il s'agit des inégalités en droit, en matière d'accès au pouvoir et aux ressources.

Section 01 : Inégalités de genre en matière de droits

« *L'égalité des femmes et des hommes devant la loi : pas encore, pas partout... mais le changement est en marche* » tel est le titre d'un article de la directrice générale des opérations à la banque mondiale, INDRAWATI S., paru en 2013 lorsqu'elle montrait qu'il y'a une amélioration dans le domaine surtout juridique en matière d'égalité des sexes.

Par exemple pour les pays de l'Afrique de l'ouest (Mali, Cote d'Ivoire et Togo), l'auteur salue les efforts d'améliorations fournis dans les réformes sur les statuts des femmes en tant que chef de famille

Oui, on peut affirmer que les avancées en matière d'égalité des sexes non seulement devant la loi mais aussi dans tous les domaines de la vie socioéconomique, de nos jours, ont été réalisées mais elles sont lentes avec des disparités régionales profondes comme le disait WASHWANATH dans « *Attention danger ! Le monde arabe est à la traîne pour la participation des femmes à la vie active.* » (washwanath T., 2012,). Cela n'est pas valable seulement pour ces pays arabes comme le stipule le rapport des Nations unies de 2019 que les droits des femmes du monde entier tendent à s'améliorer, mais la persistance des inégalités et autres violations des droits fondamentaux continuent à maintenir les femmes dans la position d'infériorité (Nations –unies, 2019)

Les inégalités de genre sont la réalité de la plupart des femmes et des filles dans tous les pays du monde : elles vivent le calvaire pour jouir de leurs droits fondamentaux, pour obtenir les ressources nécessaires pour leur réalisation sans oublier la pression et l'indécision sur leur vie individuelle, familiale ou nationale.

Tout cela prouve à quel point le travail à accomplir dans ce domaine est long et pénible.

Pour cela, discerner ces inégalités auxquelles les femmes font face au quotidien et leur manifestation que ce soient dans les milieux familiaux ou publics reste un point à ne pas négliger car il peut apporter une pierre à l'édifice dans l'éradication de toutes sortes d'inégalités : l'objet de cette section consistera à présenter ces inégalités qui perdurent encore.

1. Inégalité en matière de droit

La notion d'égalité entre les sexes devant la loi et en droit semble faire l'objet de consensus dans tous les pays du monde entier surtout pour les pays Membres de l'ONU car tous les pays du monde proclament les droits fondamentaux de l'Homme dans leur constitution et les

principes de la constitution garantit l'égalité exemptée de toutes sortes de discrimination, mais lorsque il s'agit de la mettre en œuvre, elle perd son sens et disparaît : elle se retrouve défavoriser par rapport à certains statuts légaux, aux pratiques coutumières et/ou des communautés, aux principes familiales ou ethniques, etc ou encore à des limites de l'organisation et l'inefficacité des administrations responsable de leur mise en œuvre (Banque mondiale 2003).

Ces facteurs affectent négativement l'exercice de certains droits et limitent les femmes à jouir pleinement de leurs droits économiques et sociaux, droits politiques et civiques, droits dans le mariage ou concernant le divorce, etc.

Pourtant, la convention de 1979 considérée comme charte Internationale des droits des femmes appelait à éliminer toutes sortes de discriminations, de distinction, de restriction, ou exclusion qui peuvent entraver les libertés et les droits fondamentaux des femmes (Banque mondiale, 2003).

1.1. Droits politiques et civils

Les droits politiques et civils ce sont des droits qui garantissent , *le droit à la vie, le droit de ne pas être soumis à la torture, de ne pas être tenu en esclavage, le droit à la liberté et à la sécurité de la personne, le droit à être entendu conformément à des procédures régulières dans les affaires civiles et pénales, l'égalité devant la loi, la liberté de déplacement, de pensée, de conscience et de religion, le droit de réunion, les droits relatifs à la vie familiale et aux enfants, les droits relatifs à la citoyenneté et à la participation à la vie politique, et le droit des minorités à avoir leur propre vie culturelle, leur religion et leur langue*(Haut-commissariat des Nations-Unies : les droits des femmes sont des droits de l'Homme, 2014)

Ils s'agissent des droits qui garantissent la liberté individuelle contre toutes atteintes à sa personne ou à son environnement et qui confèrent à chacun individu le droit de participer à la vie civile et politique de la société et de l'Etat sans être discriminé et réprimé ; ils confèrent la citoyenneté à chaque individu. Ils aussi comprennent le droit de vote, le droit de s'exprimer librement, le droit de se présenter dans les élections nationales ou locales.

Les discriminations et les inégalités fondées sur le genre que la femme subisse font tort à ces droits et l'empêche de les exercer.

En 1967, les Etats Membres de l'ONU ont adopté la Déclaration sur l'élimination, de la violence à l'égard des femmes qui affirme que la violence à l'égard des femmes constitue une violation des droits de la personne humaine et ont appelé les Etats à abolir des lois, des

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

coutumes, règlements et pratiques qui constituent une discrimination et à assurer une protection juridique adéquate de l'égalité des hommes et des femmes (Haut-commissariat des Droits de l'homme / Nations Unies, 2014) mais plus de trente ans plus tard l'OMS a recensé en 2013 plus de 38% des femmes tuées à travers le monde par leur partenaire intime (OMS, 2013).

Les violences dans les foyers conjugaux ne résultent pas d'acte spontané ou d'une perte de contrôle mais elles se définissent plutôt comme un acte de domination envers un partenaire intime (G. Lessard, L. Montminy, E. Lesieux, C. Flynn, V. Roy, S. Gauthier et A. Fortin, 2015).

Certaines femmes même tolèrent les violences domestiques. C'est le cas par l'exemple de l'Ethiopie où 61% des éthiopiennes estiment normal d'être battues par leur mari quand elles laissent brûler le dîner (Markus Goldstein, 2012).

Dans beaucoup des pays arabes et musulmans, à l'instar de Arabie Saoudite lorsque une femme demande de passeport ou quand elle veut voyager, elle doit obtenir la permission de son époux ou montrer un autre document prouvant l'accord de son mari, condition non imposable aux hommes (Klopper and Singer, 2014). Même si ces auteurs soutiennent que ce genre de situation est dû aux problèmes des faiblesses des revenus de femmes, la thèse de ces auteurs peut être valable selon notre point de vue mais la faiblesse des revenus est une conséquence d'une autre violation des droits (à l'instar du droit de bénéficier d'un salaire égal pour un travail égal) qui à son tour peut engendrer d'autre effet comme celui que nous venons de citer précédemment (demander l'accord du mari pour acquérir un passeport).

En matière de mariage et de divorce, certaines règles juridiques contraignent les femmes à demeurer dans la position subordonnées dans ses rapports avec les hommes : c'est le cas du Mali où le code de famille dans son article 316 stipule que la femme doit obéir à son mari et que le mari a la responsabilité de protéger sa femme (M. Hyland, S. Djonkav and Goldberg, 2020).

Un autre exemple dans le domaine juridique sur cette subordination des femmes envers les hommes se manifeste dans le code de famille sénégalais concernant le choix du domicile marital. Dans son article 153, il stipule que le choix du domicile marital appartient à l'époux, et que la femme doit y habiter avec lui et le mari doit la recevoir (M. Hyland, S. Djonkav and Goldberg, 2020).

1.2. Droits économiques, sociaux et culturels

Ce sont des droits fondamentaux qui concernent le lieu de travail, la sécurité sociale, la vie familiale, la participation à la vie culturelle et à l'accès à l'alimentation, au logement, , aux soins de santé et à l'éducation, etc.

Ils incluent :

- Les droits de travailleurs: ce sont des droits qui défendent les droits comme le salaire égale en un travail égale, droits de travailler dans un environnement favorable, ainsi que les droits qui restreint l'esclavage des travailleurs ;
- Le droit à la sécurité sociale et à la protection sociale, ainsi que le droit à une protection et assistance familiale. Il s'agit des droits assurant l'accès à la sécurité et à la protection sociale (Droits de bénéficier assurance maladie, assurance chômage, etc.) ;
- Le droit à un niveau de vie suffisant, et le droit à la santé comprennent les droits à une alimentation, un logement convenable et les droits d'accès à des soins et équipement sanitaires adéquats.
- Le droit à l'éducation est un droit qui confère à chaque enfant le droit à une éducation primaire et secondaire gratuitement et aux parents, le droit de choisir les écoles de leurs enfants.
- Les droits culturels : ce sont des droits qui légifère à chacun individu le droit de participer aux activités culturelles, aux progrès scientifiques et d'en bénéficier et aux droit des auteurs. (Haut-commissariat des Nations-Unies aux droits de l'homme : Questions fréquemment posées concernant les droits économiques, sociaux et culturels (fiche d'information n°33)

Ces droits concernent bien évidemment les hommes et les femmes mais des inégalités dans la jouissance de ces droits s'observent d'une manière ou d'une autre partout dans le monde comme l'a souligné Vishwanati T. en 2013 « un rapport intitulé *opening doors :Gender equality in the Middle East and North African regions* » démontre que dans ces pays, il y'a toujours des entraves économiques, sociales et juridiques qui empêchent les femmes à s'engager dans la sphère publique sur un pied d'égalité avec les hommes ; or les pays de cette région dépendent depuis longtemps du secteur public pour la création d'emploi et cela surtout le travail féminin.

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

Les exemples de violation des droits économiques, sociaux et culturels sont très nombreux :

Concernant les droits à la retraite : Dans de nombreux pays les femmes perçoivent des pensions inférieures plus faibles que celle des hommes. Selon les études, les pensions moyennes des femmes seraient inférieures à 37% à celles des hommes en Espagne, 40% en Grande Bretagne et 37% en Suède et 42% en France.(Bonnet C., Buffeteau S., Godefroy P 2006,p.132). Selon ces auteurs, ces différences seraient plus importantes si on considérait seulement des droits provenant des activités professionnelles car une grande part des pensions totales des femmes est composée par des pensions de réversion versées en cas de décès du conjoint. En cas contraire les pensions de droit direct des femmes sont inférieures de 53% à celles des hommes (Bonnet, C. et Colin, C. 2004.p 202)

Ces inégalités des pensions font que les femmes, à leur âge de retraite, se retrouvent dans une situation de précarité comparée aux hommes.

Selon Ponthieu et Meurs(2004) ces inégalités observées en droit à la perception de pension commencent sur le marché de travail au niveau du taux de la participation et des écarts de salaire.

Sur cette question des droits à la retraite, dans la plupart des pays surtout occidentaux, plusieurs réformes ont été engagées pour intégrer le genre qui était quasiment inexistant. Les travaux de recherches consacrés à l'évolution des droits à la retraite et à l'impact de ces réformes ont fini par conclure que les évolutions ont été très légères. (Bonnet C., Buffeteau S., Godefroy P.,2006).

Concernant le temps dédié au travail, les études révèlent qu'il y a des différences de genre si on tient en considération toutes leurs préoccupations : en effet, d'une manière générale, les femmes travaillent au moins plus d'une heure que les hommes ; au Kenya, dans les zones rurales, les femmes travaillent trois heures de plus que les hommes chaque jour (Banque mondiale, 2003).

Quant au traitement des femmes dans le milieu de travail, une étude menée auprès de plusieurs sociétés par l'Université de l'Inde a montré que les femmes opérant dans un environnement majoritairement masculin sont beaucoup plus exposées au stress pour des raisons comme l'isolement social, la pression liée à la performance, le harcèlement sexuel, les obstacles à leur évolution dans l'entreprise, les doutes émises par leurs collègues masculins quant à leur compétences et peu de témoins que leur témoignent ces mêmes collègues sans oublier les inégalités de salaires(Rougerie P.,2015).

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

Selon les données de l'UNESCO(2014), dans les institutions culturelles, les femmes représentent la majorité des employés et peuvent accéder facilement au poste de direction. Néanmoins, la même source révèle que les femmes pratiquent souvent des activités artistiques et culturelles non reconnues par la loi contrairement aux hommes qui sont minoritaires dans ce domaine, mais ils sont dans le secteur formel. Ces activités informelles des femmes ne sont prises en considération dans la comptabilité nationale alors qu'elles génèrent des revenus qui font vivre les foyers.

D'autres inégalités qui semblent banales mais qui rendent la vie impossible aux femmes c'est celles qui concernent le droit à l'hygiène, à l'eau potable et au assainissement : selon une recherche faite en Ouganda, les femmes ,considérées comme les pourvoyeuses et les utilisatrices de l'eau, passent en moyenne 660 heures par an dans la collecte d'eau pour leur foyer.si on fait le cumul , plus de 40milliards d'heures par an sont consacrés à la collecte des eaux dans les pays de l'Afrique subsaharienne.(PNUD , 2006). Ces heures sacrifiées par ces femmes ou jeunes filles réduisent le temps dédié aux autres activités.

Toutes ces inégalités et discriminations fondées sur le genre caractérisaient le monde des femmes jusqu'aujourd'hui. Mais évolutions et les reformes juridiques menant vers l'égalité des sexes en matière de droits sont indéniables.

1.3. Mesure des droits des femmes

Même si il est difficile de quantifier la consistance de ces droits, plusieurs entreprises ont tentées d'évaluer ou mesurer la teneur des droits des femmes.

Le rapport *les femmes, l'entreprise et le droit* a défini un indice appelé *Indice WBL (Women, Business and Law)* montrant comment les lois et la réglementation peuvent entraver la participation des femmes dans la vie économique.(Banque mondiale 2019)

Cet indice est composé de huit indicateurs qui couvrent 190 économies et qui sont structurés autour du cycle de vie d'une femme active.

Pour assurer la comparabilité des données, le rapport suppose que la femme en question réside dans la principale ville et qu'elle travaille dans le secteur formel. Aussi, le rapport utilise la loi et la réglementation en vigueur ; les lois coutumières et religieuses ne sont pas prises en compte sauf s'elles sont codifiées.

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

Les huit indicateurs, selon le *rapport les femmes, l'entreprise et le droit*, mesurant les différences juridiques entre les hommes et les femmes pendant qu'ils traversent différentes étapes de leur vie professionnelle sont :

- **Indicateur mobilité** mesure les entraves contenues dans la loi qui restreignent la liberté de circulation et de libre arbitre aux femmes ;
- **Indicateur travail** : il analyse les lois qui influencent les décisions des femmes des femmes pour entrer dans la vie active ;
- **Indicateur rémunération** : il évalue les lois qui influent sur la ségrégation professionnelle et les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ;
- **Indicateur mariage** : cet indicateur mesure les contraintes juridiques associées au mariage ;
- **Indicateur parentalité** : cet indicateur examine les lois qui affecte l'emploi pendant et après la grossesse. Les femmes rejoignent leur milieu de travail après le congé de maternité s'il est inscrit dans la loi ;
- **Indicateur entrepreneuriat** : c'est un indicateur mesurant les difficultés découlant des lois pour créer ou gérer une entreprise ;
- **Indicateur actif** : il examine les différences entre le sexe en matière de droits matrimonial et de droits à l'héritage ;
- **Indicateur retraite** : il s'agit d'un indicateur qui évalue la législation qui influence le montant de prestations de retraite d'une femme (Banque mondiale, 2019 , p 4)

A partir de cette indice, le *rapport Les femmes, entreprise et le droit de la banque mondiale (2019)*, donne l'état de lieux des pays du monde entier en ce qui concerne leur score qui traduit l'évolution des droits des femmes sur une période de 10ans (2009-2018).

Tableau 03 : L'évolution des droits des femmes selon les régions (2009-2018)

Le tableau ci-dessous présente les scores des droits des femmes au cours de la période allant de 2009 jusqu'à la fin 2019 :

Régions	2009	2019
Pays à revenu élevé de l'OCDE	90	93.5
Europe et Asie centrale	80.1	84.7

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

Amérique latine et caraïbes	75	74.7
Asie de l'Est et Pacifique	64.8	70.7
Afrique subsaharienne	64.0	69.6
Asie du sud	50.0	58.4
Moyen-Orient et Afrique du Nord	44.5	47.4
Moyenne mondiale	66.91	72.85

Source : Tableau réalisé à partir des données du rapport *Les femmes, Entreprise et Droit*, Banque mondiale, 2019 pp8-32.

A partir de ces données, nous remarquons que tous les pays du monde entier ont réalisé des progrès en matière d'égalité des sexes grâce évidemment aux réformes entamées par la plupart des pays.

Mais comme la moyenne mondiale nous le révèle, un long chemin reste encore à parcourir car les femmes ne bénéficient que des trois quarts des droits fondamentaux connus pour les hommes.

Un autre constat est que les pays de l'OCDE enregistrent un indice WBL élevé mais peu de réformes ont été mises en œuvre.

Les pays de l'Asie de l'Est et ceux de l'Afrique subsaharienne ont connu des évolutions en peu considérables par rapport aux autres régions, mais ils demeurent en dessous de la moyenne mondiale.

L'Asie de l'Est gagne le record dans les pays qui ont fait beaucoup de réformes mais son indice demeure inférieur ; par contre le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord est le dernier à avoir un indice WBL moins élevé avec moins de réformes vu le niveau auquel ils se retrouvaient. Ce qui veut dire que les inégalités sont loin d'être éradiquées totalement.

Si les évolutions continuent au même rythme dans toutes les régions du monde, nous remarquons que l'égalité ne sera pas encore atteinte d'ici 2030, ce qui veut dire que les ODD à l'instar du cinquième objectif sera un échec. Si non ces évolutions risquent même de reculer car en cas de crise, les droits des femmes éprouvent une certaine vulnérabilité comme la crise du Covid-19 l'a mis en exergue.

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

En résumé, des efforts et des instruments déployés au niveau international comme au niveau national pour garantir la jouissance par les femmes des droits civils et politiques et/ou économique et social ont permis d'obtenir quelques résultats positifs dans le but d'atteindre l'égalité entre homme et femme. Néanmoins, les inégalités et les violations de ces droits de femmes continuent à les plonger dans la précarité et rendre leur vie impossible ici et là.

Selon Pellé-Douél Y.(1968), la violation des droits des femmes est synonyme de la discrimination raciale entre les humains, au même titre que le racisme, apartheid, esclavage, l'exploitation sociale, etc..

Si la législation qui était censé être le garant des droits bafoue les droits des femmes, l'égalité entre les sexes devant la loi ne risque-t-elle pas d'être une mission impossible.

Il est donc important que quelques situations méritent une attention plus particulière surtout l'applicabilité des lois et règles juridiques dans les milieux isolés pour que les femmes soient affranchies de la servitude qu'elles subissent et participe ainsi au développement.

Section 02 : Inégalités en matière d'accès aux ressources

D'une manière générale, les ressources sont inégalement réparties chez les individus plus particulièrement chez les femmes(les ressources humaines, le capital social et financier, l'emploi, le salaire, etc). Cela est dû aux discriminations, préjugées et stéréotypés basées sur le genre.(OIT,2021)

1. Education et inégalité de genre

Pour l'UNESCO, l'éducation est une voie vers le développement durable, vers la réduction de la pauvreté, l'amélioration de la santé, la protection de l'environnement et l'égalité des sexes (UNESCO, 2017).

Selon, la Banque mondiale, *l'éducation est un atout primordial car elle permet à une personne de saisir les occasions que le développement lui présente.*(Banque mondiale, 2003,p42)

L'éducation est un droit humain reconnu depuis 1948 lors de la déclaration Universelle des droits de l'Homme par les Nations unies.

Malheureusement, ce secteur aussi n'est à l'abri des discriminations de genre et les inégalités. En effet l'éducation est à la fois la cause et la conséquence des inégalités liées au genre (UNESCO, 2003). Selon la même source, l'inégalité dans l'éducation est une atteinte majeure

aux droits des filles et des femmes et un obstacle important au développement social et économique.

La communauté internationale n'a jamais cessé de montrer une importance primordiale de l'éducation, égalitaire, en mettant en place par exemple une charte internationale qui contient des dispositions relatives à l'enseignement primaire gratuite et obligatoire et à la non-discrimination dans le domaine de l'éducation (UNESCO, 2003).

En 1995, le programme d'action de Beijing n'a pas aussi oublié la question relative à l'éducation où l'éducation et la formation des femmes étaient à l'ordre du jour.

Lors du forum mondial sur l'éducation tenu à Dakar en 2000, l'accent a été beaucoup mis sur la parité de genre dans l'éducation : parmi les objectifs il y'avait l'objectif d'assurer la *parité* dans l'enseignement primaire et secondaire pour 2005 et celui d'instauration d'une complète égalité dans tous le domaine de l'éducation pour 2015(UNESCO ,2003).

Malgré tous les objectifs visant l'éducation pour tous et les moyens alloués pour assurer cette éducation, les disparités de genre y trouvent encore du refuge.

Cela peut être illustré par les taux d'inscription scolaire et les taux d'alphabétisation des filles et des femmes en comparaison avec ceux des garçons :

1.1. Inégalités dans l'enseignement primaire et secondaire

L'UNESCO(2020), dans son rapport mondial de suivi sur l'éducation de donne l'état de lieux sur l'égalité de genre en éducation 25 ans après d'adoption de programme d'action de Beijing :

Au niveau mondiale, plus 180millions des filles se sont inscrites dans l'enseignement primaires et secondaires dans 25 ans passant de 469millions en 1995 à 649millions en 2020 qui correspond à une progression de 73% du taux brut de scolarisation en 1995 à un taux de 89% en 2018 ; Asie centrale et l'Asie du sud ont assuré 47% de cette part et Afrique subsaharienne 38%(UNESCO, 2020).

-Grace aux efforts consentis dans ce domaine, certains pays ont atteint la parité. Le pourcentage des pays ayant atteint la parité entre les sexes est passé de 56% à 65% dans le primaire, 45à51% dans le premier cycle du secondaire et 13 à 24% dans le second cycle secondaire.

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

Aussi, l'Asie du sud, grâce au progrès sans précédent réalisé en Inde où on compte plus de filles que des garçons dans l'enseignement primaire a poussé plus loin cette parité au niveau mondial.

Dans plus de 25 pays, dont Djibouti, Népal, Burkinafaso, etc, qui, en 1995, comptait 80 filles scolarisées sur 100 garçons, la parité a été atteinte.

- Concernant le taux d'achèvement, en Afrique du Nord et en Asie occidentale, le taux d'achèvement du premier cycle de l'enseignement secondaire par les filles est passé de 39% en 1995 à 74% en 2019 ; d'ailleurs dans les pays comme Egypte, Iraq et Tunisie, ce taux a progressé au point que les garçons ont désormais moins de chance de terminer leur scolarité que les filles ;

- Dans 20 ans compté à partir de 1995, l'Afrique subsaharienne a enregistré le taux d'achèvement de l'enseignement primaire de plus de 25% de plus passant ainsi de 41% à 66% ; et l'Ethiopie fait partie des pays ayant fait des progrès considérables jusqu'à ce qu'il atteigne la parité entre les sexes .Il a passé à 0.63 en 1995 à 1.29 en 2019

- Au Népal, le taux d'achèvement de primaires et secondaires des filles est passé de 22% en 1995 à 81% en 2018. Au niveau du primaire, il a atteint la parité

- La Guinée Bissau enregistre encore un taux faible d'achèvement secondaire pour les filles : 23 % en 2017.

Malgré ces évolutions considérables, plusieurs cas extrême de disparités de genre au détriment des filles subsistent encore :

- L'UNESCO déclare que jusqu'à maintenant les filles sont plus susceptible que les garçons de n'avoir jamais mis les pieds dans la salle de classe,

- plus de 650 millions entre 1995 et 2020 des filles se sont mariés avant l'âge de 18ans, ce qui a entraîné la rupture brutale de l'éducation ;

- Au niveau mondial, sur 59 millions d'enfants en âge de fréquenter l'école primaire mais qui n'étaient pas scolarisés en 2018, 12 millions soit 20% n'ont jamais été scolarisé et ne seront jamais si les tendances actuelles se poursuivent et les filles représentent les trois quart, soit 9 millions de ces enfants. Plus de 4 millions d'entre elles se trouve en Afrique subsaharienne. (ISU, 2019)

- Un autre facteur qui se lie au problème de genre est le revenu où dans les pays à revenu faible et intermédiaire les fréquentations scolaires et la parité entre le sexe sont très faible : en

Afrique subsaharienne, on comptait en 2019, 90 filles scolarisées sur 100 garçons dans le primaire et cela dans 7 pays ; 15 pays dans le secondaire premier cycle et 22 pays dans le second cycle. Dans les pays comme le Cameroun, Guinée, Yémen, la parité dans la scolarisation des filles et des garçons existait dans 20% des ménages les plus riches vivant dans les zones urbaines et pour les zones pauvres et rurales, ces disparités deviennent plus profondes.

Pendant les 25 années d'efforts pour atteindre la parité dans l'éducation, l'enseignement primaire et secondaire a été une réussite car les disparités se sont réduites voire même certains pays ont pu atteindre une parité.

1.2. Inégalités dans l'enseignement supérieur

Depuis 1995 jusqu'à 2018, la participation des filles dans l'enseignement supérieur a triplé et dans certains pays, le nombre des inscrits de sexe féminin dépasse celui des hommes. Dans les pays de l'Afrique du Nord à l'exemple de l'Algérie, la Tunisie ont montré des progrès considérables dans ce domaine. Le Maroc a particulièrement fait des progrès jusqu'à ce qu'il atteigne la parité en 2018 alors qu'en 1995, trois femmes seulement étaient inscrites à l'Université contre 10 garçons. (UNESCO, 2020).

D'une manière générale, les femmes représentent une part importante des inscrits dans les universités, on compte 111 jeunes femmes pour 100 garçons mais avec des disparités régionales : en Afrique subsaharienne surtout dans les pays de l'Afrique de l'Ouest, les filles ont moins de chance à suivre les études supérieures (72 femmes pour 100 hommes) ; par contre, l'inverse s'observe en Amérique latine et les caraïbes (76 hommes pour 100 filles) et en Océanie (70 hommes pour 100 filles) (UNESCO, 2019)

Néanmoins l'enseignement supérieur reste dominé par la ségrégation sexuelle dans l'orientation et le choix des études : les femmes sont surreprésentées dans les domaines d'éducation, de santé, des disciplines artistiques, des sciences humaines et sociales et sous représentées dans les domaines d'études en sciences technique et technologiques, en ingénierie et en mathématiques. Pourtant, d'après UNESCO, les filles surpassent les garçons en lecture et sont généralement au même niveau en mathématique. (UNESCO, 2020)

En ce qui concerne la participation au secteur de la recherche en général, les femmes sont confrontées au syndrome de tuyaux percés : elles représentent une part importante des étudiants diplômés de premier et second cycle universitaires (53%) pourtant ce nombre chute d'une manière brutale en doctorat et soudainement le nombre des hommes (57%) dépassent

celui des femmes. Cet écart se creuse d'avantage au sein de la population chercheuse qui est majoritairement masculine (72%) (UNESCO, 2014).

L'enseignement supérieur pour les jeunes filles est en pleine révolution mais il reste dominé par une ségrégation sexuelle influencé par les ambitions professionnelles, les atteintes socioculturelles et les conceptions fausses sur certains domaines qui les désavantagent.

1.3. Alphabétisation des femmes et les inégalités de genre

Plusieurs pays qui ont améliorés l'accès des femmes aux programmes d'alphabétisation mais les disparités entre les sexes persistent partout dans le monde. En 1995, l'indice de parité entre les sexes en matière d'alphabétisation des adultes était de 0.84, en 2018, elle a passé à 0.92 (UNESCO, 2019).

- Au niveau mondial, la proportion des jeunes analphabètes a considérablement diminué mais les deux tiers parmi les 750millions d'adultes analphabètes sont des femmes. Cette proportion reste inchangée depuis plus de 20 ans (UNESCO, 2020). ;

-En 2018, on comptait moins de 80 femmes alphabètes pour 100 hommes dans 12 pays situés en Afrique subsaharienne et pour les pays situés en Afrique subsaharienne. D'ailleurs, au Tchad et en Guinée, seule femme sur 10 savait lire une phrase complète (UNESCO, 2020).

Les inégalités d'alphabétisation s'observent en se basant sur les revenus des ménages et des zones d'habitation (rurale ou urbaine) : au Népal, le taux d'alphabétisation des femmes riches est le double de celui de femmes issues des ménages pauvres 75% contre 30%. Mais ce taux demeure en dessous du taux d'alphabétisation des hommes 93% pour les hommes riches (UNESCO, 2019).

En Algérie, selon l'Office national d'alphabétisation et de l'enseignement des adultes (ONAEA, 2021), le taux d'analphabétisme a été réduit de 8.71% et que les femmes représentent 87.7% des inscrits dans les classes d'alphabétisation.

Malgré les immenses progrès réalisés dans le domaine de l'éducation, le bilan est toujours négatif non pas parce que les chiffres sont moindres plutôt parce que les fruits demeurent invisibles et fragiles. Et cela a été mise en lumière par la crise du covid 19 où plusieurs filles ont encouru un grand risque de ne pas bénéficier de l'enseignement à distance (là où il existait) en faveur des travaux de la ferme, la garde des petits frères et petites sœurs, les travaux ménagères et des mariage précoce, etc.

L'éducation est le fondement de telle sorte qu'une fois dominée par les inégalités, elle engendre d'autre inégalité. Pour Bruno et David(2014) l'éducation est l'expression des subjectivités sociales et la légitimation de la domination d'une classe, d'un genre et d'une nation.

2. Inégalités de genre dans le domaine de la santé

Les inégalités de genre sont largement rependues dans tous les domaines de vie. Le domaine de la santé n'en fait pas exception.

La santé est une condition dont le bien être d'une personne dépende et une ressource qui lui permet à participer au développement socio-économique et en bénéficier les retombées (Banque mondiale 2003,).

Les inégalités en matière de santé fait référence à la relation existant entre la santé et l'appartenance sociale.

Pour l'anthropologue Didier Fassin, *les inégalités sociales de santé sont des résultats produites par la société et qui s'expriment dans le corps* (Polvin L., Moquet Jones M.J., 2010,39). Autrement dit les inégalités de genre encrés dans nos sociétés induisent sur la stratification sociale qui, à son tour, génère une exposition différentielle aux risques ou à des conditions défavorables pour la santé produisant ainsi la vulnérabilité différentielle qui aboutira à des états de santé différentiels (Polvin L., Moquet Jones M.J., 2010). Selon ces auteurs, la position sociale des individus influence leur santé et leur capacité à faire des choix plus sains pour leur santé, cela signifie que la marginalisation des femmes et les inégalités de genre qu'elles subissent influent sur leurs états de santé.

Dans le but de bien appréhender les inégalités de genre dans le domaine de la santé, nous allons nous baser sur l'espérance de vie et le fardeau de la maladie.

2.1. Espérance de vie

Depuis les années 1970, grâce au progrès de la médecine et l'introduction des méthodes médicales modernes dans les pays en développement, l'espérance de vie a considérablement augmentée voire exponentialisée. On compte que l'espérance de vie a accru d'au moins 15ans dans les pays du Moyen orient, de l'Afrique du Nord et de l'Asie du sud jusqu'en 2000 tant pour les hommes que pour les femmes. (Banque mondiale, 2003).

Généralement, les femmes vivent longtemps que les hommes et cela est expliqué par des différences biologiques (qu'on ne va pas détaillé dans ce travail) entre les deux sexes.

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

Cependant, certains facteurs sociaux liés au genre viennent en jeux et jouent en défaveur des femmes et de là viennent l'affirmation de Maurice Halbwachs(1912) que *la mort est un fait social dans la mesure où l'âge auquel elle survient résulte en partie des conditions sociales, à la fois des conditions de vie et des conditions de travail* (Cousteau A.S., 2011, p40).

Les facteurs qui interrompent la longévité des femmes sont, dans beaucoup des cas, les grossesses répétitives et compliqués, les soins prénataux non adéquats.

Selon OMS(2019), 830 femmes meurent chaque jour dans le monde suite aux complications pendant ou après la grossesse et l'accouchement ; en 2015, 303000 femmes se sont mortes pour les mêmes raisons et les cas fréquent se remarquent dans les pays à revenu faible.

Pour le groupe inter organisation pour l'estimation de la mortalité maternelle des Nations unies (MMEIG) qui comprend l'OMS, UNICEF, UNFPA et Groupe de la Banque mondiale et de la Division de la population des Nations unies, dans son rapport sur l'évolution de la mortalité maternelle de 2000 à 2017, il y a eu 295000 décès maternel en 2017 soit 35% de moins qu'en 2000 où il était estimé à 451000 décès ;

Concernant les régions ou les pas les plus touchés par le décès maternel, les pays les moins avancés(PMA) enregistrent un TMM le plus élevé soit 415 décès maternel, qui équivalent à 40 fois plus supérieur à celui de l'Europe et 60 fois supérieur au TMM de l'Australie et de la nouvelle Zélande.

Le proportion de décès des femmes dû à la maternité en 2017, est estimé à 9.2% au niveau mondiale, en Afrique subsaharienne 18.2%, en Afrique du Nord 8.9%, en Australie et au nouvelle Zélande 0.6, en Océanie 6.5% et 0.6 en Europe et Amérique du Nord.

Dans tous les cas, l'Afrique reste le seul à enregistre un nombre et un risque élevé des décès maternel.

Pour l'OMS, la plupart de ce genre de décès auraient été évitées.

Un autre facteur social qui fait que les femmes et les filles, malgré certaines avantages d'ordre biologique, ait une espérance de vie courte est le favoritisme et la préférence des fils aux filles qui engendrent dans les familles la négligence des soins et besoins de filles ou femmes et favorisant ceux des garçons (Banque mondiale , 2003). Par exemple en chine et en Inde, la pratique de l'avortement sélectif et infanticide féminin a fait beaucoup de décès de sexe féminin (OMS, 2018).

Les facteurs sociaux sont la cause de la surmortalité des femmes par rapport à celle des hommes en cas de catastrophe : cela a été montré par la fédération internationale des sociétés de la croix rouge et du croissant rouge (IFRC) en 2012. Dans une étude, il démontre que le fait d'apprendre à nager et à grimper les arbres aux filles et aux femmes contribuait à sauver des vies dans les zones inondables. En effet lors de tsunami qui a frappé l'océan indien en 2004, les hommes ont été avantagés à Sri Lanka parce qu'ils avaient appris à monter aux arbres et à nager dès leur jeune âge. ce qui a fait que le bilan de ce catastrophe, en terme de genre, affichait un taux de mortalité des femmes relativement élevé (UIT, 2020). De même, au Zimbabwe, les inondations survenues dans la région de Tsolotsha ont fait plus de victimes chez les femmes du fait que celles-ci connaissait mal les catastrophes ou parce que leur accès aux informations et risques d'inondation était limité et qu'elles ne disposaient pas de système d'alerte rapide.

En 1993, dans les zones limitrophes du Nord-Ouest de Pakistan, après ou pendant le tremblement de terre de 1993, beaucoup des femmes ont mis du temps à évacuer leur maison car elles voulaient s'habiller d'une manière acceptable. (UIT, 2020)

Ces exemples traduisent la vulnérabilité des femmes face aux catastrophes à cause de la discrimination due au genre : contrôle patriarcal de l'information, manque de mobilité, accès limité aux ressources, normes et pratiques sociales et culturelles, rôle et responsabilité que l'on leur assigne, etc.) . Cela permet d'explique un taux de mortalité élevé des femmes, par conséquent le ralentissement de leur espérance de vie

La cause principale de cette mortalité maternelle est une manque des soins appropriées pendant ou après la grossesse et l'accouchement mais elle est stimulée par d'autres facteurs comme la pauvreté, la sous-information, inadéquation des services, la distance, etc. qui peuvent avoir comme source les inégalités de genre.

2.2. Fardeau des maladies

Selon les études réalisées par l'OMS sur l'ACVI (année de vie corrigée de facteur invalide), pendant la première décennie suivant la naissance, les causes de décès sont identiques entre les deux sexes. A partir de l'adolescence, les différences entre les sexes commencent à apparaître.

Chez les adolescents, les causes fréquentes de décès sont les conduites auto-agressives, accidents des routes, la noyade. Par contre pour les adolescentes, même si elles aussi sont exposées à ce genre de risque présent chez les garçons, d'autres causes de décès viennent

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

s'ajouter à cela comme les maladies diarrhéiques, les infections de voies respiratoires, les troubles de dépression et de suicide (OMS, 2018).

A ce même âge, les jeunes filles sont souvent victime des abus sexuels, des relations sexuelles forcées, des avortements non sécurisés. Selon OMS(2018), deux nouveaux cas sur trois d'infections du VIH dans le monde concernaient les femmes et jeunes filles.

Pour les adultes, le VIH et la tuberculose représente un grand risque pour les femmes. Ce risque est souvent associé à des facteurs socioculturels. Par exemple pour le cas du VIH, les femmes n'ont pas souvent le contrôle des relations et la décision sur les actes sexuels, certains obstacles socioculturels empêchent les femmes à utiliser les préventions, la sous-information des femmes par le manque de temps de s'approcher auprès des institutions à cause des occupations familiales, etc. (Jacqueline.G., 2012)

Un autre risque qui met en péril la santé des femmes est la violence : selon OMS(2018), les maladies mentales et la dépression chez les femmes, le dysfonctionnement des organes reproductifs et de la santé sexuelle des femmes sont souvent liés à des violences physiques, verbales ou d'une autre manière contre les femmes.

La division sexuelle du travail qui consiste à spécialiser les femmes dans certains métiers ou travaux met en danger la santé des femmes. Autrement dit, certaines maladies chez les femmes peuvent aussi trouvent l'origine dans leur travail : tel est le cas des maladies respiratoires et des sècheresses de la peau suite à l'exposition des femmes à des produits chimiques sans aucune alarme de protection et du danger de ces produits (dans salons de coiffures et de beauté, les travaux d'entretiens dans les foyers et chez les femmes de ménage, etc.).

Dans les pays en développement, les femmes mettent leur vie en danger à la recherche du bois de chauffage dans des forêts ou elles parcourent des kilomètres pour collecte de l'eau.

Pour les hommes, les maladies qui menacent leur santé sont liées au facteur comportemental comme la consommation de tabac et d'alcool et l'usage moins fréquent des soins médicaux (Anne Sophie couteaux, 2012).

Les inégalités de genre dans le domaine de la santé interagissent avec le genre mais elles sont aussi étroitement liées aux facteurs socioculturels.

3. Les inégalités fondées sur le genre et les biens de production

La terre, la maîtrise de la technologie moderne et les moyens financiers ne sont pas détenus par les hommes et les femmes d'une façon égale. Les femmes accèdent difficilement à ces biens de production. Ce qui fait que leur contribution dans le développement reste insignifiante et que le développement passe sans avoir des effets sur leur vie socioéconomique et personnel.

3.1. L'accès à la terre

Pour les physiocrates, la terre est une source de richesse. Sans doute, cette affirmation n'a pas changé au 21 siècle ; la terre reste une source de richesse notamment pour les pays dont la principale activité est l'agriculture et pour la population rurale.

Pour FAO, la terre est une source de nourriture et du bien-être et y avoir accès est indispensable pour produire et créer des revenus.

La terre est aussi un atout social et économique qui donne accès à l'identité culturelle, au pouvoir et à la prise de décision.

Garantir l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la terre permet la multiplication des débouchés économiques, d'encourager l'investissement dans la terre et la production alimentaire, l'amélioration de la sécurité familiale et une meilleure gestion des terres. D'où l'égalité d'accès est un préalable indispensable à la sécurité alimentaire (FAO, 2003).

En effet, certains statuts juridiques régissant l'héritage, les lois coutumiers, les contraintes socioéconomiques, le niveau d'éducation bas et la méconnaissance des droits, limitent les femmes dans l'accès à des terres et créent des inégalités entre les hommes et les femmes.

En effet, exempté la terre à la femme rurale est synonyme non seulement de l'empêcher à participer à la vie socioéconomique mais aussi à lui ôter tous ses droits fondamentaux et moyen de subsistance.

Un autre effet négatif de la faible éducation pour accéder à la terre par des femmes est la méconnaissance des procédures administratives et juridiques en la matière (Balegamire R., 2018). Tous ces facteurs font que les hommes ont toujours un avantage sur les femmes.

Au niveau mondial, sur 40 % des terres agricoles disponibles, les femmes possèdent moins de 2% d'entre elles pourtant elles consacrent 2 sur 3 du nombre des heures de travail relatif et produisent plus de 50% des aliments qui en découlent. En outre, les femmes gagnent seulement 10% des revenus issus des productions agricoles mais elles y réinvestissent plus de

90% de leur revenu dans leurs familles alors que les hommes réinvestissent 30 à 40% (FAO, 2011).

3.2. Inégalités de genre et les ressources financières

Les ressources financières viennent de revenu. Celui-ci est issu de deux répartitions : la répartition primaire et la répartition secondaire. La répartition primaire donne naissance aux revenus primaires, qui sont ceux perçus-en contrepartie de la contribution directe engagée dans la production. On distingue les revenus d'activité (salaires, bénéfices, honoraires,...) et les revenus de propriété (rente, revenu de fermage, etc.) et les revenus du capital (loyers, intérêts, dividendes, obligations, etc.). Tandis que la répartition secondaire engendre des revenus secondaires qui sont des revenus que l'Etat ou les organismes en charge de redistribution versent aux particuliers ou aux entreprises. Ce sont des revenus de transferts (pension de retraite, allocation familiale, subventions, aides, etc.).¹

Ces deux types de répartitions peuvent engendrer des disparités entre les classes sociales, entre régions et surtout entre les sexes.

En ce qui nous concerne dans notre travail, les disparités des revenus entre les sexes sont les résultats de plusieurs facteurs qui se conjuguent toujours en défaveur des femmes: la différence du niveau d'éducation et de qualification, l'héritage partagé inégalement entre membre de famille, division sexuelle du travail, la maternité, les présuppositions traditionnelles (hommes sont des soutiens, des pourvoyeurs de la famille, les femmes sont responsables des foyers ou les aides), le domaine et secteurs d'activité (informel ou formel) etc.

Selon une étude réalisée par le FMI dans 140 pays de tous les groupes de revenu sur une période de 1960-2010, l'inégalité des revenus et les inégalités entre les sexes sont étroitement liées quel que soit la période considérée. (Jain- Chandra S., kalpana k. et Newiak M., IFM direct, 2015). Ce qui veut dire que les inégalités de genre que subissent les femmes entraînent la faiblesse de leur revenu :

-les inégalités salariales entraînent directement une inégalité des revenus entre hommes-femmes. Ces inégalités sont dues au taux d'activité des femmes relativement inférieur à celui des hommes. En effet, le taux d'activité des femmes est largement inférieur à celui des hommes. (Jain- Chandra S., kalpana k. et Newiak M., IFM, 2015) Comme (48.5% contre 75% des hommes selon OIT). Aussi, les femmes sont moins importantes à occuper les postes

¹ https://www.lefrancaisdesaffaires.fr/wp-content/uploads/2016/05/revenus_primaires.pdf.

de direction comme l'a déclaré Kristalina Georgieva, directrice de FMI, dans un article paru en mars 2020 où elle se demande *où sont les femmes ?* en alertant qu'elles restent sous-représentées à tous les niveaux, avec un exemple à l'appui : seulement 18% des grandes entreprises et moins de 2% des grands établissements financiers sont dirigées par les femmes (Kristalina G., 2020).

-De plus, les inégalités des revenus entre hommes et femmes s'amplifient est que les femmes sont souvent susceptibles de travailler dans le secteur informel dans lequel les salaires sont moins élevés Jain- Chandra S., kalpana k. et Newiak M., IFM d ,2015).

Les écarts qui se manifestent dans l'éducation, la santé et les services financiers engendrent les inégalités des revenus.

Section 03 : Inégalités de genre en matière d'accès au pouvoir

Comme nous l'avons vu précédemment les femmes ont moins de souveraineté sur les ressources et jouissent difficilement de leurs droits ; et ce, malgré les efforts communs fournis pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans ces domaines.

Ce moindre statut économique des femmes et la minuscule de leurs droits entraînent des effets sur l'exercice de pouvoir et sur l'influence des décisions concernant leur vie privée et familiale ou concernant la vie sociale, économique et politique au niveau local, national qu'à l'international ; Ainsi, leur autonomie est entravée (Rapport de la Banque mondiale sur les politiques de développement, 2003).

Dans ce point, nous allons traiter les inégalités entre sexes quant à leur accès au pouvoir dans la société ; nous dresserons aussi l'état des lieux de la représentativité des femmes dans les assemblées nationales.

1. Inégalités de genre et l'exercice de pouvoir

Selon le rapport de la Banque mondiale sur les politiques de développement(, 2003), Jusqu'au XX^{ème} siècle, dans la plupart des pays, les femmes avaient ou ont obtenu le droit de vote, qui a accompagné d'autres droits induisant sur la réduction des disparités entre les sexes particulièrement dans les pays où la population a exercé massivement son droit de vote

Malgré toutes les avancées réalisées dans le monde pour autonomiser les femmes, celle-ci se font de plus en plus rares dans des postes de décisions et à la tête des gouvernements.

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

Selon la banque mondiale(2003), il existe des grandes inégalités de genre sur le plan de la participation et de la représentation politique à tous les niveaux du gouvernement, dans les conseils locaux, aux assemblées nationales.

Les femmes demeurent largement sous-représentées dans les différents postes élus. En 1975, au niveau mondial, elles n'étaient que 10% à occuper les sièges parlementaires, en 2020, elles occupent 25% des sièges (Banque mondiale, 2020). Les femmes sont moins nombreuses dans les conseils de directions des gouvernements.

En outre de l'absence des femmes dans des postes de directions, des inégalités subsistent même lorsque les femmes arrivent sur le niveau supérieur. C'est le cas de l'occupation du poste de ministre ou travailler dans les cabinets ministériels. Les femmes qui y sont présentes occupent des postes ayant des caractéristiques féminines (ministre de solidarité, de la santé, de l'éducation, etc.) des affaires sociales. Par contre, elles sont absentes dans des postes touchant aux finances, à l'économie à la planification, ou d'autres.

La faible représentativité des femmes dans la politique et les postes décisionnelles est la conséquence de plusieurs facteurs liés au genre :

- Les partis politiques, présents à l'assemblée nationale déterminent la composition de la chambre (Guay-Dussault, C.2012).or, *le système de cooptation des partis politiques n'est pas facteur de parité puisqu'il favorise les sortants, les élus eux-mêmes ou leur favoris. Les partis politiques fonctionnent selon le principe de l'entre soi masculin, rendant ainsi les femmes invisibles* (Rossignol.L., 2013, p4).
- Les conditions de l'existence des femmes. Karl Marx disait *les conditions d'existence déterminent la conscience*. Cependant la condition d'existence des femmes est différente de celle des hommes. Par exemple les femmes n'ont pas le même rapport sur la notion du temps que les hommes, ce qui fait qu'elles ont moins de temps à perdre en palabres, en rites, en relationnel. Or, selon les féministes scandinaves, trois conditions sont nécessaires pour réussir en politique. Il s'agit du temps, de l'argent et des réseaux. Pour les femmes, ces trois éléments sont un obstacle qui limite leur chance car elles ont moins de temps (gestion mentale du foyer, les tâches ménagères, double journée), sans oublier les répercussions qu'engendrent la répartition inégale et persistante des revenus et les réseaux qui entretiennent une relation étroite avec le temps et l'argent (Rossignol, L.2013) ;

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

- Les femmes de pouvoir ne s'engagent pas ou ne contribuent que rarement à la révolution de la condition de toutes les femmes ou au combat de la promotion des femmes (Sineau, 1988,2001)

- La trahison de son rôle de genre (décalage avec la définition sociale qui la caractérise). La société associe le pouvoir au sexe masculin. Pour cela une femme en position de pouvoir semble s'affranchir de son rôle féminin socialement. Cela la soumet à une situation de *double bind* (dilemme, contraintes) : s'elle agit comme les hommes, elle s'expose ainsi à perdre des attributs obligés de la féminité et met en question le droit naturel des hommes aux positions de pouvoir et s'elle agit comme des femmes, elle paraît incapable et inadaptée à la situation (Pierre Leroux et Cécile Sourd, 2005). Souvent, les femmes en politiques sont masculinisées et sont traitées de sévère ou aigrie, ce qui ne confortent pas leur position. Or, pour Annie Ernaux, *la politique aime les femmes féminines* (Rossignol L.,2013, p24).

Les obstacles et les résistances qui empêchent les femmes à exercer le pouvoir et de l'influencer subsistent jusqu'à nos jours mais les progrès réalisés redonnent force de se lever encore pour ce grand combat de la parité entre les sexes. Ainsi, Rossignol, L. (2013,p.25) conclue dans son article *les femmes en politique* en disant que *l'idée de parité, une idée qui fait son chemin, qui doit encore franchir de nombreux obstacles mais qui ne fera plus demi-tour.*

2. Etats de lieux de la représentativité(les sièges) des femmes dans l'assemblée nationale selon les régions

Malgré le mouvement généralisé de la démocratisation dans presque tous les pays du monde, le *sous-développement démocratique* est la réalité de la plupart d'entre eux. La preuve est la sous représentativité des femmes dans les administrations publiques dont les assemblées nationales.

Voici l'évolution de la part des sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux depuis 1995 à 2020 :

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

Tableau 04 : la part(%) des femmes dans les parlements nationaux selon les régions.

Régions	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Pacifique	6.3	14.4	13.2	15.3	15.7	19.4
Europe	13.2	14.5	18.4	21.4	25.0	29.9
Moyen orient et Afrique du Nord	4.3	3.4	6.5	9.5	16.6	16.6
Amérique	12.7	15.4	18.6	22.7	26.4	31.3
Asie	13.2	14.6	15	18.5	18.5	20
Afrique subsaharienne	9.8	11.2	14.2	18.7	22.3	24.4
Monde	11.3	13.1	15.7	18.8	22.1	24.9

Source : réalisé à partir des données de l'Union interparlementaire(UIP), 2020.

Entre 1995 et 2020, la représentation des femmes dans les parlements nationaux a doublé et toutes les régions ont connu des progressions remarquables par rapport aux années précédentes mais insignifiantes et lentes par rapport à l'objectif de la parité (les mathématiciens estiment que la parité dans la politique sera atteinte en 2350 si le rythme de progression ne change pas).

Nous constatons aussi que l'Amérique est la seule à avoir atteint le minimum de représentativité des femmes (30%) que le plan d'action de Beijing propose et l'Europe qui avoisinent ce chiffre.

Les autres régions sont toujours en dessous de la moyenne mondiale.

Ces chiffres en pleine évolution cachent aussi les disparités nationales : certains pays se sont améliorés jusqu'à atteindre la parité (le Rwanda (61.3%), Emirats arabes unies (50%), Cuba (53.2) et Bolivie (53.3%)), alors que d'autres pays n'atteignent même pas une 10% des sièges des femmes . ce sont les pays comme Mali (9.5%), Koweït (6.3%), Bénin (7.2%), Yémen (0.3%), Haïti (2.5%), Sri Lanka (5.3%), Liban(4.7%).(UIP), 2020).

On peut se demander si cette représentativité des femmes (24.9% au niveau mondiale) est synonyme de leur pleine participation et de l'influence qu'elles ont dans le parlement. La réponse à cette question semble négative car selon les données d'UIP tirées de bulletin

Chapitre 2 : Différentes inégalités liées au genre

thématique de 2016 intitulée *sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires*, 44% des femmes parlementaires interrogées ont avoué d'avoir reçu des menaces de mort, de viol, des intimidations, enlèvement lors de leur mandat. Ce qui a réduit leur influence (faute de silence) et limite leur pleine participation (UIP), 2020).

La représentation des femmes à tous les niveaux du gouvernement et à des postes de décisions et surtout leur influence est un manque à gagner pour l'autonomisation de toutes les femmes, l'avancement du principe de parité, pour « rendre la saveur » à la démocratie et la gouvernance inclusive et efficace, qui sont des préconditions pour un développement durable et équitable. Ainsi, on rejoint la conclusion d'une étude faite par Wilson center en 2018, dans Feuille de route vers 50×50 : pouvoir et parité dans le leadership des femmes, qui stipulait que Là où il y'a plus de femmes au pouvoir, il y'a une meilleure gouvernance, là où il y'a une meilleure gouvernance, il y'a plus de femmes au pouvoir. (Wilson center, 2018)

Conclusion

Les inégalités de genre n'épargnent aucun domaine de la vie sociale, politique ou économique. Au travers de ce chapitre, nous avons remarqué que les progrès en matière de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes et la discrimination envers les femmes ont été réduits notamment dans le domaine d'éducation et de la santé grâce aux différentes entreprises de la communauté internationale en passant par les gouvernements. Egalement, un autre constant est que certains domaines restent insensibles aux questions de genre, c'est le cas de la représentativité des femmes au pouvoir et dans les institutions où elles demeurent moins représentées malgré les acquis en droits et le niveau nécessaire (éducation) pour pouvoir exercer ces fonctions. Notons aussi que les inégalités de genre et la discrimination envers des femmes ne s'observent pas de la même manière dans les différentes régions du monde : les régions de l'Afrique du Nord et du moyen orient viennent toujours en dernier position que ce soit en matière de droit ou en matière de la présence des femmes au pouvoir. Par contre l'Europe et l'Amérique du Nord, dans ces domaines ils sont en peu avancées, ce qui n'omise pas de dire que ces régions, elles-mêmes n'ont pas encore atteint la parité entre sexes.

Les inégalités de genre et la discrimination liée au genre en matière de droits, d'accès au ressource ou d'accès au pouvoir sont comme une suite logique : si on prive aux femmes tel ou tel droit, cela va répercuter sur leur accès ou leur contrôle des ressources, ces derniers étant parmi les éléments importants pour accéder au pouvoir et avoir de l'influencer. Tant que cette série ne soit détruite depuis la source, les inégalités de genre et la discrimination envers les femmes perdureront encore ou même d'autres formes vont voir le jour.

CHAPITRE 3 : GENRE ET ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Introduction

L'article 21 de la déclaration universelle des droits de l'Homme stipule que *toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis*. Elle ajoute aussi que *toute personne a le droit d'accéder dans des conditions d'égalités aux fonctions publiques de son pays*. (PNUD 2014)

L'Administration publique est un socle de l'Etat et un instrument centrale qui permet la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux. Dans un monde idéal, régie par des principes d'équité, de responsabilité, de justice, d'égalité et de non-discrimination, elle fait office de modèle de gouvernance de la société et promeut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au sein des fonctions publiques. (PNUD,2014,p8)

Même si ce secteur ouvre grandement ses portes pour les femmes(les femmes représentent 45% des effectifs de l'administration publique(PNUD) selon ONU Femmes(2016), une femme active sur quatre travaillait dans la fonction publique, le taux de féminisation de ce secteur est élevé(37%)), leur droit d'occuper les hautes fonctions et d'exercer une influence au sein de ce secteur est souvent bafoué : les administrations publiques demeurent une institution patriarcale dominée par des traditions, des pratiques et attitudes sexistes et les plafonds de verre qui génèrent des inégalités et des discriminations d'accéder aux postes décisionnels et de directions défavorisant les femmes (Milewski F. 2011) :Selon les données de la PNUB, seules 20% des pays ont atteint la parité dans les postes de décisions au sein de l'administrations publiques.

Les femmes sont sous-représentées au niveau supérieur des administrations et représentent rarement le gouvernement sur les scènes internationales suite aux obstacles qu'elles se heurtent pour accéder à postes d'encadrement en amont sur le marché de travail et en aval au sein des administrations publiques (Nations unies, 2015).

Pourtant une étude réalisé par l'entreprise Mckinsey et la PNUD(2017) affirme qu'il y'a une corrélation positive entre la participation des femmes à la fonction publique et à la prise de décision et non seulement le développement économique mais aussi, l'égalité des sexes dans la société. Egalement, cette même étude soutient que l'accès des femmes au pouvoir sur un pied d'égalité que les hommes créent un environnement propice à un gouvernement meilleur et plus efficace (Mckinsey&company et PNUD, 2017).

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

L'administration publique est une source d'emploi important dans la plupart des pays et surtout pour les femmes qui y sont acceptées sans rencontrer beaucoup de contraintes (même celles-ci ne manquent jamais, elles sont moins importantes par rapport aux entreprises privées), donc la pleine implication équitable des femmes en son sein est un atout, d'abord pour l'autonomie des femmes, puis pour l'efficacité des administrations et enfin pour la créativité nationale grâce à l'exploitation du potentiel frais de la moitié de la population (PNUD, 2014).

Ainsi, empêcher la pleine participation des femmes dans les administrations publiques, y mettre des barrières est une infraction contre les droits des femmes, une atteinte aux principes fondamentaux d'égalité et de justice sociale, un handicap pour le fonctionnement de ces administrations, qui ont le privilège d'élaborer les politiques publiques, et une perte pour une nation.

Pour cela, déraciner les contraintes et connaître pour éloigner les tendances qui empêchent les femmes à participer dans les activités réalisées au sein de l'administration publique ne devaient pas être un débat mais ils doivent être une décision radicale à toute administration et un préalable à prendre en considération lors de recrutement des agents publics

Ce chapitre porte sur la représentativité et la participation des femmes dans les administrations publiques notamment au poste supérieur où on va apercevoir une tendance générale au niveau mondiale et particulièrement en Algérie. Après on va évoquer les barrières qui handicapent la représentation et participation des femmes dans des postes d'encadrement.

Section 01 : Représentativité des femmes dans les administrations publiques : tendance mondiale

Le secteur public comparativement aux autres secteurs, surtout les administrations publiques emploie beaucoup les femmes : il emploie 45% de l'effectif total des administrations publiques (PNUD, 2017).

Néanmoins, ce chiffre ne révèle pas la présence réelle des femmes au sein de ces administrations car les inégalités de genre y règnent : les femmes sont moins nombreuses à occuper les fonctions de direction. D'ailleurs, dans certains pays, l'objectif minimal de 30% des femmes dans des postes décisionnels n'est pas encore atteint. Aussi, les femmes sont majoritairement dans les secteurs moins payés et traditionnellement dit féminin comme la santé, la culture, le tourisme et l'éducation (Milewski, F. 2011). Les femmes sont sous-représentées dans la sécurité, les finances, l'armée et la planification (PNUB, 2014).

1. Etats des lieux

Selon le PNUD(2021), il n y a pas une référence mondiale des données ventilées concernant les femmes dans les administrations publiques mais les tendances observées par des études de cas témoignent que les femmes rencontrent des plafonds et murs de verre pour gravir aux échelons de la hiérarchie

Ce constat révèle une situation paradoxale et très complexe qui règne dans les administrations publiques :

1.1. Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique

On dit qu'un secteur ou une profession concentre des femmes que des hommes si la présence des femmes est supérieur à celles des hommes dans l'emploi total de ce secteur ou profession (ONU Femmes, 2016).

Les administrations publiques sont des meilleurs débouchées pour le travail des femmes. Leur participation au sein de celles-ci s'élève à 46% au niveau mondial (PNUD-UPtt, 2021).Ce chiffre s'élevait à 42.2% des femmes opérant dans ce secteur en 2009 alors que pour les hommes il équivalait à 18.3% (Milewski,F. 2011) ; soit une augmentation de 1.08% dans plus de dix ans, ce qui montre le lenteur de la mise en place de parité entre les sexes.

Cette moyenne mondiale, bien qu'elle est encourageante, elle est caractérisée par des extrêmes importants allant de 75% dans certains pays (Ukraine) à 12%(en Inde).seuls, un tiers, soit 32% des pays ont atteint ou presque atteint la parité, les autres continuent le chemin qui mène vers la parité mais la progression lente de ce domaine est alarmante (PNUD-UPtt, 2021 p.3).

Concernant la représentation des femmes dans des administrations publiques selon les régions du monde, il existe des variations entre les pays ou les régions : dans les pays de l'OCDE, les femmes représentent 58% des effectifs du secteur public en 2013 avec une fourchette allant de plus de plus de 70% en suède à 42% au japon (OCDE, 2014a), en Afrique subsaharienne, les femmes présentent 38% du total des employés de ce secteur mais les pays francophones restent en deca du moyenne régionale et l'Amérique latine et les caraïbes , ce chiffre équivaut à 49% et l'Asie centrale et du sud restent le moins féminisés par rapport aux autres régions avec 32% des femmes présentes dans ce secteur ; Quant à l'Afrique du Nord, 37% des femmes actives travaillent dans les administrations publiques (PNUD-UPtt, 2021).

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

Selon OCDE(2016), les femmes sont beaucoup attirées par ce secteur à cause des conditions d'emploi qu'il propose. Autrement dit les femmes apprécient en général la flexibilité des horaires de travail, la diversité des parcours professionnels et les options de carrière, la stabilité de l'emploi, la bonne rémunération et des avantages sociaux. La même source ajoute aussi que la modernisation qu'a connue ce secteur et le renforcement des valeurs et principes fondamentaux des services publics auraient également contribué au renforcement des femmes dans la fonction publique.

Pour Di Paola et Mollet(2009), le nombre des femmes de la fonction publique est en corrélation positif avec le taux de chômage. Ces auteurs, en se basant sur le taux de candidature à la fonction publique, affirment qu'au sein de la population féminine, le nombre des inscrits rapportés au nombre des postes offerts croît avec le taux de chômage (Di Paola et Mollet, 2009).

Une autre raison que ces auteurs avance en ce qui concerne la présence particulière des femmes au sein de la fonction publique est ce qu'ils appellent les trajectoires d'insertion qui sont différents selon les sexes. En effet, les jeunes femmes accèdent plus rapidement que les jeunes hommes au statut de fonctionnaire après leur sortie de la formation initiale.

Cette accès rapide de la part des femmes est synonyme d'un choix rationnel que les femmes adoptent à la fin des études car pour elles la fonction publique présente une assurance contre les aléas du marché privé (conditions de travail meilleures, moindre discrimination à l'embauche, discrimination salariale limitée, les horaires de travail favorable à la vie familiale etc.) ; ce qui les pousse à faire le choix éducatifs en terme de spécialité et le niveau de formation leur facilitant l'entrée dans la fonction publique et parfois même à transiger sur le déclassement de salaire ou minimiser l'argument salarial dans l'expression de leur satisfaction professionnelle (Di Paola et Mollet,2009).

L'auteur, Rouban.L (2013), lui explique cette représentation accrue des femmes au sein des administrations en s'empruntant les arguments sociopolitiques : premièrement, il avance que les femmes ont besoin de travailler surtout si elles sont seules car leur travail permet de lutter contre la misère sociale et à répondre à une demande croissante des services ; en deuxième lieu, il dit que l'emploi des femmes est à la mesure de leur capacités et de leur appétences naturelles, cela va permettre aux hommes de se libérer des tâches routinières pour faire carrière et déboucher des postes de responsabilités ; troisièmement, Rouban argumente en disant que l'entrée des femmes dans la fonction publique permet de lutter contre le fonctionnarisme puisque les femmes vont occuper des postes bureaucratiques peu qualifiés

qui attirent trop les hommes, ceux-ci pourront alors vaquer dans le monde des affaires et commerce.(Rouban,L.2013).

Donc, pour cet auteur, la féminisation des administrations n'a rien à voir aux intentions menant vers l'égalité des sexes à tous les égards, ni une avancée sociale, elle est plutôt synonyme *d'un mépris certain pour le statut social de petit fonctionnaire au cœur d'une classe moyenne diplômée mal rémunérée et hostile au libéralisme économique ambiant*, mais aussi *un signe manifeste du déclin du statut social* (Rouban L.2013, P 7) de haute fonction publique marqué par des emplois et rémunérations qui ne sont pas attractives pour les hommes.

Ces moyennes régionales ne démontrent en aucun cas les domaines dans lesquels opèrent ces femmes agentes des administrations publiques. Les femmes sont surreprésentées dans les filières relatives aux questions féminines. Il s'agit des filières de santé, actions sociales et l'éducation où les femmes dépassent en moyenne plus de 60% de l'effectif total avec une tendance de plus en plus féminisée (UNDP-UPitt-2021).

Pour Shaeffer (2015), Drudy(2008), cette surreprésentation est attribuée aux préjugés qui dévalorisent les qualifications requises par l'emploi dans ces filières. Ainsi, l'éducation et les soins surtout pour les jeunes enfants, sont considérés comme le prolongement du rôle maternel traditionnel des femmes.

Ainsi par exemple, en Algérie, l'éducation nationale se féminise de plus en plus et l'une des raisons expliquant cette tendance est le fait que les femmes algériennes privilégient ce secteur car les horaires appliquées leur permettent d'être présente en classe et à la maison en même temps et les vacances scolaires d'été qui leur permettent de passer trois mois dans leur famille (Maghreb Emergent, fevrier2021)

Par contre, d'autres domaines de l'administration publique restent dominés par le masculin, et ce, malgré des progrès quand même remarquables. On parle ici des ministères de la défense qui comptent en moyenne niveau 36% des femmes, des ministères des affaires étrangères qui emploient 41% des femmes et des ministères des finances qui comptent en moyenne 41% des femmes agentes dans ce domaine. Ces chiffres sont le résultat des progrès réalisés dans plus de 10ans car entre 2010 et2020, les effectifs des femmes ont progressé de 11%, 6% et 10% respectivement pour les ministères de la défense, des affaires étrangères et des finances. Aussi, dans la défense, des écarts profonds entre les sexes subsistent dans certains pays. En outre, dans la plupart des régions, la participation des femmes dans les ministères de

l'écologie reste faible. La moyenne mondiale équivaut à 33% (UNDP-UPitt-2021). Ces domaines, par leur nature, leur contrainte ou savoir-faire, ont depuis longtemps exclus aux femmes soit car ils exigent une disponibilité au bureau ou sur le terrain des heures supplémentaires ou tardives soit car la culture n'en dit pas pourquoi (les non-dit de la société) (Rouban, L.2013).

En résumé, les femmes dans les administrations publiques, bien qu'elles soient majoritaires jusqu'à atteindre la parité voire même dépasser la moitié de l'effectif total des administrations dans certains pays, elles occupent, d'une manière générale, des fonctions subalternes, moins bien payé, moins prestigieuse et ce, dans les secteurs traditionnellement féminisés : c'est ce qu'on appelle la ségrégation sectorielle ou ségrégation horizontale qui traduit la concentration des femmes dans des secteurs ou dans des professions spécifiques (PNUD, 2014).

Si on jette le regard sur ces moyennes régionales, on peut se nourrir de l'espoir que la parité entre les hommes et les femmes dans les administrations publiques n'est pas loin d'être atteint car elles sont majoritaires mais les moyennes que certains pays enregistrent (Népal, RDC, etc.), la lenteur que progresse la parité dans ce domaine, les domaines (dit féminins) dans lesquels les femmes se présentent, les raisons qui expliquent la surreprésentation des femmes dans ces administrations, rongent peu en peu cet espoir.

1.2. Les femmes disparaissent dans les échelons supérieurs des administrations publiques

Les administrations publiques ne sont pas exemptées des inégalités de genre en défaveur des femmes surtout lorsqu'il s'agit d'occuper des emplois supérieurs et de prise de décision alors qu'elles se doivent d'être exemplaires en matière d'égalité professionnelle.

Dans un rapport d'une étude que la PNUD a exercé sur 170 pays, les femmes, même si elles sont majoritaires dans les administrations publiques (46%) rencontrent toujours des parois et murs de verre qui les bloquent pour accéder aux postes de direction et de décision afin de pouvoir y exercer de l'influence. La conclusion de ce rapport stipule que plus le niveau de pouvoir décisionnel et d'influence augmente, plus le nombre de femmes diminue ; ainsi, les femmes représentent seulement 31% des postes de directions et 30% des cadres supérieurs (PNUD, 2021).

Cette faible proportion de la représentativité des femmes au poste supérieurs s'observent aussi dans les secteurs dit féminisés où les femmes sont majoritaires. Tel est le cas du domaine sanitaire où partout dans le monde, les femmes jouent un rôle limité dans la prise de décision

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

en matière de politiques de santé. Alors que celles-ci représentent 58% des employés des ministères de la santé au niveau mondial, elles sont 31% à occuper le rôle des ministres de santé et 34% aux postes de décision de ce ministère. D'ailleurs, même pendant la crise de Covid-19, ces inégalités structurelles ont continué à dominer les groupes de travail chargés de suivre d'après ce problème, les femmes y occupent 27% des postes et seules 18% étaient des dirigeantes de ces groupes (UNDP-UPitt-2021).

La région où la part des femmes occupant les postes de décision dans la fonction publique est l'Amérique latine (42%), suivi de l'Europe et de l'Amérique du Nord s'apparentent à 38%, puis l'Afrique subsaharienne avec une proportion de peu près 21% et enfin l'Asie où cette proportion équivaut en moyenne 25%. La plus faible revient au monde arabe (17%)(UNDP-UPitt-2021).

Selon ONU Femmes(2021), il faut plus de 130 ans pour atteindre la parité entre les sexes dans des postes de pouvoir les plus élevés.

Cependant les expériences et les études de cas réalisés ne cessent de montrer l'importance particulière de la représentation équitable des femmes dans les administrations publiques à tous les niveaux et particulièrement dans les sommets élevés de processus de prise de décision : pour la PNUD, *l'égalité et la diversité, à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'administrations publiques, améliorent le fonctionnement du gouvernement, rendent les gouvernement plus réactifs et responsables vis-à-vis de divers intérêts publics, améliorent la qualité des services fournis et augmentent la confiance dans les organismes publics.*(UNDP-UPitt,2021,p12)La commission de la condition féminine des Nations unies selon lui, le fait d'employer un grand nombre des femmes dans le secteur public et la fonction publique est très capitale car il permet d'intégrer de perspectives féminines aux politiques publiques et à la prestation des services publics ; par exemple, la participation pleine des femmes dans les systèmes judiciaires est essentielle pour que les tribunaux représentent tous les citoyens et répondent à leur préoccupation et ainsi rendent les jugements solides (Rapport de la commission de la condition de la femme, décembre 2020). Ce rapport ajoute aussi que si les femmes ne sont pas consultées ou ne participent pas à la prise de décision sur les questions qui ont un impact direct sur leur vie, comme l'éducation, le développement économique, le règlement des conflits, il peut en déboucher des politiques néfastes et inefficaces voire des atteintes aux droits des femmes vue la responsabilité, l'influence et la contribution des administrations publiques dans l'élaboration, la transcription et la mise en œuvre des

politiques publiques, sans oublier que la nature et la qualité des prestations de services rendus par ces administrations aux citoyens sont dépendantes des qualités des fonctionnaires.

Dans un conseil économique et social français de 2007, la rapporteure de la section travail a défendu l'idée selon laquelle *la promotion des femmes dans des postes de premier plan est un levier pour faire évoluer la situation de toutes les autres salariées* (CES, 2007, p.107)

2. Contraintes empêchant les femmes à accéder aux emplois supérieurs dans les administrations publiques

Les femmes sont majoritairement nombreuses dans la fonction publique en général. Toutefois, on remarque une disparité dans la représentativité féminine selon les différentes administrations, différents corps et différents niveaux hiérarchiques (Anne-Marie Colmou, 1999). Le nombre des femmes occupant les postes supérieurs et dirigeantes s'amenuise au fur et à mesure on s'approche le niveau supérieur de la hiérarchie. Cela est dû au fait qu'une fois entrées dans les administrations, les femmes rencontrent des obstacles pour faire leur carrière (Rouban, L. 2013).

Cette rareté des femmes dans les niveaux hiérarchiques élevés et de prise de décision de la fonction publique ou de toute autre organisation est illustrée par les concepts de *plafond de verre*, *parois de verre* ou *planche collante* qui traduisent la faible proportion des femmes parvenues à des postes de responsabilité dans les organisations, ainsi que les obstacles qu'elles franchissent pour y accéder (Cornet A., Laufer J. et Belghiti-Mahut S. 2008, p105)

Le plafond de verre décrit alors un phénomène de ségrégation verticale caractérisée par « *des barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder au plus hautes responsabilités.* » (Cornet A., Laufer J. et Belghiti-Mahut S. 2008, p106) ; les parois de verre, par contre, désignent un autre mécanisme où les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau mais dans les secteurs transversaux et le planche collante traduit une force antagoniste à la progression des femmes dans la hiérarchie qui les contraint à rester au niveau le moins élevé de la pyramide organisationnelle (CES 2007).

Depuis les années 1970, le marché de travail s'est étroitement ouvert aux femmes considérées comme une ressource inexploitée mais cette ressource, jusqu'à nos jours, elle reste potentiellement inexploitée ou mal exploitée en ce qui concerne l'occupation des postes de décision car les femmes continuent à se heurter à des obstacles malgré leur aspiration à

vouloir diriger dans les mêmes conditions que les hommes, d'accéder à la même éducation, etc. (PNUD, 2014) Et cela se manifeste dans tous les secteurs relevant du public ou du privé.

Ces obstacles à la représentation pleine et effective des femmes dans des postes de direction sont souvent, dans la littérature, attribués au choix de carrière que les femmes font ou au manque d'expertise, mais en réalité le leadership des femmes est handicapé par des discriminations fondées sur le genre même si les capacités, les compétences et le choix personnel en contribuent (PNUD, 2014). Ces dernières peuvent découler des représentations socioculturelles liées au genre comme elles peuvent résulter de l'organisation spécifique du secteur (dans notre cas la fonction publique).

2.1. Contraintes générales

Les administrations publiques ne sont pas des entités isolées, elles s'inscrivent dans la société. Ce qui fait que cette dernière les influence négativement ou positivement.

Dans notre contexte, on veut identifier les contraintes sociétales qui agissent sur la carrière des femmes dirigeantes dans la haute fonction publique en se basant sur le postulat que les inégalités de genre dans la société ont un impact sur ce secteur (Milewski F., 2011).

Comme toutes les femmes, les femmes occupant les postes de décision peinent dans l'exercice de leur fonction à cause des stéréotypes et des représentations genrés qui influencent le rôle et les responsabilités des uns et des autres selon le sexe dès la petite enfance, lors des orientations scolaires, qui, à leur tour influent sur les carrières des femmes.

1.1.1. Origines

L'article premier de la déclaration universelle des droits de l'homme stipule que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Cette déclaration s'interrompt à partir du moment où le nouveau-né sort dans les entrailles de sa mère car dès sa naissance il est connu comme étant fille ou garçon ; ce qui n'est pas sans effet parce que cette attribution basée sur le sexe va de pair avec le langage qu'on utilisera pour parler à la fille ou un petit garçon, au rôle que chacun jouera sans la famille ou dans la société en générale jusqu'à ce que le caractère se forge.

La société responsabilise les femmes en ce qui concerne l'éducation des enfants. Or, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les femmes subissent des inégalités de genre.(Smadi A., 2018).Un enfant grandit dans un environnement, dans une société où les femmes sont marginalisées, aura tendance à reproduire la même chose dans l'avenir. Ainsi,

une fille ou un garçon qui grandit en voyant que seule sa mère s'occupe des tâches ménagères, finira par croire que ça incombe au sexe féminin de faire ce genre de tâches. Aussi, une fille qui grandit en voyant que sa mère est une femme au foyer, il y'a des fortes chances qu'elle le deviendra ou elle aura une ambition moindre d'exercer des fonctions supérieures ailleurs.

Pour résumer, on peut dire que la faible présence des femmes aux postes de responsabilités dans les administrations publiques particulièrement et dans les autres secteurs d'une manière générale peut être justifiée par l'environnement familial et social hostile à l'égalité de genre dans lequel un enfant naît et grandit. Ainsi, à chaque fois qu'une femme veut percer le plafond de verre et s'élève à un autre niveau en peu supérieur par rapport au niveau où elle se retrouvait, son contexte familial ou social « l'attrape les pieds » (devient hostile) et la ramène à lui pour qu'elle puisse prendre soins de ses enfants, de son mari et faire les tâches ménagères.

2.1.2. Orientation scolaire

Peu de femmes atteignent, avant leur retraite, le niveau supérieur dans la fonction publique faute de leur orientation scolaire. Celle-ci étant étroitement liée à l'origine familiale et sociétale. En effet, le rôle et les responsabilités familiaux et sociaux ne restent pas confiner dans leurs milieux, Ils agissent sur le choix des filières des jeunes filles (Milewski F., 2011).

Selon cette auteure, ces rôles et responsabilités transmis et acquis sont intériorisés par les filles et font qu'elles tournent vers les filières relevant du social, de l'assistance aux humains (les sciences humaines, science de la vie, enseignement et les services de santé).

Malgré les efforts continuels et palpables pour donner à tous l'accès à l'éducation notamment aux filles, bien que les filles obtiennent leur meilleure mention par rapport aux garçons dans le bac, même si les jeunes filles représentent la grande part de l'effectif total des inscrits dans les universités, elles disparaissent dans les classes préparatoires scientifiques, leur effectif devient de moins à moins important aux fur et à mesure on élève le niveau d'étude (mastère, doctorat, etc.), pire encore, leur nombre devient très réduit dans la recherche et développement : c'est le phénomène de tuyau percé (Milewski F., 2011).

Généralement, l'orientation scolaire est la source principale des inégalités professionnelles et les plafonds de verre.

2.1.3. Conciliation vie professionnelle et privée (familiale ou parentale)

De nos jours, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché de travail, leur part dans d'activité s'élève à 48.5% (OIT, 2018).

En effet, les femmes rencontrent nombreux obstacles à l'exercice de leur carrière qui constituent une barrière difficile à franchir pour être promues aux fonctions d'encadrement et de lourde responsabilité : Il s'agit des problèmes liés à l'inégal partage des tâches et responsabilité parentales dans les foyers et ceux liées à l'insuffisance (en qualité et quantité) des structures d'accueil de la petite enfance (crèche, garderie, les nounous), la maternité, qui font que les femmes recourent au travail à temps partiel, à l'interruption temporaire du travail, choses moins favorables à l'avancement de carrière, donc moins motivant pour accorder la promotion aux femmes (Milewski F., 2011). Il a été montré que le temps partiel est un handicap pour accéder aux fonctions dirigeantes (Kleinert C, 2010).

Une autre contrainte qui emporte un vent contraire à l'accession des femmes aux postes de direction est la mobilité professionnelle ou résidentielle : le premier cas concerne la mobilité des conjoints(ou compagnons), dans beaucoup de cas, leurs femmes sont obligées d'abandonner ou mettre en disponibilité leur travail pour suivre leur époux, chose qui s'observe rarement chez les hommes. Cela impacte négativement la carrière de la femme qui se retrouve dans une obligation de se dénouer de son encrage professionnel. Un autre cas concerne les contraintes à la mobilité des femmes. Lorsque leur travail exige une mobilité géographique temporaire ou permanent, soit leur mari l'empêche sous caution de la garde de son foyer, soit elles se déplacent avec les enfants (cela pèse lourdement sur les femmes car elles se retrouvent célibataires géographiquement) ou soit les entreprises peuvent les priver de certaines missions car elles anticipent leur maternité ou soient elles se demandent la question de savoir qui va assurer l'éducation de ses enfants, etc. (Ortar N., 2013).

L'organisation du travail est une autre contrainte qui s'ajoute à la conciliation vie professionnelle et vie privée. En effet, il a été montré que les femmes, dans des réunions organisées tardivement ne restent pas concentrées, celles-ci jettent tout le temps un coup d'œil sur le montre soit pour des raisons de sécurité ou parce que leur rôle du foyer ne sont pas assurés, ce qui contraint l'engagement total au sein de leur profession et la prise de responsabilité (Milewski F. 2011).

La question de conciliation vie professionnelle et vie privée est un majeur obstacle à la poursuite des carrières pour les femmes. Elle influence même l'orientation scolaire des jeunes filles car elles projettent dans l'avenir leur rôle familial.

2.1.4. Auto-éviction et autocensure

Pour la société, le pouvoir est synonyme de tout ce qui est masculin. De la même chose, les fonctions de responsabilité et d'encadrement ont des traits accordés aux hommes. Cette stéréotype et représentation de pouvoir et des hautes fonctions engendrent des discriminations entre les sexes et influencent les comportements des uns et des autres sur les rapports qu'ils entretiennent avec le pouvoir.

Les idées reçues sur le pouvoir conduisent les femmes à s'éliminer d'elles-mêmes dans leur manière dont elles se projettent dans le futur, ceci commence dans le choix des formations, la définition de leur projet futur, la spécialisation dans une ou autre filière, etc. ; Ainsi cette difficulté de gestion encrens dans leur raison pousse les femmes à se mettre en doute sur leur compétence et leur légitimité à accéder à certaines sphères professionnelles et à postuler à des emplois à responsabilité. C'est de l'auto-éviction des femmes elles-mêmes (Anicet Le Pors – Milewski F., 2003).

Au sein des professions, le comportement d'autolimitation des femmes surtout celles qui ont des enfants à bas âge, combinés à l'idée d'un directeur qui s'interdit de confier une mission ou une responsabilité à une femme de peur qu'elle ne soit pas à la hauteur ; sans oublier le mépris, les intimidations, la mise en doute et à l'épreuve de ses compétences par ses homologues masculins, faire face à l'arrogance masculins pour le pouvoir affectent négativement la carrière des femmes (Le Douarin L et Doniol G., 2008).

Les femmes à grande responsabilité, inconsciemment développe un complexe suite aux attributs qui caractérisent ce genre des fonctions. Pour cela, certaines femmes restent dans cette position comme un symbole, sans aucune autonomie de décision, d'autres pour se montrent capables ou à la hauteur se masculinisent en devenant ainsi homme (au pouvoir) et femme (vie privée) dans un but de répondre à ces attributs ; ou carrément, elles renoncent à cette responsabilité au lieu de se déssexualiser, perdre leur qualités humaines ou déssexualiser le pouvoir (Milewski F., 2011). Ces stéréotypes dépréciatifs sont un puissant agent d'autocensure.

Lorsque les femmes sont peu nombreuses dans des conseils de direction, les expériences montrent qu'elles interviennent rarement ou quand elles interviennent, leurs points de vue

sont peu pris en considération (Milewski F., 2011). Cela peut être dû à leur crainte d'être seule ou minoritaire ou à une absence de modèle féminin dans ce domaine (St-Onge S. et l Magnan M., 2013).

2.2. Contraintes spécifiques

Les contraintes que rencontrent les femmes dans l'ascension de leur carrière professionnelle dans les administrations peuvent découler de l'extérieur. Néanmoins, les administrations publiques sont aussi le siège des discriminations et inégalités de genre qui font que les femmes ne montent pas vers les échelons supérieurs de la hiérarchie. Ce sont des discriminations spécifiques dû au mode d'accès, au mode de leur fonctionnement (Rouban, L. 2013) Ou encore à la défaillance de cadres juridiques (PNUD, 2014).

2.2.1. Défaillances dans l'adoption et la mise en œuvre des cadres juridiques et politiques favorables aux femmes

Tous les pays membres de nations unies excepté quelques pays ont adhéré la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes(CEDAW) qui contraint toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe dans un but de compromettre la reconnaissance, la jouissance et l'exercice par les femmes, les droits humains et les libertés fondamentales dans les domaines politiques, économiques, sociaux, culturels set civils ou dans tout autre domaine(PNUD, 2014).

Malgré ces cadres internationaux et régionaux, la législation et les politiques nationales peuvent parfois être discriminatoires ou n'affectent de la même manière les hommes et les femmes. Selon la PNUD(2014), plusieurs codes dans les administrations n'utilisent pas un langage genré.

Dans d'autres cas, les lois et les politiques en vigueur au niveau national peuvent être discriminatoires indirectement ou d'une manière moins évidente. Par exemple les programmes qui ne tiennent pas compte des différences biologiques des femmes (grossesse, allaitement, etc.) ou des différences liées aux stéréotypes sexistes, aux attentes et attitudes discriminatoires historiques(PNUD, 2014).

Les règlements et les codes régissant une administration peuvent ne pas définir précisément la parité entre homme-femme (50 sur 50 ou une représentation minimale (30% ou plus), cela peut être une contrainte à la parité, du moins à la représentation des femmes.

Les conventions nationales ou régionales devraient être accompagnées par des politiques et programmes nationaux bien spécifiques au niveau national en commençant par les administrations publiques, mais l'expérience montre que celles-ci sont lentes pour intégrer la problématique de genre dans leur réforme administrative (car elles sont moins sous-pression comparé au secteur privé) et dans la mise en pratique des mesures préconisées par ces conventions (PNUD, 2014)

2.2.2. Contraintes liées aux voies d'accès

L'accès direct aux emplois supérieurs de la haute fonction publique requiert un parcours dans les grandes écoles (ENA, Instituts de l'administration, etc.).or, les femmes sont défavorisées par le milieu familial, social ou par le parcours scolaire à travers la différenciation des filières, le poids des représentations qu'impose la société et que les femmes elles-mêmes finissent par intégrer dans la projection de leur avenir. ce qui limite leur accès à ces fonctions.

Le recrutement dans les administrations publiques notamment pour les postes importants se fait par nomination ou le concours. Les études montrent que la part des femmes dans les nominations reste inférieure à celle des hommes, ce qui veut dire que les modes de nominations formels ou informels mettent à l'écart les femmes. Selon Milewski(2011), la nomination se fait par un petit noyau qui nomme leur entourage, souvent ayant déjà exercé des responsabilités. Et puisque ce sont les hommes qui ont toujours occupés les postes de directions, ils se nomment entre eux. Ainsi, l'auteur conclut en disant que la « *nomination est une reproduction à l'identique* » ce qui ne favorise pas la parité qui plaide pour la mixité dans les postes de décision (Milewski,F. 2011,p167).

Certaines exigences neutres, justifiées et formulées peuvent être une source discrimination systématique et indirecte. Par exemple un recrutement qui exige les candidats(es) d'avoir déjà exercé une fonction d'encadrement ; cela semble logique surtout pour certains postes mais ça ne place pas les femmes sur le même pied d'égalité aux hommes (S. st-Onge et M. Magnan, 2013).

Le processus d'accès à la fonction supérieure des administrations publiques se fait par repérage, attraction, choix et rétention (S. st-Onge et M. Magnan, 2013). Néanmoins, ces attributs repoussent d'une manière ou d'une autre les femmes car elles sont moins visibles pour être repérées, moins connues pour qu'on les choisisse, moins publicisées (leur compétence) pour être attirant et non listées parmi les éléments à retenir.

Il est important de signaler que le recrutement et la promotion des femmes pour les postes d'encadrement et de prise de décision subissent le principe « privilège masculin » au pouvoir

2.2.3. Les contraintes liées au fonctionnement ou à l'organisation

Chaque organisation fonctionne sur les bases des normes formulées ou non écrites. De même les administrations publiques ont une culture organisationnelle formelle ou informelle influencée par les normes socioculturelles dans lesquelles elles s'insèrent. La société influence la culture de l'administration. Les contraintes que rencontrent les femmes au sein des administrations peuvent émaner de la société, ce qui veut dire que chaque agente ou dirigeante de l'administration rencontre ses propres défis au cours de sa carrière mais il existe des contraintes communes ou fréquentes. (Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Le Mancq, F., Pochic, S. & Revillard, A. 2015)

Le harcèlement est l'un des obstacles que rencontrent les femmes au sein des administrations surtout lorsqu'elles sont dirigeantes. Cela peut être dû au fait qu'elles se retrouvent dans un environnement traditionnellement et essentiellement masculin ou parce que sa présence remet en cause le modèle masculin sur le pouvoir. Les travaux effectués par la PNUD, dans des études de cas nationales, montrent que le harcèlement est fréquent dans les administrations et qu'au sein desquelles dominent la culture de non sanction malgré les lois et statuts qui interdisent et punissent le harcèlement (PNUD, 2014).

Le renforcement des compétences est synonyme de l'évolution professionnelle dans un monde en pleine révolution technologique et informationnelle. Selon la PNUD, dans l'administration publique, le renforcement des compétences est insuffisant et exige parfois soit la mobilité géographique, soit les heures supplémentaires (le weekend ou le soir après le travail). Ce qui devient une double peine pour les agentes de l'administration car non seulement elles ne sont pas favorisées parmi les candidats du renforcement car le renforcement prépare à la promotion mais aussi, une fois choisie, elles sont éliminées par des contraintes du temps et du lieu (mobilité) (PNUD, 2014). De cette façon, les femmes n'accèdent pas à la fonction supérieure ou elles n'évoluent pas dans leur carrière; ce qui constitue un obstacle à la parité et à l'autonomisation des femmes.

Un autre facteur limitant l'accès des femmes au poste élevé est le domaine d'activité dans lesquels elles exercent leur fonction. Selon S. St-Onge et M. Magnan (2013), la féminisation des postes supérieurs est étroitement liée à la féminisation du secteur d'activité. Or, les secteurs d'activité importants sont essentiellement masculins.

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

En 2014, la PNUD déclarait qu'il y'avait aucune analyse et données ventilées par le sexe sur la représentation et la participation équitable des femmes à la prise de décision dans les administrations publiques ni au niveau local ni à l'échelle internationale. En 2021, dans son rapport sur l'égalité des genres au sein des administrations publiques, la PNUD recommande au gouvernement de recueillir et disponibiliser les données sur les femmes afin de pouvoir suivre d'auprès leur participation à la prise de décision dans la fonction publique (UNDP-UPitt-2021). Ce qui laisse croire que données et analyses en la matière sont peu fréquentes. Cette absence des données adéquates et comparables sur l'égalité des sexes dans les administrations publiques ne les boostent pas à s'organiser autour de ce sort (la représentation équitable aux postes de direction) et rend l'observation difficile pour ceux qui sont à l'extérieur de celles-ci.

L'organisation d'une administration publique, sa manière de fonctionnement et le contexte dans lequel elle se retrouve peut être une barrière à notion de parité et d'autonomisation des femmes.

En résumé, voici les obstacles rencontrés par les femmes pour accéder aux postes de direction, toutes les sphères confondues selon OIT(2015).Ils sont classés par ordre d'importance :

Tableau 05 : Classement des obstacles empêchant les femmes d'accéder aux postes de direction

1. Les femmes ont davantage de responsabilités familiales que les hommes.
2. Les rôles attribués par la société aux hommes et aux femmes.
3. La culture d'organisation s'adressant en priorité aux hommes.
4. Le manque d'expérience des femmes dans la direction générale ou la gestion d'activités relevant du cœur de métier.
5. Peu de modèles de rôle pour les femmes.
6. Les hommes ne sont pas encouragés à prendre des congés pour assumer des responsabilités familiales.
7. Absence de politiques et programmes favorisant l'égalité dans les entreprises.

8. Stéréotypes dont sont victimes les femmes.
9. Manque de formation aux fonctions d'encadrement pour les femmes.
10. Manque de solutions de travail flexible.
11. Manque de stratégies permettant de fidéliser les femmes qualifiées.
12. Discrimination inhérente fondée sur le sexe dans le recrutement de la promotion (même classement que)
12. L'encadrement est en règle générale considéré comme étant l'apanage des hommes.
13. Les politiques d'égalité entre hommes et femmes sont en place mais elles ne sont pas appliquées.
14. Législation du travail et lois non discriminatoires insuffisantes.

Source : Rapport *femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance*/Bureau international du Travail, Genève : BIT, 2015,p.16.

A travers de ce tableau, nous constatons que les trois premiers obstacles sont directement liés aux rôles sociaux ou économiques que les hommes et les femmes sont censés jouer dans la société. Ce constat rejoint l'idée de Brière et Rinfret (2010) qui pointent le doigt les stéréotypes et la culture de *l'old boys club* comme les contraintes les plus importantes qui empêchent les femmes à accéder à la direction. Il s'agit des contraintes révélant la discrimination indirecte qualifiée pour certains de discrimination structurelle ou systémique.

Sous l'influence des valeurs traditionnelles et de l'éducation cumulés à la discrimination structurelle, d'autres barrières comme le manque d'expérience, de modèle, de formation, de stratégie, etc. prennent le relais dans la limitation des femmes aux postes supérieurs.

Selon OIT(2015), ce classement peut masquer des disparités importantes entre les régions. Cependant, il témoigne que dans toutes les régions du monde entier, l'insuffisance de législation du travail et des lois non discriminatoires reste l'obstacle le moins important.

Section 02 : Genre dans les Administrations publiques algériennes

L'Algérie a accordé dans les différentes stratégies et programmes de développement une place primordiale à la femme non seulement pour sa promotion mais également en tant que partenaire avec l'homme contribuant au développement. Tels sont des propos proclamés par le premier ministre algérien en décembre 2021, lors des travaux du Forum International de la Femme (FIF), discours qu'il conclut en reconnaissant, dans son pays, le rôle « efficace » que joue la femme dans la vie économique.(ALGERIE PRESSE SERVICE , Décembre 2021).

L'Algérie ne nie pas que le rôle de la femme soit primordial dans la construction de son développement. D'ailleurs dans ce discours c, le premier ministre affirme que l'Algérie a pu enregistrer des indicateurs économiques positifs, malgré la crise induite par la pandémie de covid-19, grâce à la participation active des femmes par le biais de plusieurs initiatives féminines.

Malgré ce « qualificatif d'efficacité » que le gouvernement algérien accorde à la femme algérienne pour son économie voire pour tous les domaines de sa vie notamment dans les processus décisionnels, la femme algérienne est moins présente dans la sphère publique. Ceci peut être illustré par certains indicateurs comme le taux d'activité (18% selon OIT, 2019), le taux de chômage (20.4%, le double de celui des hommes (9.1%)), le nombre de siège occupé par les femmes dans le parlement algérien (25.758% en 2020) (UIP, 2020), etc.

Cela peut être expliqué par « *la persistance des stéréotypes de genre au sein de la société dans son ensemble, la famille et les structures politiques, la discrimination, les institutions encore peu sensibles aux réalités auxquelles font face les femmes, le partage inégalitaires des tâches domestiques et de soins non rémunérés, le manque de ressources(humaines, financières et temps), l'absence des infrastructures et de services publics adaptés aux besoins des femmes, la précarité de leur situation professionnelle et l'absence d'égalité salariale, leur accès limité à la protection sociale, etc.* »(PNUD Algerie, 2021, p15) , qui sont des barrières empêchant et limitant la participation pleine et effective des femmes dans la sphère publique.

Pourtant le gouvernement algérien n'a cessé d'insister sur l'amélioration du statut de la femme à travers la législation, les politiques et programmes et d'autres actions concrètes, leur permettant d'être présente et visible sur la sphère publique, surtout sur le marché de travail et dans le processus de prise de décision.

Cette section a pour objectif de présenter un aperçu de la représentation et la participation des femmes dans l'administration publique algérienne notamment leur présence dans des postes de prise de décision. Ainsi, nous allons en premier présenter le cadre juridique et politique algérien favorisant la participation des femmes dans le processus de décision et deuxièmement nous présenterons l'état de lieux de la représentation et participation des femmes algériennes dans les administrations publiques ainsi que les obstacles spécifiques qui font défaut à leur réalisation professionnelle au sein de celles-ci.

1. Cadre juridique et politique en faveur de la représentation et participation équitable des femmes dans la sphère publique

La question d'égalité des sexes et de la promotion de la femme est actuellement l'une des priorités internationales et elle revient souvent dans les discours politiques nationaux.

En se basant sur les objectifs millénaires, l'égalité des sexes et la promotion des femmes passent par la parité des filles/garçons dans l'enseignement, la lutte contre l'analphabétisme, le développement de l'emploi salarié féminin et l'accès et la participation équitable des femmes au pouvoir décision.

L'Algérie, de son côté, ne reste jamais en arrière. Elle s'engage dans des traités et conventions internationaux consacrés à ce principe et son cadre normatif national engage et présente le pays comme un ambassadeur du principe d'égalité.

1.1. Engagement international en faveur de la participation des femmes dans les processus de prise de décision

Le principe de la participation égale des femmes et des hommes dans les structures de pouvoir et de prise de décision a été consacré par nombreux traités et conventions internationaux. Voici ceux dont l'Algérie est signataire :

- La déclaration universelle des droits de l'homme du 10 Décembre 1948, *adhérée par l'Algérie en 1963, journal officiel(JO) n°64 du 10 Septembre 1963, article 11 de la constitution de 1963* (Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M., 2010, p20)
- Le pacte international de droits civils et politiques *adopté le 16 Décembre 1966 et entré e vigueur le 23 mars 1976. Il a été ratifié par l'Algérie le 16 Mai 1989 Jo n°20 du 16 Mai en 1989 avec déclaration interprétatives sur les a.rticles1, 22 et 23* (Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M., 2010, p20). Parmi les droits que ce pacte garantisse figurent les

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

droits relatifs à la citoyenneté et à la participation à la vie politique comme l'article 25 stipule (UNESCO, 2002).

- Le pacte international des droits économiques, sociaux et culturels qui garantisse les droits des travailleurs, les droits des femmes à accéder aux ressources économiques, à participer dans la sphère publique professionnelle, au contrôle de leur revenu, etc. *Il a été adopté le 16 décembre 1966 ; entré en vigueur le 3 février 1976 et ratifié par l'Algérie le 16 Mai 1989 Jo n°20 du 17 mai 1989 avec déclaration interprétative sur les articles 1 ; 8 ; 13 et 23.* (Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M., 2010, p25)

Ces pactes engagent les pays y adhérant à respecter les dispositions énoncées sans aucune discrimination notamment de sexe.

- La convention relative aux droits politiques de la femme dont les articles 2 et 3 assurent aux femmes, dans des conditions d'égalité aux hommes, les droits d'occuper tous les postes publics et d'exercer les fonctions publiques établis en vertu de la législation, sans aucune discrimination. (Nations unies (1953), Convention sur les droits politiques de la femme).

- La convention sur l'Elimination de toutes formes de discrimination à l'égard de la femme (CEDAW en anglais): dans son article 4.1, elle appelle les Etats signataires à adopter *des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination. Ces mêmes mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.* Aussi, l'article 7 de cette convention recommande au gouvernement de prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;

b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;

c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays. (Hauts commissariat des droits de l'homme, 1979)

cette convention a été adopté le 18 Décembre 1979, entré en vigueur le 3 septembre 1981 et ratifiée par l'Algérie le 22 Janvier 1966 Jo n°6 du 24 Janvier 1996 avec réserves sur les

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

articles 2, 9(paragraphes 1) 2,15 (Paragraphe 4) et 16 et 29(paragraphes2).(Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M., 2010, p27)

- *La convention de l'OIT (N°111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession a été adoptée le 25juin 1958, entrée en vigueur le 15 juin 1960 et ratifiée par l'Algérie la 22 Mai 1969-Jo n° 49 du 6Juin 1969*.(Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M., 2010, p28) L'article 1.3 de cette convention précise que les mots emploi et profession recouvre l'accès à la formation profession, accès à l'emploi et aux différentes professions ainsi que les conditions d'emploi(C111-Convention(n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958).

- *La charte africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée en 1981, entrée en vigueur le 21Octobre 1986, a été ratifiée par l'Algérie le 3Février 1987 Jo n°6 du 4février 1987*.(L'article Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M., 2010, p30) Le paragraphe 1 et 2 stipule que tous les citoyens ont la droits de participer librement à la direction des affaires publiques de son pays et également le droit d'accéder aux fonctions publiques de leur pays. (Journal Officiel de la république algérienne, 1987).

- *La déclaration et les programmes d'actions de Beijing adopté à l'occasion de la quatrième conférence mondiale sur les femmes le 15 septembre en 1995: ce programme dédie la question d'égalité de sexe dans les instances de prise de décision dans son objectif stratégique G. Il recommande aux gouvernements de prendre les mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décision et de donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décision et d'exercer des responsabilités*.(ONU, 1995)

Cette déclaration a reconnu qu'à tous les niveaux, dans tous les secteurs, la proportion des femmes occupant les postes de responsabilité demeure faible. D'où elle conclut en recommandant aux institutions, aux administrations et aux gouvernements d'avoir au moins 30% des femmes à leur poste de direction.

- Les Objectifs du développement durable(ODD) adoptés en 2015 par les Nations unies. L'objectif 5 de ce programme cible l'égalité entre les sexes dans tous les domaines particulièrement l'accès et participation entière des femmes aux fonctions de direction à tous les niveaux de décisions de la vie publique. Aussi, ce programme aspire, dans l'objectif 16, non seulement aux institutions efficaces, responsables, transparentes, ouvertes à tous et à

toutes et inclusives à tous les niveaux mais aussi il y trouve une condition nécessaire pour atteindre les autres objectifs du développement durable d'ici 2030.

Tous ces engagements internationaux que l'Algérie a adhéré sans hésiter visent d'une manière ou d'une autre l'égalité entre les sexes notamment l'égalité dans l'accès et la participation des femmes dans les processus de prise de décision de niveau le plus bas au plus élevé possible.

En se basant sur ces engagements relatifs à la promotion des femmes surtout en ce qui concerne leur participation au processus de prise de décision que l'Algérie a adoptée, signée et ratifiée, on est tenté de dire que les femmes algériennes d'une manière générale, jouissent mieux de leur droits et particulièrement que leur participation aux postes supérieurs surtout ceux des administrations publiques.

Pour que ces instruments soient fonctionnels et deviennent concrétisable au niveau national et profitable aux groupes cibles, ils doivent être accompagnés par les réformes juridiques et les politiques publiques intentionnelles tout en sachant qu'un cadre juridique peut déterminer la situation des femmes, leur position sociale et leur accès au pouvoir et que les politiques publiques sont considérées comme les garantes de l'égalité des sexes.

1.2. Cadre normatif national

Après l'indépendance en 1962, les autorités algériennes ont accordé à l'Algérie un statut d'un Etat socialiste fondé sur la souveraineté et populaire respectueux des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ainsi, les différentes constitutions, depuis cette date ont consacré les valeurs et les principes universels en la matière.

En 1989, l'année marquée par l'ouverture vers le multipartisme et l'extérieur, l'Algérie a adopté une nouvelle constitution, qui a impulsé le pays à l'adhésion des instruments juridiques internationaux relatifs aux droits humains.

Cette ouverture extérieure et l'adoption du système politique pluraliste a été une étape décisive dans la vie publique d'une femme algérienne car elle a mis fin au vote par procuration que les partis politiques surtout les partis à prétention islamiste utilisaient d'une manière défavorisant les femmes et elles ont permis les femmes à s'impliquer dans la vie publique à travers la participation dans les partis politiques et les institutions publiques (Saad-zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M., 2010, p37).

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

La constitution algérienne reconnaît le principe d'égalité et les droits et devoirs des femmes en tant qu'une citoyenne à part entière au même titre que les hommes. (Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M hommes.2010, p.39).

Dans le cadre de notre travail, voici quelques dispositions de la constitution algérienne relative au principe d'égalité surtout en ce qui concerne l'exercice des fonctions de responsabilité :

- Article 29 qui garantit l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans discrimination fondée sur la race, le sexe, opinion et toute autre condition sociale ou personnelle ;
- Article 31 qui rappelle la finalité des institutions, celle d'assurer l'égalité des droits et devoirs des citoyens de tous les citoyens tout en supprimant les obstacles qui peuvent entraver l'épanouissement de la personne humaine et l'empêchant de participer à la vie sociale, économique, culturelle et politique ;
- Article 51 selon lequel l'accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'Etat est garanti à tous les citoyens, sans autres conditions que celles fixées par la loi ;
- Article 55 et article 140 qui énoncent que la justice est fondée sur le principe d'équité et d'égalité et qu'elle est égale pour tous, accessible à tous et s'exprime dans les conditions de respect du droit (Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M ,2010, p.32).

En 2008, l'Etat algérien a introduit des amendements à la constitution, parmi lesquels figure celui de promouvoir les droits politiques de la femme et son accès aux postes de décision à travers l'article 31 qui stipule que *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.* (Euromed, 2011, p20)

En 2012, l'adoption de la loi organique 12-03 a marqué une date et avancée importante dans l'histoire des femmes algériennes en ce qui concerne surtout leur représentation aux assemblées locale et nationale. Cette loi a fixé les modalités et les quotas visant à augmenter les chances des femmes dans ces assemblées étant donné qu'on remarque toujours un inégal accès aux fonctions électives et les obstacles qu'elles se heurtent pour accéder aux postes de décisions (Benzanine B, 2014, p.306).

La révision de la constitution en 2016 a permis d'y introduire l'article 36 qui stipule que *l'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché d'emploi. L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et les*

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises (Algérie, PNUD, 2021 p3). Cette révision visait ainsi la constitutionnalisation des femmes au marché de travail et de leur accès aux postes de responsabilité.

En 2021, l'Algérie a adopté une loi organique portant sur le système électoral. Cette loi visait à augmenter le nombre des sièges que chaque parti devrait attribuer aux femmes.(PNUD Algérie, 2021, p.3).

Il faut signaler que l'ensemble des codes qui régissent le statut des algériens et algériennes notamment en matière civile, pénale, administrative, commerciale, électorale mais également sur le plan de la santé et du travail sont conformes à la constitution, donc ils doivent conforter le principe d'égalité dans leurs dispositions. Ainsi par exemple, la législation du travail traduit les dispositions de la constitution visant à éliminer la ségrégation à l'égard des femmes en milieu de travail. L'article 55 de la constitution stipule que *tous les citoyens ont droit au travail ; le droit à la protection, à la sécurité, à l'hygiène dans le travail est garanti par la loi.* (Euromed, 2010, p23)

La loi relative à la fonction publique dans son article 5 interdit toute distinction entre les deux sexes sur le marché de travail ; Aussi, la loi relative aux relations dans le travail, dans son article 84 garantit le droit au travail quel que soit le sexe et l'Age. En outre, la loi organique 90-11 du 29 Avril 1990 dans son article 55 al.1 et la loi n°83-11 du 02/07/1983 dans son article 29 garantissent respectivement aux femmes un congé de maternité et une indemnisation pour 14 semaines par l'organisme de la sécurité sociale (le rapport national de l'analyse de la situation : Droits humains des femmes et l'égalité hommes-femmes(Algérie) p.23).

L'article 25 de la législation de travail interdit toute limitation des droits et avantages fondés sur le sexe. Ainsi, elle garantit l'égalité dans la rémunération quel que le secteur sous le contrôle de l'inspection de travail (,Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M 2010, p.42).

La législation de travail contient aussi certaines dispositions favorables aux femmes qui, en quelque sorte peuvent considérées comme une discrimination positive ainsi que les mesures spécifiques de la protection de la femme en lien notamment avec la maternité et son rôle au sein de la famille Saad zoy.S, Boutheina C., Rhassassi F. et Berjaoui A.M, 2010, p43)

En plus du renforcement du cadre institutionnel, l'Algérie s'est dotée en 2008 d'une Stratégie nationale à l'intégration et de promotion de la femme ; qui a été suivi d'un plan d'action

national de la stratégie nationale de la promotion et l'intégration des femmes(PANPIF) pour les années 2010 et 2014.

Dans la même optique, L'Etat algérien a mis en place le programme de renforcement du leadership féminin et de consolidation de la participation des femmes à la vie politique ainsi que le programme commun pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (3^{ème} et 4^{ème} rapports périodiques de l'Algérie : 51^{ème} session du comité CEDAW, Genève, 2012, p.6)

Au regard de la constitution algérienne et les différentes codes y afférant ; ainsi que les initiatives et politiques publiques en faveur de la promotion de la femme, on ne peut pas passer sans acclamer les efforts que les autorités algériennes ont accordées à la question relative à la promotion des femmes. Aussi, on peut confirmer le classement d'OIT (2015) Sur les obstacles empêchant les femmes à accéder aux postes de décision, selon lequel le manque des politiques visant l'égalité et les lois non discriminatoires viennent en dernier position parmi les éléments hostiles à la promotion féminine. Ce qui pourrait même nous permettre de n'est pas hésiter à dire que la femme algérienne jouissent de tous ses droits et que sa participation surtout aux prises de décision dans tous les domaines qui constituent la vie de son pays n'est pas soumise aux limites. Mais avant de d'adopter cette conclusion, voyons l'état de lieu de la participation de la femme algérienne dans le secteur public notamment aux administrations publiques.

2. Participation des femmes à la prise de décision dans les administrations publiques algériennes

La population active algérienne est de 11, 28148millions de travailleurs. Parmi lesquels 9.219millions d'hommes (82%) et 2.062 millions de femmes (18.3%). Le taux d'emploi, défini comme étant le rapport de la population occupée à la population à l'âge de travail (15ans et plus) est de 37,4% au niveau national ; ventilé par sexe, ce taux équivaut à 60.7% pour les hommes et 13,8% pour les femmes. Malgré cette faiblesse du taux d'activité des femmes, leur taux de chômage reste élevé (20.4% contre 9.1% pour les hommes (ONS/Direction technique chargée des statistiques de la population et de l'emploi, rapport de l'enquête, Mai 2019, p1).

D'après cette même enquête, les principaux secteurs d'emploi sont : le BTP (construction) 16.8%, l'administration publique hors secteur sanitaire (16.1%), le commerce (15.7%), la santé et l'action sociale (14.9%) et industries manufacturières (11.5%).Déclinés par sexe, on observe des disparités significatives entre les sexes car 77.9% de l'emploi féminin se

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

concentre dans l'administration publique, les secteurs de la santé et de l'action sociale et dans les industries manufacturières. Si on décline l'emploi en Algérie selon le secteur juridique, il ressort que le secteur privé absorbe 62.2% de la main d'œuvre total et le secteur public 37.8%. Ce dernier emploie 61.1% de la main d'œuvre féminine (ONS/Direction technique chargée des statistiques de la population et de l'emploi, rapport de l'enquête, Mai 2019, p1-2).

Ces données témoignent le rôle significatif du secteur public notamment l'administration publique, classée en deuxième position parmi les principaux secteurs d'emploi et surtout pour les femmes pour qui il est pourvoyeur d'emploi. Qu'en est-il alors de leur participation dans la prise de décision ?

2.1. Répartition des effectifs de la fonction publique

Avant de parler de la participation des femmes dans le processus de prise de décision dans les administrations publiques, il nous semble nécessaire de donner un aperçu de la répartition des effectifs de la fonction publique par secteurs d'activité.

La fonction publique comptait 2160839 fonctionnaires et agents contractuels le 31 Décembre 2019(D.G.F.P.R.A., 2020). Cet effectif est repartit de manière suivante selon le secteur d'activité et par sexe :

Tableau 06 : Répartition des effectifs de la fonction publique par secteur d'activité et par sexe

Secteurs d'activité	Effectif total		Masculin		Féminin	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Intérieur et collectivité locale	612424	28.3	499138	81.5	113286	18.5
Education nationale	675787	31.27	280243	41.5	395544	58.5
Santé publique	294663	13.64	125659	43.7	169004	57.3
Enseignement supérieur	194927	9.02	121510	62.3	73417	37.66
Finances	77811	3.6	49127	63.1	28684	37.9
Formation et enseignement professionnels	57724	2.67	36417	63	21307	36.9

Chapitre 3 : Le Genre et les administrations publiques

Justice	42689	1.98	28676	67.1	14013	32.82
Autres	204811	9.48	139817	68.26	64994	31.17
TOTAL	2160839	100	1280708	59.2	880249	40.7

Source : Réalisé à partir des données de la D.G.F.P.R.A, *Agrégats relatifs aux effectifs de la fonction publique*, 01/01/2020.Consulté le 17Mars 2022.

D'après ce tableau, 40.7% des employés de la fonction publique sont de sexe féminin. Ce qui représente une part importante mais elle reste demeure inférieur à celui des hommes.

On remarque aussi à travers ce tableau que la fonction publique algérienne est caractérisée par une forte ségrégation sectorielle : certaines fonctions sont essentiellement masculines (Enseignement supérieur, les finances, la justice) ; par contre, l'éducation nationale et la santé publique sont des secteurs dominés par le sexe féminin.

Les collectivités locales sont, par contre, le secteur des hommes.

Ce qui nous permet de conclure que la fonction publique algérienne ne fait pas l'exception plutôt elle suit la tendance mondiale en terme de la ségrégation sectorielle.

2.2. Répartition des postes supérieurs dans la fonction publique en Algérie

En Algérie, 900000 fonctionnaires (soit 41%de l'effectif total) sont des femmes parmi lesquelles 21500 occupent des postes de responsabilité et seules 1209 sont nommées aux fonctions supérieurs de l'Etat (APS 11décembre 2021).

Ces données témoignent l'importance des administrations publiques pour l'emploi des femmes. Egalement elles montrent la faible proportion des femmes au poste supérieur de la fonction publique. Même si nous ne disposons pas des informations détaillées sur la fonction publique algérienne en ce qui concerne la répartition et l'accès des femmes aux postes à responsabilité , au vue de ces données et certaines chiffres clés de certains secteurs (en 2021, seules 10% des femmes faisaient partie de la commission chargées des questions relatives aux finances et à l'économie, alors que dans la commissions qui s'occupe des technologies , d'information et de communication, les, femmes représentées 8%. Les commissions chargées des travaux publics et transports et travaillant pour le développement local et l'emploi, les femmes y participent à 7%. Cependant, les commissions d'urbanisme et d'aménagement des territoires, de l'agriculture, de l'hydraulique et de la pêche et de l'artisanat et du tourisme étaient quasiment dominé par les hommes, les femmes ne représentent qu'une proportion de

5%, 3% et 3% respectivement. Par contre la proportion des femmes qui s'occupent des sujets liés à l'éducation, la santé et les affaires sociales est faible (12%, 15% ET 31% respectivement). En plus, les femmes représentées seulement 14% des postes disponibles dans le conseil exécutif et 21% des postes dans le gouvernement central. Cette part s'élevait à seulement 5% au niveau local en 2018. En tout, seul 8.36 des postes de décision et de gestion dans le gouvernement et des grandes institutions étaient occupés par les femmes en 2017) (PNUD Algérie 2021, pp 6-7), nous nous permettons de dire qu'en Algérie le plafond de verre subsiste et ce malgré un cadre normatif national favorable. Alors on se demande ce qui peut être la cause de ce plafond de verre qui fait obstacle à la participation des femmes au processus de décision en Algérie particulièrement dans le secteur public.

Section 03 : Causes de plafond de verre en Algérie

Si on devait caractériser la fonction publique algérienne on n'omettra pas de dire qu'elle est caractérisée par une ségrégation horizontale (ségrégation sectorielle) et une forte ségrégation verticale (plafond de verre).

Néanmoins, comme nous l'avons vu précédemment, le gouvernement algérien a mis en place tout un arsenal d'un cadre juridique suivi par des programmes et mesures visant à bannir tous obstacles pouvant être un handicap à la promotion des femmes. Bref, le principe d'égalité entre les sexes constitue un principe fondamental ; il est d'ailleurs consacré dans plusieurs articles de la constitution algérienne ; sans parler d'une manière particulière la ratification par l'Algérie de la fameuse convention visant à éliminer toutes formes de discriminations à l'égard de la femme.

On peut affirmer qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne contraigne les femmes à intégrer tel ou tel secteur ou à participer à la vie publique particulièrement au niveau du processus de décision.

Malheureusement les données disponibles sur la présence des femmes dans les postes à responsabilité font sous-entendre les freins et les résistances à leur participation dans les processus décisionnels.

1. Obstacles d'accéder et de rester sur le marché de travail

La contribution de la femme algérienne à la force de travail est très faible. Elle est équivalait à 17.3% en Mai 2019, d'ailleurs, elle était la plus bas de la région de MENA (Barry A. &Dandachli D., 2020, p 67).

Ce faible taux d'emploi des femmes algériennes peut être expliqué par plusieurs facteurs qui se conjuguent pour empêcher les femmes à intégrer et demeurer sur le marché de travail.

Selon Euromed, dans son rapport *promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans la région Euro-méditerranéenne (2008-2011), le travail des femmes dans l'espace public n'est pas considéré par la société et ses gouvernants comme activité « naturelle » faisant suite à l'investissement par les pouvoirs publics en matière d'éducation*

Malgré les efforts consentis à l'éducation, formation et l'alphabetisation, les femmes et les jeunes filles rencontrent des difficultés d'y accéder en raison de l'éloignement, de manque de moyen matériel (Transport), de l'abandon scolaire, des réminiscences des uns et coutumes traditionnelles ; etc. (Euromed, 2010, p.27)

Un autre facteur expliquant la faiblesse de la part des femmes sur le marché de travail est la manque d'information et l'ignorance sur les mécanismes d'emploi et la lourdeur de leur procédures administratives et bancaires qui entraînent un manque de fluidité et d'accès aux opportunités d'emploi qui leur sont offertes (Euromed, 2010, p.28).

Dans une étude *First Jobs for Young Women in the Middle East and North Africa Expectations and Reality (Premiers emplois pour les jeunes femmes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : attentes et réalité)*, menée en partenariat avec Bayt.com et YouGov , réalisée par EFE (Education For Employment) où elle est tardé sur les obstacles confrontés par les femmes pour rejoindre le marché de travail, parmi les personnes interrogées en Algérie, 95% des employeurs et 97% des femmes ont déclaré que les femmes ont du mal à joindre leur secteur d'activité pour des raisons comme manque d'éthique professionnelle, manque de transport, environnement de travail à prédominance masculine et intimidant pour les jeunes femmes, le fait que les employeurs prévoit que les jeunes filles peuvent abandonner du travail une fois mariée, etc. (Barry A &Dandachli D. , 2020, p 68).

Lors d'une étude de BAYT réalisée en 2019 dans les wilayas pilotes de l'Algérie, 35% des répondants se sont dénoncent contre le travail de la femme à cause de la société algérienne qui se montre *trop rude vis-à-vis des femmes :parmi eux, 18%* pensent que les femmes ne doivent pas travailler dans les milieux mixtes, 15% donnent plusieurs raisons liés à la vie familial et

culturel de leur région, 13% ont donné les raisons d'ordre religieux en ce qui concerne le travail des femmes, 11% déclarent que les femmes doivent assurer l'éducation des enfants dans le foyer familial et enfin 8% croient que les femmes ne peuvent pas travailler comme les hommes (BAYT, 2019, p.16-17)

Un autre facteur qui peut être un obstacle à l'emploi des femmes et des jeunes filles lorsque, elles accèdent aux fonctions supérieures est le harcèlement. Mais, ce facteur, dans la culture algérienne, il est très cachée, très peu de femmes avouent qu'elles ont été l'objet de harcèlement. Dans l'étude citée précédemment, seule une femme a mentionné le harcèlement comme facteur qui fait obstacle à l'emploi des filles et femmes. (Barry A. & Dandachli.D., 2020, p 68).

L'expérience du monde professionnelle montre souvent que les postes supérieurs et la promotion vers les échelons hiérarchiques élevés sont en corrélation positive avec l'évolution de la carrière. En Algérie, tant qu'il y'a des obstacles à l'accès sur marché de travail et à y demeurer, il sera difficile qu'elle transperce le plafond de verre. En somme, la faiblesse taux d'activité des femmes expliquerait aussi leur rareté au poste de responsabilité.

2. Responsabilités familiales

La vie d'une femme généralement est confrontée par un dilemme incessant entre choisir l'évolution de la carrière ou prioriser la famille. Les femmes finissent par s'engager dans un combat pas facile qui consiste à chercher l'équilibre entre les deux domaines de la vie.

Les stéréotypes et les rôles sociaux prescrits attribuant la responsabilité du travail domestique à la femme sont parmi les contraintes les plus handicapant de la carrière de la femme algérienne (Euromed, 2010, p.30).

Dans l'étude d'EFE, citée précédemment sur les obstacles empêchant les femmes à rejoindre le marché de travail, 54% des femmes qui ont répondu à l'entretien, ont évoqué le besoin d'avoir les horaires de travail flexible pour s'occuper de leur famille (Barry A. & Dandachli D., 2020, p 68). Et cela ne reste pas sans effet car ces femmes ont signalées qu'elles ne peuvent pas effectuées des déplacements professionnels sans l'approbation de leur famille ou à cause des responsabilités familiales ; ce qui a pour conséquence le refus d'occuper certains postes surtout ceux à grande responsabilité.

La charge de travail domestique et les soins non rémunérées qui, socialement, incombent aux femmes limitent leur champ du possible pour pouvoir participer dans la vie sociale, économique ou politique (PNUD Algérie, 2021). A cause de cette division inégale du travail,

les femmes manquent du temps pour acquérir les connaissances nécessaires leur permettant d'évoluer dans leur profession ou pour s'y impliquer totalement. Selon l'étude de l'ONU Femmes(2018) sur les contraintes et les opportunités des femmes élues au niveau local en Algérie, 76% des femmes interrogées ont exprimé le souhait d'avoir accès à des formations pour développer leurs compétences, Ce qui montre la nécessité des formations et la gravité de la situation au cas où les femmes ne peuvent y accéder et en bénéficier.

Les responsabilités familiales inégalement réparties dans la société d'une manière générale et particulièrement en Algérie sont un facteur handicapant l'évolution de la carrière de la femme puisqu'elle est divisée voire éparpillée dans les différentes rôles sociaux que la société l'a confié sans qu'elle les valorise ; Ainsi, la femme manque du temps pour se concentrer sur ce que la société accorde une reconnaissance particulière.

3. Attitudes concernant les emplois appropriés pour les femmes

Les parcours éducatifs et l'orientation professionnelle sont fortement influencés par les stéréotypes de genre qui règnent dans la société. Les attentes culturelles quant aux emplois et aux secteurs estimés appropriés pour les femmes sont des obstacles qui font blocage d'accès à certains postes que les femmes aspirent. Ce sont des attentes imposées par les employeurs, les familles de la femme, les collègues de travail ou la femme elle-même. Lorsque les femmes veulent s'émanciper de ce joug social, elles se heurtent à la désapprobation ou à la résistance de ceux qui veulent maintenir le système existant ou ceux qui se sentent menacés (les hommes et le patriarcat) (Barry A &Dandachli D., 2020, p 70).

Selon une étude socioéconomique du marché d'emploi réalisée par BAYF où y est analysé le marché d'emploi dans les wilayas pilotes, 72% des répondants aux entretiens se sont montrés favorables à la vie active des algériennes mais beaucoup d'entre eux n'ont pas hésité à y soumettre des conditions liées au type de métier approprié aux femmes :ainsi, 25% d'entre eux croient que le métier d'enseignant ou d'institutrice dans l'éducation nationale est acceptable aux femmes car *il est lié à leur valeur et il leur permet d'avoir des horaires flexibles pour continuer à assurer les tâches ménagères au domicile familial et surtout les femmes sont en contact avec les enfants, ce qui ne représente pour eux un environnement où il y'a une mixité entre les hommes et les femmes.*(BAYF , 2019,p15)

28% des personnes ayant répondu à l'entretien de cette étude ont déclaré que les métiers du médical et du paramédical en clinique ou en hôpital sont appropriés aux femmes : Pour les conservateurs il faut que le corps médical soit partiellement féminin pour prendre en charge

les femmes se présentant à l'hôpital ou en clinique ; pour d'autres le médical est partiellement accepté car il permet d'avoir un statut social différent dans la société et il représente de plus le lieux où une gestion de la mixité est généralement appliqué.(Il faut noter que le domaine médical dispose d'une grande notoriété dans la culture et mémoire collective du peuple algérien) (BAYF, 2019, p16) ; 10% pensent que les travaux manuels et artisanaux que les femmes peuvent faire à la maison sont adéquat pour elles car ce *métier est foncièrement accepté par toute la société car il permet d'avoir accès à un revenu supplémentaire dans la famille sans pour autant être obligé de faire des concessions pour les hommes* ; 8% ont soutenu le travail des femmes dans tous les domaines à condition que l'emploi ne soit pas loin de la résidence de la femme car pour eux, dans la société algérienne, il y'a des heures que les femmes ne doivent pas être à la rue sans qu'elles s'exposent au danger ; seules 15% des répondants ont défendu le travail des femmes sans condition (BAYF, 2019, p.16)

Certaines restrictions légales peuvent être jugées de discrimination positive en faveur des femmes alors qu'elles les défavorisent d'une manière ou d'une autre. C'est le cas de la restriction qui prohibe le travail de nuit pour les femmes et les emplois considérés comme difficiles (Barry A &Dandachli D. , 2020, p 71).

4. Perception sociale négative sur la capacité des femmes à participer dans la prise de décision

La répartition sexuelle du travail engendrée par les stéréotypes de genre et certaines normes sociales et culturelles a mis en doute le potentiel des femmes et a limité leur champ opérationnel.

En Algérie, les représentations sociales dominantes considèrent le leadership comme une responsabilité et un rôle essentiellement masculin. Tel est l'une des conclusions tirées dans une étude menée dans les 12 régions de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient y compris l'Algérie où seules 37% des enquêtés ont déclaré qu'une femme pourrait être un dirigeant du pays. Par contre 72% pensent que les hommes font des meilleurs dirigeants politiques. Les réponses tirées de cette enquête, une fois ventilée par sexe, démontrent un écart moindre (4%) sur la question des femmes dans la prise de décision (Pour les hommes 74% et pour les femmes 70%).Il faut signaler aussi que l'Algérie, dans cette étude a battu le record des réponses négatives sur le rôle de la femme dans la prise de décision par rapport à d'autres pays de la région(Tunisie(56%), Maroc(45%), Moyenne régionale(66%)) malgré une représentation politique des femmes est la plus élevée comparé à d'autres pays de la même région(PNUD Algérie, 2021, p6.). La représentation considérable de la femme dans la

politique algérienne est le résultat d'une politique de quotas introduite par le gouvernement pour le souci d'égalité de genre.

La perception négative sur la place de la femme dans la politique et dans les processus de prise de décision fait que les femmes s'autocensurent lors des prises de décisions ou lorsqu'il s'agit de se présenter dans politique.

Conclusion

Les administrations publiques est un secteur important pour l'emploi des femmes car elles y sont mieux représentées par rapport à d'autres secteurs. Cette présence importante dans les administrations publiques est expliquée de différentes manières par les auteurs, certains l'attribuent à l'orientation scolaire des femmes, d'autres au taux de chômage élevé de la population féminine mais nous nous alignons sur l'idée de Rouban qui stipule que la présence des femmes dans les administrations publiques serait dû au déclassement de ce secteur (à peu d'intérêt que les hommes portent à ce secteur et puisque elle n'a pas d'autres choix, elles embauchent les femmes). Cela peut être soutenu d'ailleurs par leur rareté dans les secteurs importants, donc masculins et leur rareté dans les postes de directions, ce qui fait l'administration publique, une organisation qui n'est pas exemptée de plafonds et murs de verre. Ces derniers sont souvent assimilés à l'autocensure et aux choix du parcours scolaire des femmes mais la vérité en est que ce sont les contraintes découlant de la division sexuelle du travail au sein de la société, les contraintes organisationnels et les contraintes liées au statut sociétal de la femme, etc. qui les freinent à accéder aux postes de responsabilités

En Algérie, leur administration publique suit une tendance générale, les femmes y sont assez représentées mais la ségrégation professionnelle et le plafond de verre y règnent également. Même si le cadre juridique favorise la représentativité et la participation des femmes dans les postes supérieurs, les contraintes d'accéder et de rester sur la marché de travail demeure l'un des facteurs principaux défavorisant les femmes à accéder aux postes supérieurs. Il faut savoir que ces problèmes d'accès ou de rester sur le marché de travail ne sont pas indépendantes de discriminations et inégalités de genre.

**CHAPITRE 4 : GENRE ET
ADMINISTRATION PUBLIQUE :
CAS DE L'UMMTO**

Introduction

Après avoir analysé les obstacles qui résistent à la participation effective des femmes dans les instances de prise de décision au niveau global et particulièrement en Algérie, il est question maintenant de les contextualiser au niveau local, plus précisément au niveau de l'UMMTO.

En effet, tout au long de notre travail, nous avons passé tout un arsenal des théories sur les facteurs qui empêchent les femmes à accéder aux postes de décisions. Ces contraintes peuvent liées au secteur d'activité, aux origines sociétales, à la défaillance d'un cadre juridique, à des violences envers les femmes, aux contraintes d'accéder et de demeurer sur le marché de travail, etc.

Pourtant, nous sommes convaincus que la diversité de genre et équité entre sexes dans les postes de décision sont profitable à tous les niveaux.

L'objectif de ce chapitre n'est pas de revenir sur la cadre théorique de question de genre dans l'administration plutôt de vérifier le niveau de participation des femmes dans les postes supérieurs et les obstacles qui peuvent empêcher les femmes à être représentées dans le sommet de la hiérarchie à travers un cas pratique de l'administration de l'UMMTO.

Pour atteindre cet objectif nous avons mené une enquête dans cette institution. L'enquête menée dans cette université concerne les femmes occupant des postes de responsabilités dans l'administration de l'UMMTO. Elle vise à répondre la question principale énoncée comme suit : « : Pourquoi les femmes demeurent sous-représentées dans les échelons supérieurs de la hiérarchie administrative ? »

Ce chapitre est composé de trois section : La première a l'intention de présenter l'UMMTO notamment les différentes postes de responsabilité ; la deuxième section évoque un cadre méthodologique ainsi que le déroulement de cette dernière. Enfin, la troisième section, est consacrée présentation et l'interprétation des résultats de l'enquête questionnaire.

Section 01 : Présentation des postes supérieurs administratifs de l'UMMTO

Ce point a pour objet de déterminer le taux de féminisation de l'administration de l'UMMTO, plus précisément le taux de féminisation de postes supérieurs de l'UMMTO. La finalité étant de vérifier notre première hypothèse qui stipule que la présence des femmes dans les postes de responsabilités serait en corrélation positive avec leur présence dans le domaine. Autrement dit, plus les femmes sont nombreuses dans un domaine ou secteur quelconque, plus elles seront susceptibles à occuper un poste de responsabilité.

L'administration de l'UMMTO est subdivisée en deux services : elle est composée des services de rectorat et des services de différentes facultés. Elle emploie 1722 fonctionnaires

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

dont 951 femmes et 771 hommes. Les femmes représentent 55% des fonctionnaires administratifs.

Comme nous l'avons déjà évoqué, le responsable de toute l'Université est un recteur. Dans les entretiens qu'on a eu avec certains personnels de l'Université, ce poste n'a jamais été occupé par une femme dans l'histoire de l'UMMTO. Selon certains interviewés (personnels), ce poste serait toujours occupé par un homme car c'est un poste politique, d'autres, ils déclarent qu'être un recteur de l'UMMTO demanderait d'avoir « un cœur dur », que parfois même les hommes sont dépassés, donc une femme ne pourrait diriger cette université. En analysant ces réponses, nous constatons d'une part que les femmes seraient moins présentes dans la politique algérienne, ce qui ferait qu'elles n'accèdent pas aux postes politiques ; d'autre part, on dirait que le contexte dans lequel l'université se trouve ne permettrait aux femmes de la diriger. Ce qui nous donne une perception négative que la population algérienne a envers une femme à propos d'être une dirigeante.

Un autre poste important est le poste du secrétaire général. Ce poste, selon les interviewés est rarement occupé par une femme. C'est souvent les hommes qui prennent le relais du secrétariat général de l'université, même maintenant, l'actuel secrétaire général est un homme. Ici, les interviewés n'ont pas donné des arguments pour expliquer la rareté des femmes dans ce poste. Mais nous croyons que c'est le principe de plafond de verre (« plus le poste est important plus les femmes y sont rares») qui s'applique.

D'autres postes (Chef de service, chef de section, etc.) sont tantôt occupés par un homme tantôt occupé par une femme.

Voici dans les tableaux ci-dessus l'état de lieux de postes supérieurs de l'UMMTO et ceux qui les occupent.

Tableau7 : situation des postes supérieurs arrêtée au 01/06/2021

Postes supérieurs structurels	Effectifs théoriques	Effectifs réels	Postes vacants	Observation
Secrétariat général	1	1	0	H
Directeur de la bibliothèque central	1	1	0	H
Sous-Directeur du rectorat	4	3	1	F
Responsable du centre des systèmes et de réseau d'information et de la communication, de la télé enseignement et d'enseignement à	1	1	0	H

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

distance				
Responsable du hall technologie	1	1	0	H
Responsable du bureau d'ordre général	1	1	0	H
Responsable de bureau de la sureté interne	1	0	1	
Responsable du centre d'impression d'audio-visuel	1	1	0	F
Responsable du centre intensif des langues	1	0	1	
Chef de service rectorat	22	20	2	13F
Chef de service bibliothèque central	4	4	0	2F
Chef de section des services communs	7	6	1	1F
Chef de Parc	1	1	0	H
Chef d'atelier	1	1	0	H
Chef magasinier	1	1	0	H
Responsable service intérieur	1	1	0	H
Secrétaire général de la faculté	9	7	2	3F
Responsable de bibliothèque de faculté	9	9	0	7F
Chef de service de faculté	90	72	18	43F
Chef de service de la bibliothèque de faculté	18	15	3	12F
Chef de service de département	144	20	124	16F
Chef de laboratoire de faculté	40	40	0	34F
Chef de section de faculté	54	31	23	22F
Chef de parc de faculté	9	5	4	H
Chef d'atelier de faculté	9	7	2	H
Chef magasinier de faculté	9	4	5	H
Responsable service intérieur de faculté	9	4	5	H
Total/Fonctions et Postes supérieurs	449	254	195	155F/99H

Source : Service de Personnels ATS/rectorat

A travers ce tableau, nous remarquons que les femmes sont nombreuses à occuper des postes supérieurs, le taux de féminisation de ces derniers s'élève à environ 61%. Cette proportion importante des femmes sur les postes supérieurs dans l'administration de l'UMMTO peut être expliquée par leur présence (55% des femmes) aussi importante par rapport à celle des hommes (à peu près 45%).

Egalement, nous constatons que les femmes sont assez représentées partout (au rectorat et au niveau des facultés) sauf quelques services (Parc, atelier, magasinier et service intérieur) qui sont dominées par les hommes, cela ne peut être expliqué par rien d'autres que la division sexuelle de travail régnant dans la société d'une manière générale.

Aussi, nous remarquons que les femmes sont plus nombreuses à occuper les postes de chef de service ou chef de section mais moins à occuper les postes de « directeur », de « responsable ». En somme, nous pouvons dire que les femmes sont bien représentées dans l'administration de l'UMMTO. Elles ont dépassées au moins les obstacles qui les empêchent à accéder dans cette administration, mais il y'a toujours un plafond ou un mur de verre qu'elles n'ont pas encore percé. On se demande ce qui peut être un obstacle qui freinent ces femmes à percer ce plafond de verre afin d'atteindre le sommet hiérarchique de cette administration.

Section 02 : Méthodologie de l'enquête

Pour atteindre l'objectif de notre travail, en vue de répondre à la problématique et d'infirmier ou confirmer les différentes hypothèses de cette recherche, il nous a fallu passer par une enquête auprès des femmes occupant des postes supérieurs au sein de l'administration de l'UMMTO.

Nous avons pu enquêter 53 femmes occupant différentes postes de responsabilité à l'administration centrale de l'université et à l'administration de différentes facultés composant l'université.

L'enquête a été menée en usant un questionnaire composé de 70 questions fermées sauf quelques-unes que nous avons élaboré à partir d'un cadre théorique sur le genre en administration publique d'une manière générale et particulièrement en Algérie.

La période de l'enquête s'étend sur 2 mois (fin mars - début Mai 2022).

1. Le but de l'enquête

L'enquête menée au sein de l'administration de l'UMMTO a double objectif. D'une part, elle va nous permettre de répondre à nos questionnements afin d'infirmier ou de confirmer les hypothèses et d'autre part nous permettre de voir l'état de l'université en matière de genre. En outre, elle va nous aider à connaître les profils des femmes occupant les postes de responsabilité et les obstacles auxquels elles se heurtent dans leur quotidien à l'UMMTO.

2. Echantillonnage

La population ciblée par ce mémoire est l'ensemble des femmes qui occupent les postes supérieurs dans l'administration de l'UMMTO. Elles sont au nombre de 169 femmes.

Dans le but d'apporter les éléments de réponse à notre problématique et vu l'importance et la diversité de notre population, nous avons sélectionné un échantillon représentatif de cette

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

population dans des différents services composant le corps administratif de l'université.(Voir dans le tableau suivant)

Tableau 08 : L'échantillon de l'enquête

Postes occupés	Nombres de femmes enquêtées
Vice doyenne	1
Chef de personnel ATS	1
Sous-directrice chargé de personnel ATS	1
Vice doyenne chargée de la pédagogie	1
Vice doyen chargé des études et des questions liées aux étudiants	1
Ingénieur principal des laboratoires universitaires	1
Chef de services des diplômes	1
Chef de département	4
Chef de département adjoint	2
Responsable des relations extérieures et de coopération	4
Chef de service personnel des facultés	5
Chef de service post-graduation	2
Responsable chargé des activités culturelles et sportives	3
Chef de service de la formation et de la poste graduation	1
Directrice de la bibliothèque centrale	1
Chef de service de la recherche bibliographique	1
Chef de sciences	1
Chef de service	3
Chef de service scolarité	4
Chef de service enseignement et de l'évaluation	2
Chef de service des activités de recherche	4
Chef de service budget et comptabilité	2
chef de service moyen et maintenance	2
Responsable de la bibliothèque de la faculté	2
Chef de service bibliothèque de la faculté	3
Total	53

Source : Résultat de l'enquête

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

Ce tableau montre les différents services qu'on s'est adressé et le nombre des femmes enquêtées dans ces services.

Le taux représentatif de cet échantillon est de 31.36%. Ce que nous avons jugé assez suffisant pour répondre à nos questionnements.

3. Déroulement de l'enquête

L'enquête sur le terrain s'est déroulée en deux étapes :

La 1^{ère} étape concernait la collecte des informations au sein de l'administration centrale de l'UMMTO (service personnel ATS) où ils ont mis à notre disposition les différentes postes supérieurs et ceux (femmes ou hommes) qui les occupent. Cette étape nous a permis d'avoir un aperçu sur les postes occupés par les femmes. Au niveau des facultés, nous avons procédé de la même manière.

La deuxième étape a consisté à soumettre les questionnaires aux femmes dirigeantes de différents services. Le choix des femmes répondant aux questionnaires a été fait par hasard et selon leur disponibilité et leur engagement à répondre à notre questionnaire mais également à condition qu'on atteigne des différents services.

4. Répartition des questionnaires

Notre questionnaire est structuré en 8 axes principaux et un axe supplémentaire qui concerne les suggestions :

4.1. Caractéristiques des femmes occupant la poste de responsabilité

Il s'agit ici d'une présentation personnelle (Age, état matrimonial, le nombre des enfants qui ont à leur charge et leur niveau d'instruction). De plus, une présentation concernant leur profession (un poste occupé et nombre d'année d'expérience dans ce poste, nombre d'année d'expérience dans d'autre poste et la raison de changement d'un poste.)

4.2 Violences subies par les femmes

La violence, que ce soit verbale, physiques ou sexuelle est une infraction à part entière. Il s'agit d'une atteinte contre les droits humains. Les femmes sont souvent vulnérables aux violences dans leur entourage.

Cet axe vise à savoir si les femmes à grande responsabilité subissent des violences (toutes formes confondues) et les effets sur leur profession et leur vie personnelle.

4.3. Conciliation vie professionnelle et vie privée

Lier la sphère professionnelle et vie privée reste un grand défi pour beaucoup des femmes notamment celles qui ont des grandes responsabilités professionnelles qui se retrouvent dans une situation où elles sont encombrées par les responsabilités professionnelles, les travaux ménagères et les soins des enfants.

4.4. Organisation du travail

Cet axe soulève les défis organisationnels, relationnels et environnementaux qui peuvent affectés négativement la vie professionnelle et vie privée des femmes occupant des postes de responsabilités.

4.5. Accès aux postes supérieurs

Cet axe vient pour vérifier la réaction de la femme elle-même envers un poste supérieur (hésitation à occuper un poste) et les raisons de cette réaction, la réaction de son entourage une fois que la femme occupe un poste de responsabilité (collègue, famille, conjoint, etc.)

4.6. Rémunération

Le principe «*à travail égal, le même salaire* » s'applique au *salariés exerçant un travail de valeur égale et placés dans une même situation*.¹ Ce principe est reconnu au niveau international et beaucoup des pays dont Algérie. A cet effet, ce point a pour objectif de vérifier si les femmes occupant les postes de responsabilités perçoivent les mêmes salaires que leurs homologues hommes occupant les mêmes postes.

En outre, l'axe comprend également une comparaison entre le salaire et le diplômé détenu, primes et efforts consacrés.

4.7. Prise de décision

L'axe « prise de décision » a pour intention d'examiner si les femmes assument leur poste en prenant des initiatives nécessaires pour le bon fonctionnement de leur service, en prenant des décisions sans pressions ou influences extérieurs, en défendant leur idée et point de vue en cas de besoin.

4.8. Amélioration du travail et développement de compétences

Dans un monde caractérisé par un fort développement technologique et par une mondialisation, accéder aux moyens qui sont à la mode et mettre à jour les compétences sont une nécessité première pour une organisation. Pourtant, les femmes peuvent être à l'abri de ces privilèges pour certains raisons.

Cet axe va examiner les contraintes qui font que les femmes passent à côté de ce privilège leur permettant de progresser dans leur carrière professionnel.

4.9. Suggestions

Il s'agit ici de nous proposer les contraintes que les femmes se heurtent dans leur vie professionnelle et vie privée en qualité de femme occupant un poste de responsabilité.

¹<https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/le-principe-a-travail-egal-salaire-egal/> consulté le 22Mai 2022 à 10h30

Voici comment nous avons procédé pour aboutir aux résultats que nous allons vous présenter dans la section 03 qui concerne les résultats de l'enquête.

Section 03 : Résultats de l'enquête et leur interprétation

Les femmes occupant les postes de responsabilité rencontrent beaucoup d'obstacles pour accéder aux postes supérieurs et pendant l'exercice de leur fonction. Ces contraintes font obstacles non seulement à leur épanouissement mais également au bon déroulement de leur fonction.

Nous allons analyser et interpréter les données collectées pendant l'enquête à travers le questionnaire.

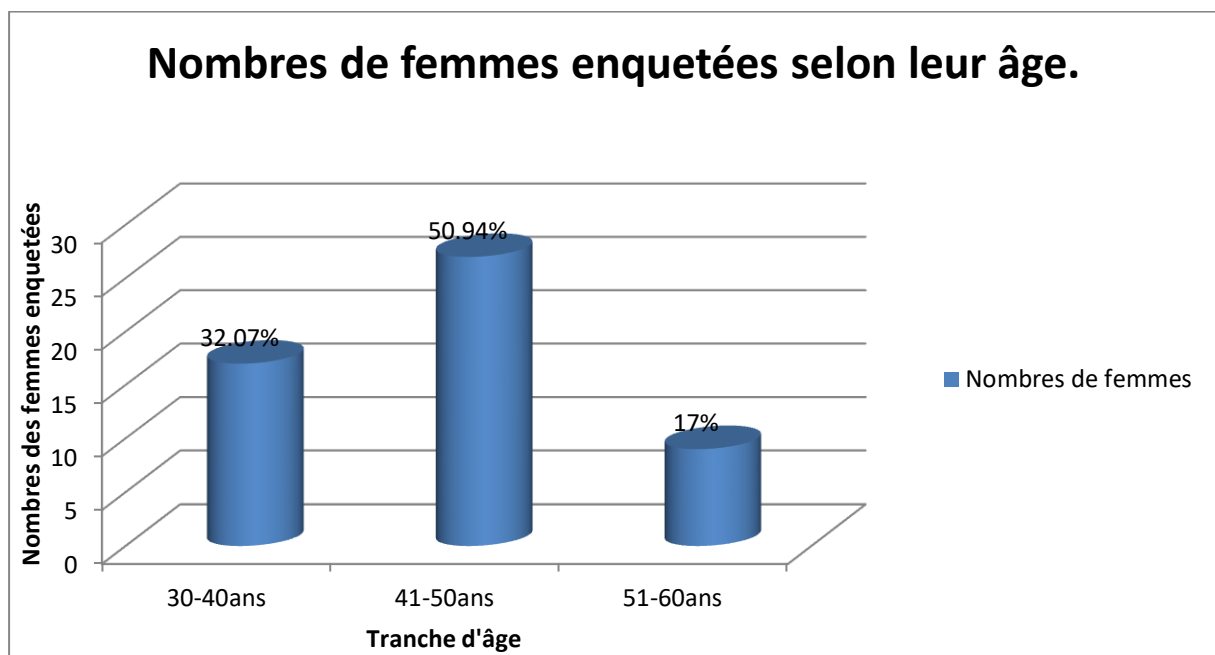
1. Profil des femmes occupant les postes de responsabilités

Ce point aborde le profil des agentes administratives à grande responsabilité de l'UMMTO. Ici on fait référence à leur âge, état matrimonial, les postes occupés et leur expérience professionnelle, etc.

1.1. Age

Mettre en relief la pyramide des âges (Smadi A.2018) des femmes responsables nous aide à apercevoir l'âge fréquent auquel les femmes prennent des responsabilités professionnelles. Les résultats de l'enquête affichent les chiffres représentés dans la figure ci-dessous.

Figure 01 : Nombres des femmes qui occupent les postes supérieurs selon leur âge



Source : Résultats de l'enquête

A travers la figure n°1, nous constatons que l'âge fréquent (soit 50.94%) des femmes responsables est compris entre 41 et 50 ans. C'est l'âge selon lequel beaucoup des femmes ont

arrêtées d'avoir des enfants et souvent elles ont des enfants en âge en peu avancées (les enfants qui ont dépassent au moins la petite enfance). Ce qui représente un atout qui peut inciter les femmes à prendre des responsabilités professionnelles.

Egalement, comme la figure ci-dessus le montre, plus d'un tiers (soit 32.07%) des fonctionnaires administratives de l'UMMTO occupent des postes supérieurs entre leur 30 et 40ans. Même si, à cet âge, les femmes sont éparpillées dans beaucoup de responsabilité familiale

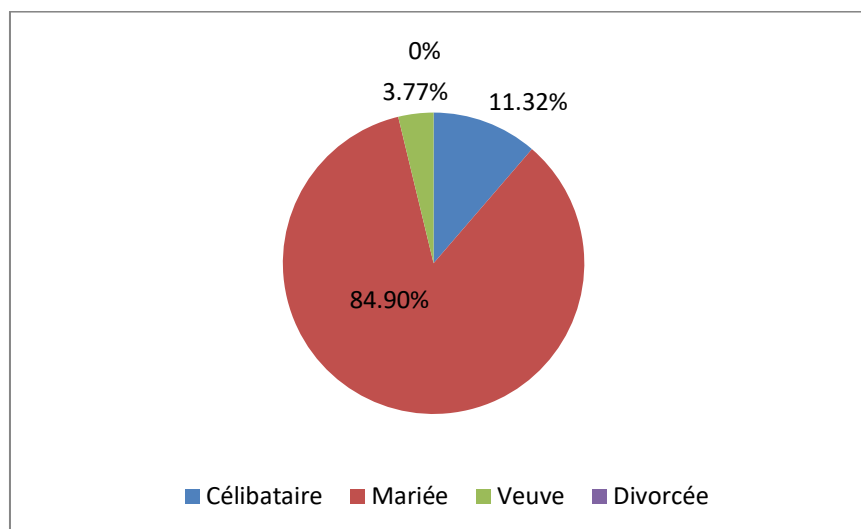
Enfin, la tranche d'âge comprise entre 50 et 60ans représente la part la moins importante et ce, malgré le fait que les postes de responsabilité exigent souvent une certaine maturité ou une certaine expérience professionnelle acquise en exerçant d'autres fonctions en plus du parcours académique

1.2. Etat matrimonial

La situation matrimoniale des femmes ayant des fonctions supérieures doivent être prise en considération dans l'analyse de leur carrière professionnelle car d'une part elle influence leur carrière (ce statut ne va pas en soi, il est accompagné d'une multitude de responsabilité) d'autres part, elle peut être un facteur handicapant (les parents ou un conjoint qui refuse l'occupation d'un poste à leur jeune fille ou à leur femme) ou encourageant (les femmes qui bénéficient du soutien de leur conjoint) l'exercice des fonctions à grande responsabilité.

Au vue des tranches d'âges auxquels sont comprises les femmes occupent les postes de responsabilité, il ressort que l'état matrimonial modal est « marié » comme le montre la figure ci-après :

Figure 02 : Situation matrimoniale des femmes occupant des postes supérieurs à l'UMMTO



Source : Résultat de l'enquête

Cette figure traduit une prédominance des femmes mariées (85%) parmi celles qui occupent les postes de responsabilités. Ce chiffre dominant des femmes mariées au poste de décision peut être expliqué par le fait que, dans la société algérienne, les jeunes filles qui ne sont pas mariées rencontrent des problèmes d'accès à l'emploi de peur qu'en se mariant, elles peuvent abandonner leur emploi. (Voir page : les obstacles d'accès au marché de travail(Barry A &Dandachli D. , 2020, p 68). Ce qui peut justifier d'ailleurs la faible proportion (11.32%) dans les femmes à grande responsabilité.

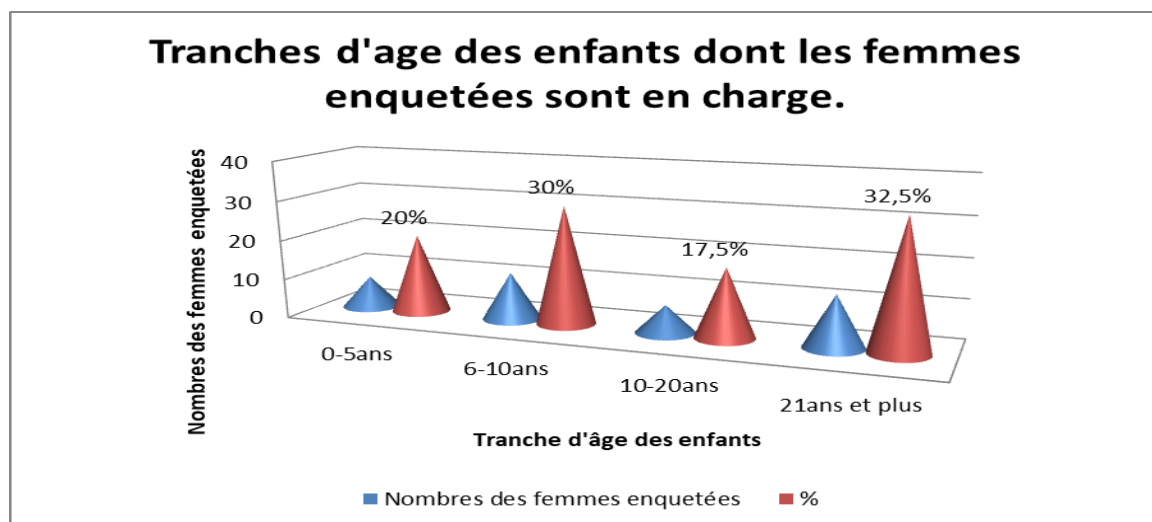
Une autre raison qui peut expliquer cette proportion considérable des femmes mariées dans les postes de responsabilité est le soutien des conjoints. Si elles sont nombreuses à occuper les postes de responsabilité, cela nous laisse supposer qu'elles bénéficient d'une aide de leur partenaire.

Les femmes veuves sont moins importantes à occuper un poste de responsabilité (3.77%). Puisque nous avons vu que le taux d'activité peut être en corrélation avec le taux d'occupation de poste de responsabilité, nous soutenons l'idée que les femmes veuves sont moins importantes parce que elles sont moins nombreuses. Cela reste valable pour les divorcées où, dans notre cas, n'existent pas

1.3. Enfants en charge des femmes à grande responsabilité et leur tranche d'âge

Les résultats de l'enquête montrent que 81.63% des femmes qui ont des postes supérieurs ont des enfants à leur charge. Mais ils sont repartis dans différentes tranches d'âge. L'étude de tranche d'âge des enfants qui sont à la charge des femmes qui occupent leur poste de responsabilité nous permettra d'appréhender plus tard si la charge des enfants surtout la petite enfance fait partie des facteurs qui influent sur la carrière professionnelle des femmes.

Figure 03 : Répartition des enfants à charge des femmes responsables par tranche d'âge



Source : Résultats de l'enquête

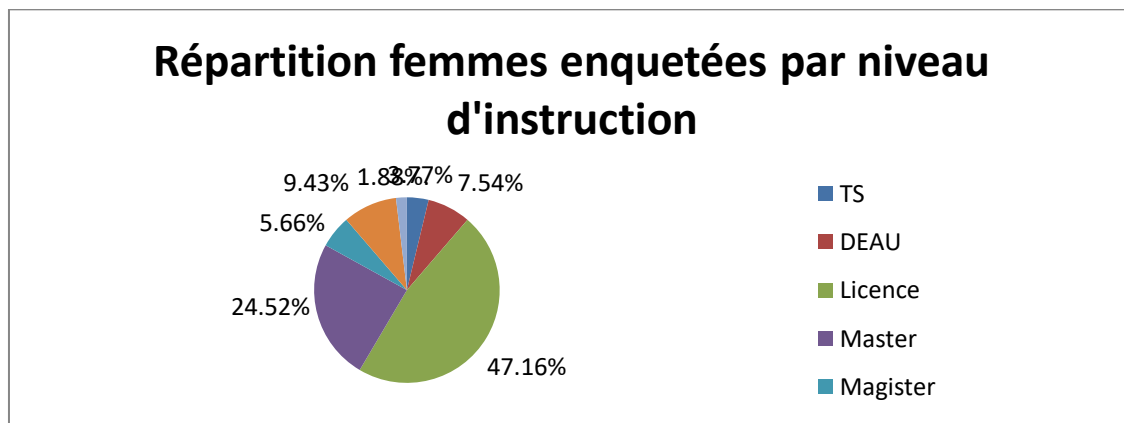
La figure ci-dessus révèle que 32.5% des femmes occupant les postes supérieurs ont des jeunes enfants adultes (plus de 20ans). Cette fréquence est importante par rapport aux autres car, comme nous l'avons vu précédemment, plus de 62% des femmes responsables sont âgées entre 41 et 60ans. Cette tranche d'âge pour les femmes qui ont des grandes responsabilités dans leur profession représente un double avantage ; non seulement ce sont des adultes qui n'ont pas besoin constamment de la présence de leur mère, mais également, ils peuvent aider leur mère dans les tâches ménagères alourdissant ses responsabilités professionnelles. Il est de même pour celle dont l'âge est compris entre 10 et 20ans soit 17.5%.

Les femmes qui ont des enfants à leur charge dont l'âge est compris entre 0-5ans et 6-10ans représentent environ 20% et 30% respectivement. les enfants de cette catégorie ont besoin d'une présence des parents, ce qui alourdit davantage les responsabilités professionnelles. D'où le partenariat du conjoint doit être sollicité.

1.4. Niveau d'instruction

L'instruction est l'un des facteurs déterminant l'accès à l'emploi mais également le droit à la promotion (à un poste hiérarchique supérieur) en plus de salaire adéquat. En plus, le niveau de scolarisation est un moyen de vérifier la compatibilité des capacités et le poste pour les employeurs et un moyen qui permettant à l'employé de bien assurer la continuité de sa carrière. A travers les résultats de l'enquête, nous avons constaté que les femmes fonctionnaires de UMMTO, celles occupant les postes supérieurs ont au moins un niveau universitaire.

Figure 4 : Répartition des femmes occupant les postes supérieurs selon leur niveau d'instruction



Source : Résultats de l'enquête

Comme le montre la figure ci-dessus, la majorité (47.16%) des femmes qui occupent des postes de responsabilité détient un diplôme de licence. Cette catégorie est suivie par une autre catégorie des femmes qui ont des diplômes de Master. Elle représente 24.52% de nos

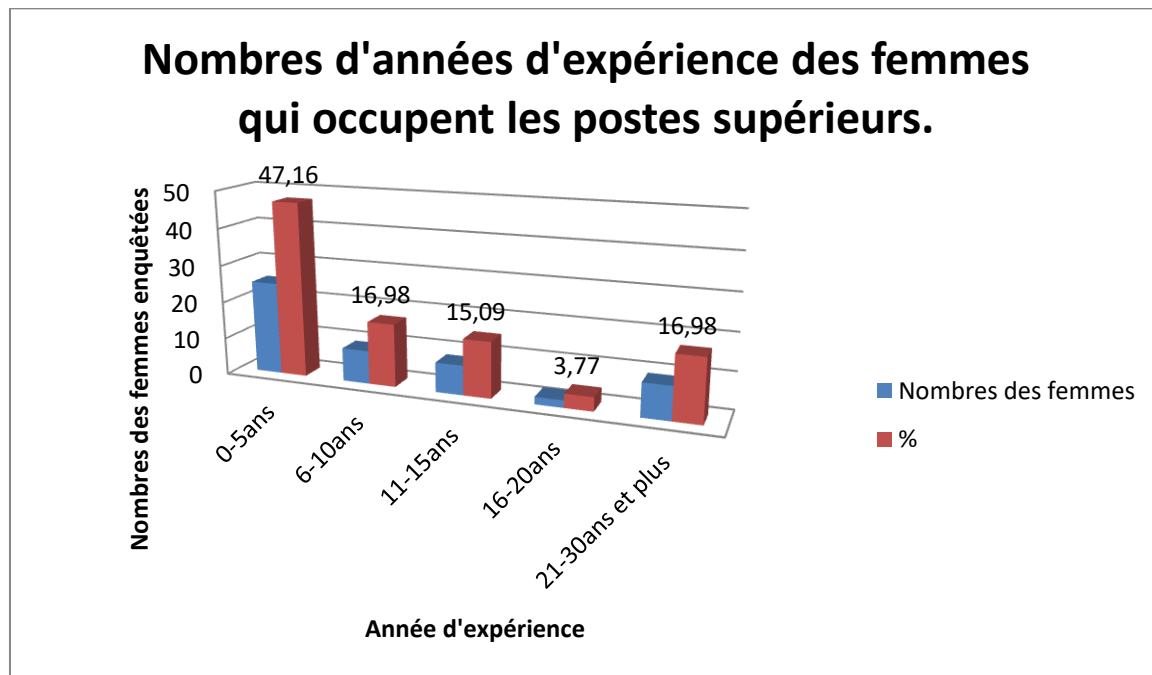
répondants. Ce sont ces deux catégories de diplômes que l'essentiel des femmes de l'UMMTO détiennent. D'autres catégories de diplômes occupent des femmes proportions : TS 3.77% ; Magister (5.66%) et Doctorat (9.43%). Le diplôme HDR fait l'exception car une seule personne parmi nos répondants n'en détient.

1.5. Expérience professionnelle

L'expérience dans un poste est un élément important qui peut non seulement influencer les décisions, mais également facilitant l'exécution de certaines tâches professionnelles. Pour la femme, l'expérience dans un poste peut représenter un avantage dans l'organisation qui va lui permettre de pouvoir concilier sa vie professionnelle et sa vie privée.

Dans notre cas, les femmes qui occupent les postes de responsabilité ont des expériences différenciées allant de 0 année (quelques mois) jusqu'à 30ans et plus.

Figure 5. Expérience dans un poste occupé par les femmes à grande responsabilité



Source : Résultats de l'enquête

D'après cette figure, 47.16% des enquêtées ont une expérience dans les postes occupés est comprise entre 0 et 5ans.

Les résultats de l'enquête déclarent une proportion de (16.98%) pour les femmes est partagé par les femmes disposant des expériences comprises entre 6 à 10ans et 21 à 30et plus. Par contre, 15.09% des enquêtées possèdent une expérience comprise entre 11ans et 15ans.

Enfin, seules 3.77% des personnes interrogées disposent d'une expérience allant de 16ans à 20ans dans un poste actuel

Nous concluons en disant que le patrimoine expérimental de l'UMMTO est diversifiée et riche du point de vue de durée car plus de 50% des femmes responsables ont des expériences dépassant 5ans.

1.6. Expérience antérieure

Les résultats de l'enquête révèlent que 34% des femmes avaient déjà une expérience dans différents postes. Les études montrent que l'expérience acquise antérieurement est l'un des facteurs prometteurs ou un facteur qui peut donner accès à un poste de décision lors des recrutements.

Nous constatons, par le biais de cette figure que plus de 66% des femmes n'avez pas d'expérience dans d'autres avant le poste qu'elles occupent actuellement. Egalement, nous pouvons remarquer que la part des femmes qui ont une expérience dans les postes antérieurs est faible (soit 34%). Cette proportion devait peut être liée au jeune âge de ces femmes (tranche des 30 à 40ans)

Nous avons interrogés nos répondants à l'enquête, celles qui ont déjà occupées des postes, les raisons qui les ont poussés à changer de postes. Nous avons eu des réponses diverses mais la majorité ont été promue vers les échelons supérieurs

D'après les résultats de l'enquête, l'une des raisons principales qui font que les femmes vont d'un poste à l'autre est la promotion (35.29%). En effet, la promotion vient souvent comme une reconnaissance aux bons résultats obtenus au travail, avec l'âge qui est dans majorité des cas en lien avec l'acquisition de l'expérience et par conséquent de compétences. La promotion comme raison de changement d'un poste est une raison positive encourageante à la personne concernée mais également à son entourage, surtout les femmes qui ont besoin parfois des modèles ayant réussi à percer le plafond de verre.

Nous trouvons également plusieurs raisons personnelles qui peuvent pousser les femmes à changer de postes : acquérir plus de compétences et enrichir le CV, continuer les études, avoir un supérieur hiérarchique non qualifié, etc. Celles-ci montrent que les femmes aspirent aux postes supérieurs, aux postes mieux payées ; du moins aux postes qui leur permettra de s'épanouir.

D'autres raisons sont liées aux contextes dans lesquels ces femmes se retrouvent (Mutation), au besoin ou organisation professionnelle (fin du mandat, changement de postes) ou aux raisons familiales (accouchement). Ces raisons sont souvent des raisons indépendantes de la volonté personnelle et peuvent affecter positivement ou négativement l'évolution de la carrière des femmes.

2. Les violences subies par les femmes

Comme nous l'avons expliqué précédemment, la violence ou le harcèlement dans toutes ses formes est parmi les facteurs qui peuvent pousser les femmes à abandonner un travail ou à ne pas connaître une aventure professionnelle prometteuse.

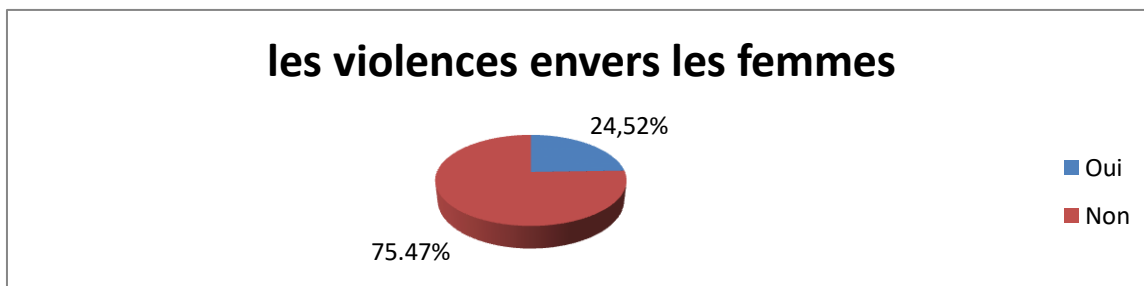
Pour les femmes dirigeantes, elles subissent des violences parce qu'elles sont souvent dans un environnement essentiellement masculin ou parce qu'elles sont jugées par les hommes comme n'étant pas à leur place.

Dans le cadre de notre travail, nous avons interrogé les femmes qui occupent des postes de responsabilité de l'UMMTO pour savoir si elles ont déjà subies des violences dans leur lieu de travail et les conséquences que celles-ci ont eu sur leur quotidien.

2.1. Les violences envers les femmes

L'enquête que nous avons réalisée au sein de l'UMMTO sur les femmes qui occupent des postes supérieurs nous révèle la nature des violences que celles-ci subissent. Il s'agit de la violence verbale.

Figure 06: Les femmes ayant déjà subies des violences



Source : Résultat de l'enquête

Cette figure nous donne le taux de femmes qui ont déjà ou n'ont jamais fait l'objet de violences dans leur lieu de travail. Ainsi, environ 24,5 % de ces femmes ont au moins déjà subies une violence verbale venant de leur entourage. Une proportion importante des femmes qui n'ont jamais subies des violences peut être expliquée par le fait que le milieu universitaire est un environnement d'élites qui peuvent trouver des solutions à leurs différents sans user de la violence. Autrement dit, c'est un environnement conscient des biens fondés sur la diversité de sexes, un environnement d'élites conscients et promouvant de bonnes manières et de la maîtrise de soi.

Si nous revenons sur les 24,5% qui ont déjà subies de violences, nous les avons interrogés sur ce qu'elles pensent de ces agressions. En effet, sur la question de savoir si elles ont subies des violences juste parce qu'elles sont des femmes, 30,75% d'entre elles ont confirmé cette hypothèse. Par contre une proportion de 61,53% l'a infirmé. En essayant de poser la question

d'une autre manière pour savoir si elles subissent des violences parce qu'elles occupent des postes supérieurs, les réponses positives sont plus importantes soit 46.15% des concernées. Cela veut dire, selon leurs propos, une femme qui occupe un poste supérieur est plus exposée aux violences qu'une femme qui occupe un poste ordinaire. Par contre, pour 53.85% des femmes enquêtées, occuper un poste supérieur n'a pas de lien direct avec les violences qu'elles ont subies.

2.2. Origines de violences

Les femmes occupant des postes supérieurs ne travaillent pas dans un environnement isolé. Elles sont en interactions avec leurs collègues, leurs supérieurs et/ou les étudiants. En effet, cet environnement peut parfois être nuisible dans le sens où il devient source de violences pour elles. L'enquête indique que les violences viennent de l'environnement interne (supérieur, collègue). L'environnement qui devait être en collaboration avec elles pour s'aiguiser. Toutefois, nous remarquons aussi que même les syndicats qui devaient défendre les intérêts de leurs adhérents parfois ils y prennent part.

Pour les violences venant de l'environnement externe (les extras selon les propos des enquêtées), nous pouvons dire qu'elles n'ont rien à voir avec les postes que les femmes occupent. Celles-ci prouvent que la société d'une manière générale et particulièrement la société algérienne n'est pas exemptée de violences envers les femmes.

2.3. Effets des violences sur le travail et sur la vie privée des femmes

Toutes agressions verbales, physiques ou sexuelles touchent d'une manière ou d'une autre le quotidien de ceux qui les subissent. Les violences verbales que les femmes en poste supérieur ont subies. Néanmoins, pour les unes, elles n'ont pas laissé indifférent leur travail ni leur vie privée, pour les autres, ces agressions n'ont eu aucun impact.

2.3.1. Effets sur le travail

Le taux de 46.17% de nos répondants à l'enquête représente une part de ceux ont affirmé que les violences qu'elles ont subies ont eu un impact sur leur travail. Bien évidemment, les effets diffèrent d'une femme à l'autre selon peut être leur caractère, et la nature du poste occupé.

Pour les unes, 23.07 % des femmes occupant des postes de responsabilité, le manque de volonté au travail a suivi les violences verbales qu'elles ont subies. Pour d'autres soit 23.1% des femmes responsables, elles n'ont pas engendré de retard sur le travail (faible rendement) ni être déstabilisées dans leur travail.

Le reste des femmes responsables qui ont subies des violences (53.84%), ces dernières n'ont pas eu un impact sur leur travail. Elles ont su encaisser ces violences pour s'occuper de leur

travail ou bien peut être leur réaction l'ont donné le courage de se donner encore à leur carrière.

2.3.2. Effets sur la vie privée

Ici par vie privée on entend la situation personnelle (tempérament, sentiment, etc.) et la vie familiale. Si nous commençons par la vie familiale, la totalité de nos répondants, du moins celles qui ont déjà subies des violences verbales, ont répondu que ces violences n'ont eu aucun effet sur leur vie de famille. Ce qui est plutôt positif et très engageant de la part des femmes envers leur famille dans la mesure où elles laissent les soucis du travail pour ne pas polluer l'environnement familial.

Quant aux effets des violences sur le tempérament, les réponses à cette question sont diverses, elles dépendent de l'ampleur de la situation, du caractère de chacune de ces femmes, etc. Ainsi, certaines ont été peu touchées par ces agressions, d'autres blessées, découragées alors qu'il y a celles qui ont gardé le sang-froid. Ceux-ci sont représentées par plus de 30% de nos enquêtées.

Par contre la majorité de nos répondants soit 69.23% ont répondu que ces violences n'ont pas eu des effets sur leur vie personnelle.

2.3.3. Réactions face aux violences

A chaque situation, les êtres humains réagissent de différentes manières. Pour les femmes qui ont subies des violences soit 53.83%, elles sont restées indifférentes (aucune réaction, garder le sang-froid), d'autres ont agi différemment. En effet, parmi ces dernières 15.38% des femmes responsables ont rédigé un rapport pour leur supérieur. Et environ 15% se sont défendu tout en restant respectueuses alors que les autres se sont combattu (7.7%) ou rester positives (7.7%). Quant au changement du poste suite à ces agressions, seule une personne a été réaffectée dans un autre service, les autres n'ont pas songé à changer ou abandonner leur travail. Quant à la question de savoir si elles ont porté plainte suite aux violences subies, 53.85% parmi celles-ci ont porté plainte à leurs supérieurs. Par contre, environ 46% ne l'ont pas faites pour des raisons différentes.

Les unes ont pu gérer elles-mêmes (33.33%), d'autres n'ont porté plainte parce qu'elles l'ont pas jugé nécessaire (16.33%) alors que plus de 33.33% l'ont pas fait pour ne pas amplifier la situation. D'ailleurs, il y'a une autre catégorie qui équivaut à 16.66% parmi elles qui n'a pas voulu porter plainte car leurs expériences passées n'ont rien donné.

Revenons sur celles qui ont porté plainte pour voir les jugements contre ces agressions. Comme nous l'avons énoncé, les résultats de l'enquête affichent un taux de 53.85% de celles qui ont subies de violences et qui ont porté plainte à leur supérieur. Néanmoins, seulement

57.15% de ces femmes étaient satisfaites des jugements contre les agressions qu'elles ont subies. Le reste (42.85%) n'était pas satisfait car soit il y'a pas eu de sanctions ou les concernées n'ont pas été réprimandées. Cela nous permet de dire que l'impunité règne toujours dans l'administration publique. Malheureusement, les concernées n'envisagent aucune action.

3. Conciliation vie professionnelle et vie privée

Dans la société, les rôles incombés aux femmes peuvent être difficilement conciliables avec leur profession. Selon les résultats de l'enquête, 83% de nos enquêtées arrivent à lier la sphère professionnelle de la sphère privée. Ceci revient au fait qu'elles s'organisent et planifient bien leur activité (86.36%). De plus, elles comptent sur l'aide de leur conjoint (6.81%) ou en cherchant toujours le juste milieu entre le travail et la vie privée(6.81%).

Ce qui nous permet de dire que la conciliation vie professionnelle et vie privée pour les femmes surtout celles qui occupent des postes de responsabilité n'est pas un jeu du hasard. Elle demande de la rigueur dans leur emploi du temps chose qu'on n'observe pas chez les hommes. De même, 17% des femmes qui occupent les postes de responsabilités n'arrivent pas à joindre les deux bouts de leur vie quotidienne. D'après nos observations (observations basées sur l'organigramme), nous avons remarqué que plus le poste est important plus il est difficile aux femmes de le concilier avec leur vie privée.

3.1. Soutien du conjoint et prise en charge des enfants

Le soutien du conjoint est déterminant pour une femme qui occupe un poste supérieur. Il peut être un soutien moral (pour éviter le stress) et/ou une aide à l'éducation des enfants et aux tâches domestiques (choses, socialement incombant aux femmes). Même choses pour les crèches, garderie, les nounous qui constituent un bras tendu aux femmes pour les épauler notamment dans l'éducation des enfants ou dans des tâches domestiques.

Les résultats obtenus lors de l'enquête révèlent que 69.81% des femmes occupant un poste supérieur au sein de l'UMMTO bénéficient du soutien de leur conjoint ou de leur famille. En effet, les femmes lorsqu'elles se consacrent à leur carrière, leur famille reste intacte. Ce soutien du conjoint peut d'ailleurs augmenter l'ambition et les aspirations des femmes à occuper d'avantage les postes lourds de responsabilité. En outre, le soutien du conjoint joue également un rôle important dans l'éducation des enfants quant à la division sexuelle du travail au sein de la société qui prend source souvent au niveau des familles. Ainsi, les enfants qui grandissent dans des familles où les rôles ne sont pas sexuellement divisées auront des modèles qu'ils vont imiter tôt ou tard. Bref, le soutien du conjoint est important pour

l'équilibre familial et il influe sur l'évolution et la stabilité de la carrière professionnelle des femmes.

Par contre 30.19% de ces femmes ne sont pas soutenues par cette catégorie de personne. Malgré que cette part ne soit importante par rapport à celle des femmes qui sont soutenues par leur conjoint ou membre de famille, elle reste alarmante dans la mesure où l'aide du conjoint influe sur l'attention et le temps consacrés aux responsabilités professionnelles surtout pour celles qui ont des enfants à charge.

Heureusement, pour cette dernière catégorie d'une manière particulière, il existe des structures qui prennent en charge les enfants et elles sont parfois à leur disponibilité. Cependant ces structures peuvent être insuffisantes en qualité ou en quantité.

Selon les résultats de l'enquête, 62.26% des femmes responsables, leur enfant sont bien prise en charge par les structures compétentes. Cette proportion traduit les efforts que l'Etat algérien a investis dans l'éducation et dans l'égalité de genre sous l'optique d'encourager la force de travail féminine sur les marchés de travail. Cependant, 37.73% des femmes qui occupent des postes supérieurs ont signalé que leurs enfants ne sont pas bien pris en charge. En effet, cela peut être expliqué par l'insuffisance des structures compétentes de prise en charge des enfants.

3.2. Sacrifices relationnels ou familiaux faits par les femmes qui occupent les postes supérieurs

Suite aux problèmes de conjuguer la vie professionnelle et la vie privée, au manque du soutien du conjoint ou à l'insuffisance des structures qui prennent en charge des enfants, les femmes qui occupent des postes de responsabilités font parfois des sacrifices. Les résultats de l'enquête montrent que 30.18% des femmes responsables font des sacrifices relationnels, familiaux ou autres au détriment de leur carrière comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 09 : Sacrifices faits par les femmes qui occupent les postes supérieurs

Sacrifices faits par les femmes responsables	Observation	Fréquence(%)
Sortie entre amis, pas de fêtes, moins de divertissements	2	12.5
Délaisser certaines relations (maman, frère et sœurs, grands-parents, etc.)	2	12.25
Refus d'un poste important	1	6.25
Négliger la famille (époux, enfants)	2	12.5
Délaisser les enfants	4	25
J'ai déplacé ma mère pour s'occuper des enfants	1	6.25

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

Réduction du temps consacré à la famille	1	6.25
Passer beaucoup du temps au travail ou travailler à la maison	3	18.75
Total	16	100

Source : Résultats de l'enquête

Ce tableau affiche les sacrifices que les femmes font pour maintenir en équilibre leur poste actuel. Nous remarquons que 25% des femmes font des sacrifices relationnels (pas de sorties entre amis, pas de fêtes, moins de visite des familles proches, etc.). Nous remarquons également que 6.25% des femmes ont refusé un poste important pour maintenir l'équilibre de la vie familiale.

Dans le tableau ci-dessus, nous constatons également que 68.75% des femmes font des sacrifices familiaux au détriment de leur carrière. Cette proportion est importante. Pour cela, la famille proche surtout le soutien du conjoint est incontournable une fois qu'une femme occupe un poste supérieur.

3.3. Réactions des femmes responsables et leur famille en cas du désengagement de certains rôles domestiques

Occuper un poste supérieur est souvent synonyme de beaucoup de responsabilité et par conséquent de travailler les heures supplémentaires et par la suite du désengagement de certains rôles qui, au sein d'une famille incombent aux femmes ou sont prédéfini socialement comme des rôles féminins. Nous avons interrogé les femmes dirigeantes de l'UMMTO, la réaction de leur famille en cas du désengagement de ces rôles suite à leur travail, les réponses sont détaillées dans le tableau ci-après.

Tableau 10 : Réaction de la famille en cas du désengagement dans les rôles familiaux

Réaction de la famille	observation	Fréquence(%)
Compassion envers moi	1	1.88
Soutien du conjoint ou de l'entourage	8	15.09
Compréhensive et tolérante	18	33.96
Incompréhension de la part de ma famille	1	1.88
Insatisfaction	1	1.88
Conjoint qui se met en colère	4	7.54
Conjoint opposé aux heures supplémentaires	1	1.88
Aucune car j'assume tout	19	35.84
Total	53	100

Source : Résultats de l'enquête

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

Les trois premières lignes de ce tableau, représentées par 50.93% de nos répondants, traduisent des réactions positives que les familles ont une fois que les femmes renoncent à certaines responsabilités domestiques pour des responsabilités professionnelles. Certes, ces réactions sont positives et à encourager mais nous aimerions trancher sur le soutien du conjoint et de l'entourage car c'est important que la famille soit compréhensive et tolérante, aie compassion. Or, poursuivre une carrière pour une femme certes, ça contribue à son épanouissement, mais cet épanouissement ne va pas de soi. Ce dernier est suivi par l'épanouissement de toute la famille (bonne éducation des enfants, sécurité financière au niveau de familles.

Les trois lignes suivantes du tableau ci-dessus montrent comment la famille réagit en cas de renoncement de certaines responsabilités familiales pour se concentrer à des responsabilités professionnelles. Ces réactions sont représentées dans notre tableau par 13.18% des femmes qui occupent les postes supérieurs.

Les deux dernières lignes représentent la proportion des femmes (35.84%) qui continuent de conjuguer les tâches domestiques aux exigences professionnelles. Selon nos observations sur l'organigramme, cette proportion est représentée par les femmes qui occupent les postes moins importants, donc moins exigeant en termes de responsabilité.

La société a responsabilisé le sexe féminin aux tâches domestiques. Cette prédéfinition des tâches est tellement ancrée dans la conscience des hommes et femmes au point où une femme qui manque ces responsabilités est vue d'un mauvais œil par la société (d'où les réactions négatives venant de la part de sa famille). D'ailleurs, la femme fournit beaucoup d'efforts pour assumer tout ou elle va se sentir inaccompli. Heureusement dans notre enquête, sur la question de savoir si les femmes se sentent moins à l'aise (inaccomplie) au cas où elles renoncent à certaines responsabilités familiales pour le travail, seules 5.66% des femmes que nous avons interrogées ont répondu positivement à cette question. Cette catégorie proclame les motifs suivants : le non accomplissement de tâches ménagères au même titre qu'une femme au foyer, le fait de passer plus de temps à travailler. Ces raisons montrent que ces femmes croient que les responsabilités professionnelles font obstacles à leur épanouissement et que les tâches ménagères entretiennent une relation avec leur accomplissement. Aussi, sur cette question, environ 95% des femmes responsables n'attachent pas leur épanouissement aux tâches domestiques.

4. Organisation du travail

L'organisation du travail (l'environnement de travail, les horaires de travail, les relations au travail) sont parmi les facteurs qui influencent d'une manière ou d'une autre la carrière des femmes.

4.1. Horaires de travail

Comme nous l'avons vu précédemment, les femmes, dans les réunions de travail organisées tardivement ne restent pas concentrer pour des raisons de sécurité ou de rôle qu'elles ont dans leur foyer. Au sein de l'UMMTO, nous avons interrogé les femmes responsables pour savoir si les réunions de travail dépassent les horaires habituels de travail et l'impact que ceci a sur leur vie privée. En effet, 71.69% de ces femmes ont répondu négativement à cette question contre 28.30% ayant affirmé que les réunions peuvent dépasser les horaires de travail. Parmi ces dernières, 53.33% ont signalé que ces réunions tardives n'ont eu aucun impact sur la vie privée. Par contre, 46.63% des responsables ont noté que les réunions tardives ont eu un impact sur leur vie privée comme le montre le tableau ci-dessus :

Tableau 11 : L'impact des réunions tardives sur la vie privée

Conséquences sur la vie privée	observation	Fréquence(%)
Aucune	8	53.33
Déçu quand le travail n'est pas accompli	1	6.66
Dispute	1	6.66
Je rentre tard à la maison, chose que je n'aime pas	1	6.66
Acheter le diner dehors	1	6.66
Ne pas accomplir les tâches domestiques	2	13.33
Veiller la nuit pour accomplir les tâches domestiques	1	6.66
Total	15	100

Source : Résultats de l'enquête

Ce tableau détaille l'impact que les réunions qui dépassent les horaires habituels de travail peuvent engendrer sur la vie privée des femmes qui occupent des postes supérieurs. Nous constatons que ces effets sont liés directement aux rôles que ces femmes jouent au foyer (Cuisiner, faire la vaisselle, etc.). Les horaires de travail peuvent avoir un impact négatif sur les responsabilités professionnelles pour les femmes.

4.2. Relations au travail

Les postes de responsabilité, synonyme de pouvoir, selon la société comportent les attributs masculins. Souvent, ce sont les hommes qui occupent ces postes. Ce qui fait que les femmes qui occupent ces postes se retrouvent dans un environnement essentiellement masculin ou avec un poste que les hommes croyaient destiner à eux. Selon les études, les femmes, dans cet environnement ne se sentent pas à l'aise à cause des intimidations, des langages (surnom) qu'on utilise pour désigner ces femmes, etc. ou même parfois la famille de ces femmes (conjoint, parents ou autre) met en doute cet environnement.

Dans l'enquête, nous avons eu l'occasion d'interroger les femmes responsables si elles se sentent à l'aise lorsqu'elles travaillent dans un environnement dominées par les hommes. La majorité (soit 90.53%) des réponses était positive et 3.77% ont ajouté que cet environnement n'a aucun impact (Indifférent) sur leur aisance. D'ailleurs, ces femmes (94.33%) ne sont pas seulement à l'aise, elles entretiennent des bonnes relations avec leur homologue homme. Cependant, 5.66% des femmes qui occupent des postes de responsabilités ont répondu négativement à cette question. Certains n'ont pas tenu à préciser la raison mais d'autres ont précisé qu'elles préfèrent l'environnement où il y a des hommes et des femmes.

En retournant la question sur le côté familiale tout en demandant si la famille serait à l'aise dans un environnement des hommes, les mêmes remarques se font voir car plus de 83% des répondants à l'enquête ont affirmé que leur famille n'a pas de problème sur cette question et 1.88% ont témoigné que leur famille reste indifférente. Néanmoins, 15.10% des femmes qui occupent les postes supérieurs, leur famille n'apprécie pas le fait que leur femme/fille travaille dans un environnement dominé par les hommes pour des raisons que nous allons détailler dans le tableau ci-après.

Tableau 12 : Raisons qui font que la famille ne soit pas à l'aise dans l'environnement dominé par les hommes

Raisons	Observations	Fréquence
Ils préfèrent que je travaille dans un environnement féminin	2	25
Mon conjoint est jaloux	3	37.5
Le début de la carrière, j'avais des problèmes	1	12.5
Manque de confiance	1	12.5
Ils ont peur que je sois harceler	1	12.5
Total	8	100

Source : Résultats de l'enquête

Le tableau ci-dessus montre les raisons qui font que les familles ne soient à l'aise pas quand leurs femmes ou filles travaillent dans un environnement dominé par les hommes. Nous n'avons d'arguments expliquant ces raisons, mais ces raisons peuvent handicaper la carrière des femmes qui occupent un poste supérieur, ce qui nous permet de dire que les contraintes qui font barrières à la promotion des femmes dans le travail peuvent découler des origines familiales.

4.3. Condition de travail

Les conditions de travail (sécurité, l'hygiène, etc.) peuvent influencer non seulement le rendement de travail mais également continuer une carrière professionnelle. Même si ces conditions ne concernent ou ne touchent pas seulement les femmes elles sont déterminantes. Elles jouent beaucoup sur leur choix de poste où elles aimeraient faire leur carrière.

Selon les résultats de l'enquête, les conditions de travail sont assez satisfaisant car plus de 66.04% des femmes que nous avons enquêté ont témoigné que ces conditions sont remplies. D'autres, soit (33.96%) nous ont fait savoir que les conditions de travail ne sont pas remplies. Parmi elles, plus de 66% ont affirmé que ces conditions insatisfaisantes impactent leur travail mais elles n'ont pas mentionné de quelle manière ces conditions influencent-elles leur carrière. Ce qui nous permet de conclure que l'environnement de travail, celui des femmes qui occupent les postes supérieurs à l'administration de l'UMMTO est satisfaisant.

Nous avons interrogé nos enquêtées pour savoir qu'elles se sentent stressées par leur travail, 56.60% se sont exprimé négativement. Par contre, certaines (24.52%) se sentent souvent stressé, d'autres (18.86%) vivent le stress occasionnellement.

En somme, l'organisation du travail dans l'administration de l'UMMTO (horaires de travail, condition de travail, relation au travail) influence d'une manière limitée la progression des carrières des femmes. En effet, même si nous avons remarqué les horaires de travail surtout celles des réunions peuvent être fluctuées ; leur impact sur la vie privée reste limité. De plus, les relations au travail avec les collègues hommes sont dans l'ensemble bonnes, les familles sont à l'aise. Bref, les conditions de travail sont assez satisfaisantes à l'UMMTO malgré les exceptions.

5. Accès aux postes supérieurs

Il y'a plusieurs moyens d'accéder à un poste supérieur (nomination, concours ou élection). Pour Milewski F. (2011), la nomination est le moyen de plus dominant d'accéder aux postes de direction dans l'administration publique. Selon cet auteur, la nomination est une reproduction à l'identique et puisque ce sont souvent les hommes qui occupent les postes supérieurs, la nomination se fait par un petit noyau qui nomme leur entourage, souvent déjà

exercée les postes supérieurs, ce qui désavantage les femmes à accéder aux postes de direction. Cependant les résultats de l'enquête montrent que presque la totalité des femmes (98.11%) qui occupent les postes de responsabilité au sein de l'UMMTO ont accédé à ses postes par nomination.

5.1. Nomination aux postes supérieurs

Comme nous venons de le signaler précédemment, seule une femme (soit 1.88%) qui occupe un poste supérieur a été élue pour accéder à son poste actuelle, les autres y sont accédées par nomination. Quand on a essayé de demander ceux qui les ont nommés, nous constatons que 94.33% de ces femmes ont été nommées par les hommes, ce qui remet en cause une partie de la thèse selon laquelle la nomination est une reproduction à l'identique. Si non, les hommes auraient nommé les hommes, une autre partie de cette thèse est valable dans la mesure où les hommes nommeront les femmes aux postes moins importance, de moins d'influence et les postes influents aux hommes. Nous constatons également selon les résultats de l'enquête que ces femmes n'ont été nommées juste parce qu'elles sont femmes² mais elles ont été nommées par mérite (grâce à leur compétences). D'ailleurs leur entourage témoigne que ces femmes ont été nommées par mérite car sur la question de savoir si les hommes (parce eux, ils croient que les postes de direction sont destinés à eux d'après les représentations dominantes dans la société) étaient d'accord de leur nomination 92.45% des femmes nommées ont répondu d'une manière affirmative. Le reste (7.55%) a signalé que leur entourage s'est opposé à leur nomination soit parce que la nommée est une femme, soit parce que il voulait le poste ou soit parce qu'il se croyait plus compétent, plus expérimenté que ces femmes. Cela prouve que la représentation « hommes au pouvoir ou à la direction » existe parmi les élites de l'Université.

5.2. Autocensure dans l'occupation du poste

L'autocensure est « un puissant insecte ravageur » qui fait que les femmes ne progressent pas dans leur carrière ou n'accèdent pas à la direction. A l'occasion de notre enquête, nous avons interrogé les femmes qui occupent les postes supérieurs pour savoir si elles ont hésité à occuper le poste actuel, les résultats de l'enquête affiche que 54.71% parmi ces femmes n'ont pas hésité à prendre ce poste. Par contre, une proportion pas moindre (45.28%) a hésité à occuper les postes qu'on leur a proposés pour différentes raisons comme le tableau ci-dessous le montre :

² Comme nous l'avons vu précédemment, certaines femmes, surtout en politique, sont nommées au poste de direction juste pour des raisons de parité (pour atteindre au moins le minimum de 30% des femmes au pouvoir ou au poste supérieur).

Tableau 13 : Raisons d'hésitation lors d'une proposition d'un poste supérieur

Raisons d'hésitation	Observation	Fréquence(%)
Vous ne vous sentiez pas à la hauteur	11	45.83
Vous craigniez de renoncer à votre responsabilité familiale	9	37.5
Votre conjoint ou autre membre de famille n'était pas d'accord	1	4.16
Vous n'aviez d'expérience dans le poste	1	4.16
C'est difficile de faire face	1	4.16
Problème d'instabilité dans la structure	1	4.16
Total	24	100

Source : Résultat de l'enquête

Ce tableau montre les différentes raisons qui poussent les femmes à s'autocensurer lors de l'occupation d'un poste de responsabilité. Ces raisons peuvent être personnelle (manque de confiance en soi qui se manifeste sur le fait de ne pas se sentir à la hauteur, de penser que ça sera difficile de faire face), comme elles peuvent découler de la famille (renoncer aux responsabilités familiales, conjoint qui s'oppose) mais également des raisons liées à l'organisation du lieu de travail (problème d'instabilité dans les structures) ou liées à l'exigence du boulot (manque d'expérience dans le poste). Pour cela, nous soutenons que l'autocensure pour les femmes n'est pas innocente. Elle entretient des relations avec les représentations sociétales sur le pouvoir, d'où la manque de confiance de ces femmes. L'autocensure peut découler aux problèmes d'articulation entre vie professionnelle et vie privée, à l'indécision des femmes face à leur mari sur leur vie en public, au problème organisationnel et de manque de compétences. Nous constatons dans notre tableau que ces deux derniers problèmes (problème organisation (instabilité), manque d'expériences (compétences) occupent une place moindre dans cette autocensure pour ces femmes (8.32%). Par contre les problèmes de conjuguer vie professionnelle et vie privé (lignes 2 et 5) font que 41.66% des femmes hésitent à occuper un poste et les stéréotypes sur le pouvoir viennent battre le record de l'autocensure (45.83% des femmes). Ce qui nous permet, en conclusion, de donner raison au classement de l'OIT sur les facteurs qui empêchent les femmes à accéder à la direction (voir Tableau5) car nous remarquons qu'il est valable pour notre cas.

5.3. Raisons empêchant les femmes de prendre des responsabilités professionnelles :

Avis des enquêtées

Lors de notre enquête, nous avons demandé à nos répondants ce qu'elles pensent des femmes qui peuvent refuser d'occuper un poste supérieur. Leurs avis sont tellement diversifiés :

Tableau 14 : Avis des enquêtées sur la cause du refus d'un poste de responsabilité par certaines femmes

Avis	Observation	Fréquence(%)
1. <u>Articulation vie professionnelle et vie privée</u>		
Les responsabilités et obligations familiales	15	28.30
La peur de faillir à ses engagements envers ses enfants	6	11.32
Manque de temps	3	5.66
Peur de ne pas pouvoir gérer vie professionnelle et vie privée	1	1.88
Travailler c'est difficile pour une femme se sentant maman.	1	1.88
2. <u>Contraintes personnelles</u>		
Avoir peur de beaucoup de responsabilités professionnelles	7	13.20
Manque de compétence	1	1.88
Manque de confiance en soi	6	11.32
3. <u>Organisation du travail</u>		
Transparence dans la gestion : elle est quasiment impossible à l'UMMTO	1	1.88
	2	3.77
Condition de travail et environnement de travail		
4. <u>Contraintes sociétales</u>		
Refus d'un conjoint ou d'un parent	4	7.54
Situation familiale de la femme	1	1.88
Par faiblesse	1	1.88
Statut de la femme dans notre société (bébé en charge et limite de liberté)	1	1.88
5. Problème de transport	3	5.66
Total	53	100

Source : Résultats de l'enquête

Dans ce tableau, nous remarquons que ce sont les contraintes de conjuguer vie familiale à la vie professionnelle qui sont les principaux obstacles qui empêchent les femmes à accéder à la direction car 49.09% de nos enquêtées croient que les femmes peuvent refuser d'occuper un

poste suite à ces contraintes. Ceci est lié à la division sexuelle du travail. D'ailleurs, 26.4% des femmes responsables pensent que les contraintes personnelles empêchent les femmes à accéder aux postes à lourdes responsabilités. Ces contraintes personnelles ne sont pas innées, elles sont liées à la discrimination et à l'inégalité de traitement depuis la naissance, pendant le parcours scolaire, etc. que le sexe féminin font face.

Nous remarquons également que l'organisation du travail peut être un obstacle à la progression professionnelle des femmes 5.65% des femmes enquêtées ont dévoilé que le manque de transparence dans la gestion, la condition de travail et l'environnement de travail a une part de responsabilité lorsqu'il s'agit d'occuper un poste surtout supérieur.

Les contraintes sociétales ici veulent dire les stéréotypes de genre sur les femmes. Nous ne constatons que son statut social (sexe faible, bébé éternel sous tuteur d'un male, etc.) peuvent bloquer les femmes qui veulent évoluer dans leur carrière. 13.18% des femmes qui occupent les postes supérieurs partagent le même argument.

Certaines contraintes particulières aussi peuvent contribuer pour faire obstacle aux femmes lors de la prise de responsabilité. Il s'agit de problème de transport. Dans notre cas, seules 5.66% des femmes ont mentionné les contraintes de ce genre.

6. Rémunération

Nous avons supposé que la rémunération est en corrélation positive avec les compétences (égales au diplôme détenu) et que les primes sont égales aux efforts consacrés. Notre objectif étant de vérifier le problème d'inégalité salariale entre le sexe et le problème de déclassement qui s'observe chez les femmes surtout celles qui travaillent dans l'administration. Pour cela, nous avons d'abord interrogées les femmes à grande responsabilité ce qu'elles pensent de leur qualification (diplôme) comparé au poste occupé. Les résultats de l'enquête montrent que 33.96% des femmes occupent les postes qui correspondent à leur niveau de qualification ; 37.73% des femmes pensent que leur poste est en dessous de diplôme (une femme a un diplôme de doctorat, 30% détiennent le master comme diplôme et 65% de ces femmes sont détenteurs de Licence) , par contre, 9.43% de ces femmes occupent des postes qui sont au-dessus de leur diplôme. Ce sont des femmes qui détiennent les diplômes de master et TS.

L'un des éléments motivant pour prendre un poste de responsabilité ce sont des avantages qui suivent le fait de prendre les grandes responsabilités surtout les avantages liés à la rémunération. Pour cela, nous avons interrogé les femmes ce qu'elles pensent de leur salaire. 56.60% des répondants ont mentionné qu'elles sont mal payé alors que 1.88% sont très payées et 35.84% de ces femmes sont bien payées (voir les résultats de l'enquête).

En faisant la comparaison entre le salaire et la question précédente qui touche le poste occupé et le niveau de qualification, nous remarquons que parmi celles qui croient que leur poste est en dessous de leur niveau, 30% d'entre elles sont bien payé malgré cela et le reste(70%) est mal payé, ce qui est évident. Par contre celles dont le poste correspond au diplôme, 50% d'entre elles sont bien payées, 5.55% sont très bien payée et 44.45% sont mal payées. Cependant, les femmes qui se disent que leur poste est au-dessus de leur qualification, 60% d'entre elles sont mal payées et 40% sont bien payées. Ce qui est paradoxale.

En somme, nous pouvons dire que le salaire ne fait pas partie des facteurs motivant les femmes à prendre des responsabilités surtout dans l'administration. D'ailleurs, les femmes enquêtées qu'on a pu avoir l'occasion de s'entretenir, nous ont avoué que les salaires dans l'administration sont très faibles et que les primes ne sont pas égales aux efforts consacrés. Pour cette question des primes, 71.70% de nos répondants à l'enquête ont affirmé cela (voir les résultats de l'enquête, question47).

Néanmoins, cette faiblesse des salaires dans l'administration algérienne ne concerne pas le sexe féminin car selon les résultats de l'enquête, les salaires des femmes ne sont pas inférieurs à ceux des hommes occupant le même poste, du moins au niveau des administrations publiques (98.11% des femmes qui occupent des postes supérieurs ont confirmé cela). Ce qui nous permet de dire que le principe « salaire égal à un travail égal » est appliqué dans les administrations publiques algériennes.

7. Prise de décision

Après avoir occupé des postes, les femmes ont du mal à l'influencer. Elles sont parfois sous pression lors de prise de décision ou elles sont là comme des agentes d'exécution des directives données par leurs supérieurs. Ce qui fait que ces femmes ne soient des modèles aux autres femmes qui aspirent à occuper les postes de responsabilité mais également pour elles-mêmes, ce n'est pas avantageux car en pratiquant ainsi leur carrière, elles peuvent rester longtemps dans un poste sans acquérir de l'expérience (compétence) qui pourra les servir à décrocher une promotion vers les postes élevés de la hiérarchie.

Nous avons interrogé les femmes au sein de l'UMMTO, lors d'une enquête, pour savoir si elles mettent en place certaines actions sans consulter leur supérieur, les résultats de cette enquête montre que la majorité des femmes responsables (60.37%) prennent des initiatives à leur niveau ; une autre proportion de 5.66% en cas de besoin ou occasionnellement prennent des initiatives pour faire fonctionner leur service. Par contre, 33.96%des femmes qui occupent des postes supérieurs ne mettent en jamais en place des actions sans consulter leur supérieur.

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

Parmi ceux qui mettent en place des initiatives, leurs entreprises ont été bien accueillies comme c'est noté par 85.71% de ces femmes. le reste (14.29%) leur initiative a été rejeté par le supérieur parce qu'elles l'ont entrepris sans le consulté ou soit elle est jugée non profitable. Lors de prise de décision, les femmes se heurtent à une contrainte d'autonomie de décision suite aux influences extérieures surtout celles venant des collègues ou supérieurs hommes. Cela se passe surtout en politique pour les femmes qui sont nommées au nom de la parité. Pour notre cas, nous avons vu que toutes les femmes ont été nommées grâce à leur compétences (voir les résultats de l'enquête, question 38). Ce qui nous permet de conclure sur la base des résultats de l'enquête qui montrent que 84.90 % des femmes à grande responsabilité disposent d'une autonomie de décision, que non seulement les femmes de l'administration publique peuvent influencer et décider sans la pression venant de l'extérieure mais également, que les femmes à grande responsabilité au sein de l'administration de l'UMMTO ne sont pas nommées comme symbole de parité. Cependant, il n'y a pas de règle sans exception, certaines femmes (9.43% dans notre cas) subissent de pression lorsqu'il s'agit de prendre des décisions. Ce sont des cas exceptionnels, pour ne pas dire qu'elles ne sont pas fréquentes. Quant à l'exécution des décisions venant des supérieurs lorsque leur point de vue est différent sur le sujet, les réponses de l'enquête montrent que 37.77% des femmes à grande responsabilité peuvent s'y opposer, ce qui nous permet dire qu'elles ne sont pas justes des agents d'exécution des directives de leur supérieur, elles ont un mot à dire à chaque décision. D'autres (58.48%) peuvent se soumettre au décision de leur supérieur mais pour différentes raisons :

Tableau 15 : Raisons d'exécution des ordres venant du supérieur

Raison de la soumission à la décision du supérieur	Observation	Fréquence(%)
Obéissance à un supérieur	20	68.96
Obéissance à un homme	0	0
Le supérieur est le premier souverain	1	3.44
Quand une décision est écrite (la réglementation)	2	6.90
Des points de vue différents	2	6.90
Quand la décision ne me revient pas	1	3.44
Pour maintenir la cohésion du groupe	1	3.44
Quand la décision concerne l'intérêt général	1	3.44
Quand ça reste dans la norme	1	3.44
Total	29	100

Source : Résultats de l'enquête

Comme nous pouvons le remarquer, à travers de ce tableau, ces raisons sont positifs. Elles méritent l'exécution de décision à notre avis. Nous constatons que 68.96% des femmes exécutent les décisions venant de leur supérieur malgré leur point de vue différent par obéissance, ce qui est plutôt normale surtout lorsque le supérieur est mieux expérimenté qu'elles. Mais ce qui attire notre attention est le fait que ces femmes n'exécutent pas les décisions de leur supérieur par respect à un supérieur homme. Ce qui nous laisse croire que ces femmes restent indifférentes sur le fait d'avoir un supérieur homme. D'ailleurs, à la question, « prenez-vous la parole dans les réunions dominées par les hommes ? », à peu près 87% les femmes responsables de l'UMMTO, ont répondu affirmativement à cette question. Cependant 5.66% de ces femmes ne prennent pas la parole dans les réunions dominées par les hommes pour les raisons qu'elles n'ont pas précisé sauf 1.88% des enquêtées qui ont signalé qu'elles sont peu bavardes mais il n'est pas question que ces femmes ont été intimidées par les hommes présents dans la réunion ou manqué une occasion d'exprimer leur opinion.

Dans les réunions ou lorsque survient un problème quelconque, nous avons demandé l'impact des points de vue des femmes à grande responsabilité dans ces contextes, 81.13% ont affirmé que leur point de vue sont prises en comptes. D'autres (7.5%) femmes ont mentionné que leur point de vue ne sont pas pris en considération suite à l'impertinence de leur point de vue (50%) soit parce que leur point de vue est donné par une femme (25%) ou encore soit les décisions sont prises en coulisse (25%).

8. Amélioration du travail et développement des compétences

Les femmes dans le milieu de travail comme dans le milieu social rencontrent des contraintes pour accéder ou contrôler des ressources (équipements, technologies, informations, etc.) suite aux fonctions occupées qui sont parfois négligées ou viennent en dernière position car celle qui les occupe est une femme. Ces contraintes peuvent se manifester par le refus des moyens à ces services, le non renforcement des compétences dans leur domaine, etc. Ce qui peut être un handicap pour la progression de carrière de femmes. Dans ce sens, nous avons interrogé les femmes qui occupent les postes de responsabilités dans l'UMMTO si elles accèdent aux moyens nécessaires pour le fonctionnement de leur service comparé à leur homologue masculin. Dans les réponses que nous avons eu, 86.79% de ces femmes ont témoigné qu'elles ont un accès aux moyens ; pour celles qui n'accèdent pas aux moyens que leur service a besoin (9.43% parmi les femmes enquêtées), il est dû au manque des moyens (80% de ces femmes l'ont signalé) et non à la distinction des services engendrée par le genre.

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

Quant au renforcement des compétences qui, selon la PNUD, est une nécessité dans ce monde en pleine révolution et prépare souvent à la promotion, les résultats de l'enquête montre que l'université organise des formations dans ce but. Plus 66% des enquêtées l'ont confirmé. Cette proportion est assez suffisant mais il fallait vérifier que les femmes sont invitées et participent à ces formations car nous avons vu précédemment que non seulement le renforcement des compétences est insuffisante dans les administrations publiques, mais que les femmes ne sont pas souvent priorisées ou soient elles trouvent des empêchements. (voir les contraintes liées au fonctionnement et à l'organisation). Dans le résultat de l'enquête, nous remarquons que le nombre des participants dans des formations organisés par l'université s'amenuisent petit à petit : 25% des femmes n'ont été invitées dans ces formations. Parmi ceux qui ont été convié à des formations organisées, Plus 80% d'entre elles y ont participé, le reste (soit 19.23%) n'a pas pu participer à ces formations parce que ça exige une mobilité géographique ou des heures supplémentaires ou encore à cause des obligations familiales. Ces raisons entretiennent des relations avec le rôle que la société a assigné aux hommes et aux femmes et le statut social de la femme, qui sont des éléments contraignant l'accès des femmes aux postes supérieurs.

9. Suggestions

Chaque administration a sa culture en fonction de la société dans laquelle elle s'insère. Pour cela, nous avons demandé aux femmes qui occupent les postes supérieurs à l'UMMTO de nous suggérer les contraintes qu'elles se heurtent dans leur fonction ou dans leur vie privée. Les résultats de l'enquête affichent les réponses suivantes :

Tableau 16 : Les suggestions sur les contraintes professionnelles des femmes qui occupent les postes supérieurs

Contraintes professionnelles	Nombres des femmes	Fréquence(%)
1. Contraintes liées au poste occupé		
Déplacement hors wilayas ou vers les services centraux	3	5.66
Application des textes règlementaires	2	3.77
Stress suite à beaucoup de responsabilité et de sollicitation	3	5.66
Charge de travail et beaucoup de responsabilités qui m'empêchent d'être et passer du temps avec mes enfants et à faire d'autres taches familiale	2	3.77
	10	18.86%

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

2. Organisation du travail		
Manque de transparence dans la gestion et de fiabilité	1	1.88
Insécurité du personnel	2	3.77
Ne pas être soutenue par notre responsable	1	1.88
Les décisions prises à l'extérieur, dans les cafés entre eux	1	1.88
Le stress de transport à cause de l'éloignement	2	3.77
Travailler les heures supplémentaires pour arriver à assumer les responsabilités	1	1.88
	8	15.06
3. Accès au moyens et renforcement des compétences		
Manque de moyen matériel et le personnel	2	3.77
Manque de formation pour le personnel ATS	1	1.88
Négligence de certains services	1	1.88
	4	7.54
4. Contraintes sociétales ou familiales.		
Le milieu administratif est empreint des rivalités à cause de différence de niveaux d'instruction.	1	1.88
Nous n'avons pas l'habitude de travailler ou de réunir avec les hommes	1	1.88
	1	1.88
Moins de liberté d'expression	3	5.66
Aucune	28	52.83
Total	53	100

Source : Résultats de l'enquête

Nous remarquons à travers de ce tableau que plus de la moitié des femmes responsables de l'UMMTO n'ont aucune contrainte liée à leur profession c'est-à-dire que pour ces femmes, occuper un poste de responsabilité n'engendre pas de contraintes au niveau de leur fonction. Par contre nous constatons également une autre catégorie de femmes, qui pour elles, leur poste est accompagné par des contraintes qui peuvent handicaper la progression de leur carrière. Ainsi, 18.86% des femmes qui occupent les postes supérieur rencontrent des problèmes (stress, déplacement, ne pas passer du temps avec leur famille, etc.) à cause de l'exigence de leur poste, d'autres (soit 15.06%), les obstacles qu'elles rencontrent lors de l'exercice de leur fonction sont liées à la manière dont est organisé le travail au sein de l'UMMTO., En Effet, ces femmes se lamentent du problème d'insécurité, de manque de

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

transparence dans la gestion, des décisions prises en dehors des enceintes de l'université, sans oublier qu'elles peuvent travailler des heures supplémentaires et manquer des transports. Tous ces facteurs ne favorisent pas ces femmes à exercer et à donner pleinement leur potentiel dans leur poste. Egalement, dans ce tableau, nous remarquons qu'une proportion de 7.54% des femmes qui occupent les postes de responsabilité sont gênées dans leur poste suite au manque de moyen et le renforcement des compétences des personnels. Enfin, 5.66% des femmes à poste supérieur rencontrent les problèmes liés à leur mode de vie familiale ou sociétale. Comme nous l'avons précisé précédemment, Les habitudes, les langages de nos origines familiales ou sociétales ne restent pas confinés dans la famille ou dans la société, ils deviennent un de nous, et l'administration, comme toute organisation et ses collaborateurs adoptent la culture de la société dans laquelle elle s'insère. Ce qui peut expliquer les problèmes de rivalités, de moins de liberté d'expression, d'inhabitude des femmes de se réunir avec les hommes au sein de l'administration de l'UMMTO.

En qualité de femme occupant un poste de responsabilité, les femmes peuvent rencontrer des contraintes dans leur vie privée, mais directement corrélé à ce statut professionnel. Voici dans le tableau ci-dessous, les suggestions des femmes responsables de l'UMMTO sur leurs contraintes de la vie privée.

Tableau 17 : Suggestions sur les contraintes de vie privée des femmes responsables de l'UMMTO

Contraintes de la vie privée	Nombres d'enquêtées	Fréquence(%)
1. Problème de compatibilité entre vie professionnelle et vie privée		
Négligence de quelques responsabilités familiales	3	5.66
Manque de disponibilité maternelle	6	11.32
Sacrifier le sommeil, Weekend ou les congés	5	9.43
Beaucoup de responsabilité et charges de la vie privée	3	5.66
Fatigue morale et physique et double journée	1	1.88
Obligation de travailler alors que les enfants sont malades	1	1.88
Horaire de travail non flexible par rapport à l'école des enfants	1	1.88
	4	7.54
Manque de temps pour soi et pour le divertissement	1	1.88
Incompréhension des membres de la famille	1	1.88
Ne pas être soutenu par ma famille		
	26	49.05

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

2. Problèmes familial et/ou sociétal		
Conjoint jaloux	1	1.88
Préjugés	1	1.88
Liberté restreinte qui empêche les femmes à être à l'aise, libre et disponible à tout moment	1	1.88
Occuper un poste supérieur ne permet pas à la femme de vivre sa vie personnelle plus simple ; elle est toujours exposée à des problèmes.	1	1.88
	4	7.54
3. Contrainte organisationnelle		
Ne pas pouvoir finir son travail car il faut fermer le bureau	1	1.88
4. Contrainte personnelle		
Vouloir tout faire et bien faire tous les taches professionnelles et sociétales	1	1.88
Aucune	21	39.62
Total	53	100

Source : Résultats de l'enquête.

Le tableau ci-dessus affiche les problèmes de la vie privée des femmes qui occupent des postes supérieurs. Alors que presque la moitié de ces femmes n'ont aucune contrainte professionnelle, ici, à peu près 40% des femmes ont signalé qu'elles n'ont pas de problème dans leur vie privée, (soit un écart d'environ 10%), cet écart nous renseigne sur ce qui joue un rôle important en termes d'obstacles qui font défaut à la présence des femmes dans des postes de responsabilité.

Cependant, les contraintes de la vie privée, comme nous pouvons le remarquer dans ce tableau existent. D'ailleurs, environ 60% des enquêtées en témoignent. En effet, à peu près 50% de ces dernières rencontrent le problème de lier la sphère professionnelle avec la sphère privée. En analysant les différentes réponses des enquêtées, nous en tirons une idée selon laquelle, la division sexuelle de travail dans les familles serait l'origine de ce problème. C'est pourquoi le soutien de la famille, particulièrement de conjoint serait d'une grande importance pour l'épanouissement de ces femmes car, suite à ce problème, beaucoup de femmes se livrent à la culpabilité et à l'autocensure. Une autre catégorie des contraintes privées que se heurtent les femmes en qualité des femmes qui occupent des postes de responsabilité ce sont des contraintes familiales ou sociétales représentées dans notre cas par 7.54%. En effet, occuper un poste de responsabilité pour une femme ne supprime pas son

statut familial (mère au foyer) ou sociétal (bébé éternel sous surveillance d'un tuteur male) et les exigences de ce postes peut faire à ce que la femme ne réponde pas à ce statut, ce qui entraine des actions ou réactions contraires de la part de la famille ou de la société, qui peut à leur tour, être un obstacle à l'avancement de la carrière de ces femmes. D'ailleurs, certaines femmes, dans un souci de répondre à leur statut social ou familial et à l'exigence de leur poste de responsabilité, tombent dans un piège de « *wonderwoman* ». Dans notre catégorie, ce genre de contraintes est rencontrées par 1.88% de nos enquêtées. (Vouloir tout faire et bien faire). Il faut signaler que vouloir être une *wonderwoman* n'est pas liées à l'ambition personnelle (même si on l'a nommée ici les contraintes personnelles), il est lié à la division inégale des tâches au sein de la société et dans les familles, à un manque de soutien d'un partenaire ainsi que la pression (stress) que subissent les femmes surtout celles qui occupent les postes supérieurs dans leur lieu de travail. En effet, il a été montré que les femmes, une fois qu'elles occupent un poste important sont souvent mises à l'épreuve par leur collègue ou leur supérieur homme pour qu'elles prouvent leur compétences, ce qui les poussent à vouloir tout et bien faire suite à la pression liée performance (Madame Le figaro, 2015, consulté le 26Juin 2022)

Conclusion

D'après les résultats de l'enquête, les femmes dans l'administration de l'UMMTO sont bien représentées : elles représentent une proportion importante parmi les fonctionnaires et participent à la direction de cette université en grande majorité. Mais nous avons constaté que les femmes se contentent d'occuper les postes de bas de l'échelle de la hiérarchie. Dans certains postes (Recteur, secrétaire général, doyen, chef de département, etc.), elles deviennent rares. Pour cela, nous sommes intéressés au quotidien des femmes qui occupent déjà les postes de responsabilités pour découvrir ce qui empêchent à percer le plafond ou le mur de verre pour atteindre les postes importants.

Les résultats de l'enquête nous ont montré que ce n'est ni le problème de compétences(car nos enquêtées ont au moins un niveau universitaire et l'Université organise des formation pour le renforcement des compétences) ni le problème d'expérience, ni de violences envers les femmes(car les violences au sein de l'UMMTO reste limite ainsi que leur effet sur la vie de celles qui les subissent au point où elles ne songent pas à abandonner leur travail ou porter plainte)ni le problèmes d'inégalités salariales entre les sexes car en Algérie, le principe des salaires égales pour un travail égal est respecté dans l'administration publique algérienne ; qui font obstacles à l'occupation des postes de responsabilités.

Chapitre 4 : Genre et administration publique : cas de l'UMMTO

Par contre, certains facteurs ont attiré notre attention en tant qu'obstacle d'accès au poste important : Tel est le cas du problème de concilier la vie professionnelle à la vie privée. Les résultats de l'enquête montré qu'au début, la majorité des femmes affirme que, grâce à l'organisation et la planification des activités et l'aide du conjoint, elles arrivent à joindre les deux bouts, mais en allant plus loin, nous remarquons que il est parmi les raisons important qui font que les femmes hésitent à occuper les postes de responsabilité, une raison principale qui empêcher les femmes à prendre les responsabilités professionnelles d'après les avis des enquêtées et l'un des contraintes de la vie privée souvent rencontrées par ces femmes dans leur quotidien en tant que femmes occupant un poste de responsabilité.

Une autre contrainte qui peut faire obstacle à l'accès ou à l'exercice des fonctions à grande responsabilité d'après les résultats de l'enquête est le statut et le rôle de la femme dans la société qui a pour conséquence l'autocensure des femmes lorsqu'on les propose d'occuper un poste lourde en responsabilité (manque de confiance en elle, se sentir de ne pas être à la hauteur) ou les réactions s'opposant à l'occupation des postes de la part de la société (refus du conjoint, réaction négative de la part de famille au cas où les femmes privilégient la profession au détriment des taches familiales, les familles qui ne sont pas à l'aise lorsque les femmes travaillent dans un environnement masculin.)

D'autres contraintes sont liées à l'organisation de l'Université. L'insécurité, manque de transparence dans la gestion, travailler les heures supplémentaires font parmi les facteurs qui font que les femmes hésiter à occuper un poste supérieur et les contraintes quotidiennes rencontrées par celles qui exercent ces fonctions

Nous avons constaté à travers les résultats qui nous ont parvenu à partir de l'enquête qu'au sein de l'UMMTO, l'accès aux postes supérieurs se fait par nomination, ce qui peut être une contrainte d'accès au sommet de la hiérarchie parce que la nomination est autrement appelée une reproduction à l'identique, ce qui veut dire que les femmes seront toujours nommées au niveau inférieur dans la hiérarchie et puisque ce sont les hommes qui nomment et qui sont au sommet de la hiérarchie, ce dernier sera toujours occupé par les hommes.

En se basant sur les résultats de l'enquête, nous pouvons dire que l'administration publique particulièrement celles de l'UMMTO ne se distingue pas des autres institutions. Elle est une institution où les inégalités entre les sexes particulièrement en matière de la participation équitable dans les instances de prise de décision trouvent un terrain de s'éterniser et vue le rapprochement de l'université du secteur socioéconomique, il est fort probable que ce phénomène s'observe dans la société et dans les autres institutions publiques ou privées.

CONCLUSION GENERALE

Le présent mémoire a pour finalité de connaître la raison de la persistance des inégalités entre les sexes et les discriminations envers les femmes malgré la volonté de toutes les politiques et programmes pour promouvoir l'égalité des sexes. L'objectif étant alors de savoir d'abord ces différentes inégalités qui continuent de limiter le champ d'intervention des femmes et handicaper le développement. Puis il cherche l'origine des contraintes qu'elles subsistent malgré les efforts intensifiés au cours des années. Enfin, notre travail cherche à faire ressortir quelques suggestions pour l'éradication des inégalités liées au genre dans la société en général et sur le plan professionnel en particulier.

Durant ce travail, notre attention s'est penchée sur la question des inégalités liées au genre à travers la sous-représentativité des femmes dans les postes de direction des institutions notamment dans les administrations publiques afin d'apporter des éléments de réponses qui pourront expliquer cette tendance.

Pour cet effet, notre premier chapitre revient sur les notions générales sur le concept de genre et les discours des femmes dans le développement depuis son apparition dans les années 1970 jusqu'à nos jours. Le chapitre retrace les différentes dimensions (les champs d'analyse) du concept de genre et donne un aperçu historique des approches femmes au développement tout en insistant sur l'approche genre et développement. En effet, l'approche genre est le seul qui prend en compte les rapports sociaux de pouvoir entre sexes comme source d'oppression des femmes et qui est à l'origine de l'approche empowerment des femmes.

Le deuxième chapitre retrace les différentes inégalités et les discriminations liées au genre que font face les femmes. Ce chapitre expose les inégalités des droits, les inégalités en matière d'accès ou de contrôle des ressources ainsi que les inégalités dans l'exercice de pouvoir. Il est montré, à travers certaines données clés, dans ce chapitre que les inégalités en matière de droits et en matière d'accès à l'éducation, les soins de santé se sont considérablement réduites dans presque toutes les coins du monde entier. Mais cela n'empêche de dire qu'il existe encore des disparités régionales persistant encore. Pour ce qui est des inégalités de genre dans l'exercice de pouvoir, là aussi, des efforts entrepris dans ce domaine commencent à apporter quelques fruits mais le champ d'entreprise reste encore vaste surtout en politique.

Dans le troisième chapitre, nous avons évoqué le concept de genre dans l'administration. Le chapitre nous a permis d'avoir l'état de lieux de la représentativité des femmes dans les administrations publiques au niveau mondiale et particulièrement en Algérie. De même, nous avons relevé les facteurs d'ordres généraux et spécifiques aux administrations qui font

obstacles à la représentativité équitable des hommes et des femmes dans les postes supérieurs. A travers ce chapitre, nous avons pu infirmer notre première hypothèse portant sur le cadre juridique comme contrainte à la représentation équitable aux pouvoirs. Les arguments qui s'accordent à notre infirmation se basent sur la classification faite par OIT en 2015 où les lois non discriminatoires et la législation de travail viennent en dernier position parmi les facteurs qui empêchent les femmes à accéder aux postes supérieurs. De même, pour le cas de l'Algérie où le cadre juridique algérien ne se montre en aucun cas hostile à la représentation des femmes dans la politique comme dans les postes supérieurs.

Le dernier chapitre de ce mémoire est un cas pratique d'une administration de l'UMMTO où nous avons mené une enquête auprès des femmes qui occupent les postes supérieurs. Ce chapitre a consisté en premier lieu à une présentation de fonctionnement de l'Université. Il nous a permis de déduire le taux de féminisation des postes de responsabilité dans cette institution. En deuxième lieu nous avons présenté la manière dont nous avons procédé pour collecter les informations au sein de cette administration. Troisièmement, nous avons consacré le dernier point à l'analyse et l'interprétation des données recueillies à travers l'enquête visant les femmes à grande responsabilité.

Les résultats de l'enquête nous ont renseignés dans le premier axe la caractérisation des femmes occupant les postes supérieurs de l'UMMTO. Ce sont des femmes majoritairement mariées dont l'âge moyen est compris entre 45 et 50ans. La plupart d'entre elles ont des enfants à leur charge et 50% de celles-ci ont des enfants qui sont dans une tranche d'âge [0-10ans]. Les données recueillies dans cette enquête nous ont permises de connaître aussi le niveau d'instruction de ces femmes. Au moins chaque femme occupant un poste supérieur a un niveau universitaire dont plus 47% détient le diplôme de licence. Leur expérience dans le domaine est en moyenne 5ans avec des cas extrêmes qui atteignent 30ans et plus années d'expériences. Une autre caractéristique de ces femmes est que la majorité n'avait pas d'expérience antérieure, sauf un tiers d'entre elles qui avaient déjà occupé des postes de responsabilité qu'elles ont changé grâce à la promotion (la plupart d'entre elles) ou à l'ambition personnelle ou contraintes.

Après avoir connu le profil de nos enquêtées, nous nous sommes intéressés aux contraintes jalonnant leur parcours professionnel et qui peuvent être un frein à leur épanouissement et à l'évolution de leur carrière. L'une de ces contraintes ce sont des violences. Les résultats de l'enquête révèlent qu'au sein de l'UMMTO, il y'a des violences verbales mais ils ne sont pas

fréquent (24% des femmes occupant les postes de responsabilité ont déjà subi des violences venant de leur entourage).

L'articulation d'un poste de responsabilité avec les responsabilités familiales est une forme de contrainte que rencontrent souvent les femmes. Dans notre cas, la plupart des femmes ont témoigné qu'elles arrivent à joindre les deux bouts grâce à une bonne organisation et meilleure planification des activités, sans oublier évidemment l'aide des conjoints, la prise en charge des enfants par des structures compétentes et quelques sacrifices surtout relationnels et des divertissements. Mais plus loin dans l'enquête, nous avons remarqué que ce même problème est l'une des contraintes fréquentes qu'elles se rencontrent dans leur vie privée, l'une des raisons qui les ont fait hésiter lors de l'occupation des postes actuels et d'après leur avis, il est parmi les principales obstacles qui peuvent empêcher les femmes à prendre des responsabilités professionnelles. Ce qui nous a permis de confirmer notre deuxième hypothèse qui stipule que les femmes trouvent des difficultés à lier la sphère professionnelle de la sphère, ce qui engendre leur rareté aux postes supérieurs. La conséquence de cette rareté des femmes aux postes de responsabilité, surtout les postes contribuant ou influant le processus de décision n'est rien d'autre que la perpétuation des inégalités de genre et discrimination envers les femmes.

Notre troisième hypothèse s'est penchée sur l'autocensure. Elle déclare que la division sexuelle du travail et les attributs sociétales de pouvoir seraient le fondement de l'autocensure des femmes lors de l'occupation des postes de responsabilités. Les résultats de l'enquête nous permettent de confirmer cette hypothèse. Ils montrent que plus d'un tiers des femmes occupant les postes de responsabilité actuellement ont hésité à occuper les postes par peur de ne pas être à la hauteur et à leur humble avis. Selon les propos de ces femmes, elles hésitent ou refusent d'occuper les postes supérieurs par manque de confiance ou peur de beaucoup de responsabilité professionnelle. Mais cette autocensure n'est pas neutre et innée, elle est étroitement liée au rapport de pouvoir entre sexes qui domine la société.

Malgré notre délimitation à ces trois hypothèses, nous tenons à soulever d'autres contraintes que cette étude nous a dévoilé plus particulièrement l'enquête menée à l'UMMTO. Les résultats de l'enquête ont montré que l'insécurité, le manque de transparence dans la gestion, les décisions prises à l'extérieur s'observent dans l'UMMTO font partie des contraintes quotidiennes de ces femmes.

D'autres contraintes que l'enquête a démasquées sont liées au statut sociétal et au rôle de la femme au sein de la famille contribuant dans l'autocensure des femmes. Nous avons constaté au cours de notre enquête que la famille (parents, conjoint, etc.) peut être un obstacle dans l'occupation des postes supérieurs pour les femmes et filles. En effet, les résultats de l'enquête montré que certains conjoint ou parent peuvent refuser que leur fille ou femme occupe des postes de responsabilité. En d'autres termes ils ne préfèrent pas que leur femme/fille ne travaille pas dans un environnement dominé par les hommes malgré leur indifférence à la présence des hommes dans leur environnement de travail. De plus, ils n'acceptent pas que leurs femmes travaillent les heures supplémentaires limitant la liberté des femmes sur le plan professionnel

Face à la question de la sous-représentation des femmes dans les postes supérieurs des administrations publiques, nous concluons en disant que la féminisation d'un domaine ne reflète pas la féminisation de ses postes supérieurs surtout les postes des sommets de la hiérarchie. Il existe des barrières qui entravent le parcours professionnel des femmes dans l'administration qui empêchent de transpercer le mur et le plafond de verre et le genre et ses corollaires en restant les seuls responsables.

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages

- Banque mondiale, Genre et développement économique : Vers l'égalité des droits, les ressources et la participation, Editions Saint Martin, Washington DC, 2003, p374
- Basiliat J. et Verschuur C., Genre : un outil nécessaire, Introduction à une problématique ; cahiers genre et développement, n°1 Genève, Paris, L'Harmattan, 2000 p263.
- CEDPA, Genre et développement : série de manuel de formation, Washington DC, 1997, p.95
- Cornet A., Laufer J. et Belghiti-Mahut S. ; *GHR et genre : les défis de l'égalité hommes-femmes* ; Vuibert ; Paris 2008 p245.
- De Ketele J-Marie : Méthodologie de recueil d'informations : Fondements des méthodes d'observation, de questionnaire, d'interview et d'études de documents, De Boeck, 2015.
- Guérin I, Hersent M. et Fraisse L., Femmes, Economies et développement : de la résistance à la justice sociale, Editions Eres-IRD, Paris, 2011, P382.
- Maruani M., Femmes, genre et sociétés : l'état de savoir, La découverte, 2005, p480.
- Maruani M., les nouvelles frontières de l'inégalité hommes et femmes sur le marché du travail, La découverte, Paris, 1998
- Potvin L., Moquet M.J Jonès (sous-dir) Réduire les inégalités sociales en santé, Saint Denis : INPES, coll Santé en action 2010.380p.
- Ronzenbaum M., *inégalités entre les sexes et développement au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*, Banque mondiale ; Editions ESK ; Paris 2004. pp198.
- UNESCO, Guide pour l'égalité des genres et les pratiques de formation des enseignants, Paris 2017, p112

2. Articles et revues

- Michel. Genre, histoire des femmes et histoire sociale. In: Genèses, 2, 1990. A la découverte du fait social, sous la direction de Robert Salais. pp. 148-167.
- Tilly L.A., Deyme Y.B. , Deyme M., Genre, histoire des femmes et histoire sociale. In: Genèses, 2, 1990. A la découverte du fait social, sous la direction de Robert Salais. pp. 148-167. Disponible sur : www.persee.fr/doc/genes_1155-3219_1990_num_2_1_1037

- Zaher H., femmes et développement : approches genre, Québec 2001, consulté le 9/9/2021
- HOFMANN E. et Kamala M-G, intégration de la dimension genre dans une intervention de développement : mythe ou réalité ? Journée d'études « Genre, inégalités et territoires » du 24 mai 2002, Regards, Maison des Suds, Bordeaux.
- Poggi, C, et Waltmann J. « La (ré)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation », La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation. sous la direction de Poggi Cecilia, Waltmann Juliette. Agence française de développement, 2019, pp. 1-36.
- Rathgeber Eva.M., WID, WAD and GAD : tendances de la recherche et de la pratique dans le champ du développement, Conference of the Canadian Research Institute for the Advancement of Women (CRIAOW), Nov. 1988, Quebec City, PQ, CA.
- NICHOLSON L.et, VUILLE M., « Comment interpréter le genre », Nouvelles Questions Féministes, 2009/3 (Vol. 28), p. 62-88 disponible sur <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministe:s-2009-3-page-62.htm>
- Laufer J.et Muller P., « Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement », Politiques et management public [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 07 juin 2012.
- Pellé-Douël, Y. "L'HOMME ET LA FEMME : INÉGALITÉS ET ÉGALITÉ." Les Études Philosophiques, no. 2 (1968): 143–56. <http://www.jstor.org/stable/41581275>.
- VISHWANATH T., Attention danger ! Le monde arabe est à la traîne pour la participation des femmes à la vie active, *voix arabes*, 2012.
- Ngoyi Tshibilandi A, Défis numériques de la femme africaine, *Revue des deux mondes*, 2014 pp116-123
- BALEGAMIRE R., Genre et inégalité d'accès à la terre à Idjwi, centre d'études africaines et de recherches interculturelles, 2018.
- Guilmoto C., la masculinisation des naissances : Etats des lieux et des connaissances, population(French Edition)vol70 n°2, institut National d'études démographiques, 2015, pp 200-264

- Morley, C.(2004) Masculin/Féminin, le genre des technologies de l'information ;Revue française de gestion 2044/1 n°158 ; pp 67-86
- Laufer J.et Muller P., *le plafond de verre dans l'administration ;enjeux et démarches de changement, politiques et managements publique[en ligne]*vol28/2/2011 mis en ligne le 07/Juin 2012 consulté le 04 Janvier2022.<http://journals.openedition.Org/rnp/3340>
- Colmou A-M.. *l'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes ; Documentation française,1999*
- Rouban L.. *la féminisation des élites administratives : Avancée sociale ou nouvelle discrimination ?;Revue française d'administration publique ; 2013 ; 1(n°145) P5-10.*[https://www.cairn.info/revue-francaise d'administration publique-2013-1-page-5htm](https://www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2013-1-page-5htm).
- Orthar N.; *Rester, suivre ou partir : la mobilité professionnelle et physique des femmes en question, Séminaire à nos emplois ! Au boulot les femmes !; Université des femmes, Bruxelles, Jan2013.*
- Le Douarin L. et Donial G., *l'accès des femmes aux emplois supérieur de la fonction publique : une construction au croisement des itinéraires professionnels et familiaux, Politiques et managements publics[en ligne]*Vol26/2/2088 mis en ligne le 4 Mai 2011 consulté le 18 Janvier 2022.<https://journals.openedition.org/pmp/1411>.
- Kleinert C. ; *les femmes dirigeantes font-elles toujours l'exception ?*Regard sur l'économie allemande[en ligne]97 Juillet 2010 mis en ligne le 01 juillet 2012 consulté le 27 Janvier 2022. <http://journals.openedition.org/real4022>.
- Sylvie st-O et Maggnam M, *les femmes au sein du conseil d'administratio :Bilan des connaissances et voies de recherche future ; Finance, contrôle stratégique[en ligne] ; 16-1/2013, mis en ligne le 24 Avril 2013, consulté le 31 Janvier2022.*[Http://journals.openedition.org/fes/1292](http://journals.openedition.org/fes/1292)
- Potvin L., Moquet M-J, Jones C.(sous la dir.) *Réduire les inégalités sociales en santé, Saint Denis : INPES, coll. santé en action, 2010, 380p.*
- Ngoyi Tshibilandi A., *les défis numériques de la femme africaine, Revue des deux mondes, 2014 pp116-123.* <http://www.JSTOR.Org/stable 44437425>.
- Guilmoto C. , *la masculinisation des naissances :Etats des lieux et de connaissances, Population(French Edition)vol 70 n°2, Institut national d'étude démographiques, 2015, pp 200-264.*

- Morley C., Masculin/Féminin :le genre des technologies de l'information, Revue française de gestion, 2004/1 n° 158, pp 67-86. <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-1-page-67htm>.
- Benzenine,B. « Les femmes algériennes au Parlement : la question des quotas à l'épreuve des réformes politiques », Égypte/Monde arabe [En ligne], Troisième série, Les élections de la révolution(2011-2012), mis en ligne le 11 février 2014, consulté le 19 avril 2019. <http://journals.openedition.org/ema/3196>.
- Weidmann-koop M-C., La formation des femmes en France :évolution et paradoxe d'une situation qui perdure, Revue des sciences de l'éducation/vol 29 n°3, 2003, P467-700. <https://id.erudit.org/iderudit/011408ar>
- Anglade M.N.(1995) Les conférences internationales sur les femmes et leurs impacts en Haiti, Recherches féministes(8)1)165-173<https://doi.Org/10.7202/05782Gor>.
- Grosbon S. et ., Splendeur et misère de la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, Editions Pedone, Paris 2014, pp 19-47.
- Nicolas Y., Histoire des conférences internationales, Adéquation, 2020.
- Verschuur C., une histoire de développement au prisme du genre, Perspectives féministes et décoloniales, in sous le développement, le genre, Marseille, IRD Editions 2015. <http://books.openedition.org/irdedition/8770>.
- Rouyer V . Mieyaa Y. et le Blanc A., « Socialisation de genre et construction des identités sexuées », Revue française de pédagogie [En ligne], 187 | avril-mai-juin 2014, mis en ligne le 30 juin 2017 : <http://journals.openedition.org/rfp/4494>
- Scott J., Genre :une catégorie utile d'analyse historique in le genre :un outil nécessaire, introduction à une problématique(en ligne) Genève, Graduate institute publications, 2000.<http://books.openedition.org/iheid/5333>
- Scott J.W., le genre :une catégorie d'analyse toujours utile ?Diogène, vol.225n°1, 2009, pp5-14. <https://www.cairn.info/revue-diogene-2009-1-page-5htm>.
- Geurin I., Geutat-Bernard H., Verschuur C., le genre :un outil nécessaire d'analyse pour le changement social in sous le développement, le genre(en ligne), Marseille, IRD Editions, 2015<<http://books.openedition.org/iridedition/8766>.

- Bouchard G.(1991), Typologie des tendances théoriques du féminisme contemporain, philosophiques,18(1), 119-167.<https://doi.org/10.7202/027143ar>.
- Genre et développement, CEDPA, Washington DC, 1997
- Peixoto A.C., la théorie de la dépendance :bilan critique in revue française des sciences politiques, 27année n°4-5, 1977, pp601-629. www.persee.fr/doc/rfsp-00035-2950-1977-num-27-4-393739.
- Bacqué M.H. et Bienwener C., l'empowerment, un nouveau vocabulaire pour parler de participation ; Idées économiques et sociales, 2013/3(N°173), pp 25-32 <https://www Cairn.info/Revue-idees-economiques-et-sociales-2013-3-page-25-htm>.
- Calvès A.17 l'empowerment des femmes dans les politiques de développement : histoire d'une institutionnalisation controversée, Regards croisés sur l'économie, 2014/2(n°15) pp 306-321.<https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie,2014-2-page-306.htm>.
- Boenisch G., Bacqué M.H. et Bienwener C. L'empowerment, une pratique émancipatrice Question de communication(en ligne), 2015 <http://journals.openedition.org/questions-de-communication/9920>.
- Rougérie P., les femmes travaillant dans un milieu d'hommes sont plus stressées, madame Le figaro, 2015.
- VERSCHUUR, Christine, une histoire de développement au prisme du genre, perspectives féministes et décoloniales, in sous le développement, le genre, Marseille : IRD Editions, 2015.
- Louise Tilly, Genre, histoires des femmes et histoires sociales [Articles] ,1990/2/PP148-167.
- Calvès A-E., « Empowerment » : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement », Revue Tiers Monde, 2009/4 (n° 200), p. 735-749.<https://www.cairn.info/revue-tiers-monde-2009-4-page-735.htm>.
- Milewski,F. « L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique : du constat aux moyens d'y remédier », Politiques et management public [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 05 octobre 2012..
- Deubel.P., Les caractéristiques du sous-développement :Analyse économique et historique des sociétés contemporains, Pearson Education, 2008, pp 463-513.

- Barry A. et Dandachli D., Emploi des jeunes et des femmes en Algérie :Obstacles et opportunité, EFE, 2020.

3. Documents officiels et études.

- Hauts commissariat des Nations unies aux droits de l'homme : questions fréquemment posées concernant les droits économiques, sociaux et culturels (Fiche d'information n°33)
- Rapport mondiale de suivi sur l'éducation, UNESCO, 2020
- BIT, Femmes au travail : tendances, Genève, 2016.
- OCDE(2016), Paronama des administrations publiques 2015, Paris (Disponible sur <http://dx.doi.org/101787/gow-glance-2015-fr>.
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (2009-2011).Disponible sur <http://www.fonction publique.publique.gouv.fr/article 1706.html ?ar suite=1somaire-1>
- Rapport sur la condition des femmes africaines : Rapport régional, CEDEAO, Juillet 2020
- La place des femmes dans les lieux de décisions, promouvoir la mixité, Avis et Rapports du conseil économique et social, 2007
- Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance/Bureau international du travail, Genève, BIT, 2015
- Rapport de la 65eme commission de la condition de la femme(CSW65), *Participation pleine et effective des femmes à la prise de décision dans la sphère publique, élimination de la violence, réalisation de l'égalité des sexes et autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles, PNUD Algérie-Mars 2021.*
- Document de programme et de réunion ; Module 2 : Droits et devoirs de la fille et de la femme, ED/BAS/PE/2002/ME/21/H/2, UNESCO, 2002
- Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, Beijing4-15Septembre 1995, Nations unies 1995, New York 1996.
- Association pour la paix et les droits de l'Homme(2015) :Droits fonciers des femmes au Burundi, le temps de l'action :Rapport alternatif sur la mise en œuvre du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
- Saad-zoy-Souria, Cheriet Boutheina, Rhissassi Fouzia, Berjaoui, Ammar Monia, Femmes, droits de la famille et système judiciaire en Algérie, au Maroc et en Tunisie, UNESCO Bureau multipays de l'UNESCO à Rabat, Maroc 2010

- UNESCO(2003), Genre et Education : la pari de l'égalité, Rapport mondiale de suivi sur EPT 2003/4, Résumé du rapport.
- UNESCO(2019), Rapport mondial de suivi sur l'éducation :Rapport sur l'égalité de genre : Bâtir les ponts pour promouvoir l'égalité de genre, Paris, UNESCO.
- Banque mondiale(2021) Algérie :Bulletin de conjoncture :accélérer le rythme des reformes pour protéger l'économie algérienne, Printemps 2021.
- ONU Femmes(2018), les contraintes et les opportunités des femmes élues locales
- BAYF, Analyse du marché d'emploi, les wilayas pilotes, 2019
- ITU(2020), les femmes, les TIC et les télécommunications d'urgences : Prospectives et contraintes.
- ONS/Direction Technique chargée des statistiques de la population et de l'emploi :Rapport activité, Emploi et Chômage, Mai 2019
- 3^{eme} et 4^{eme}erapports périodiques de l'Algérie :51^{eme} session du comité CEDAW, GENEVE 13 fevrier au 2Mars en 2012
- Bonnet C., Buffeteau S., Godefroy P., Disparités de retraite entre hommes et femmes : quelles évolutions au fil des générations ?. In: Economie et statistique, n°398-399, 2006. pp. 131-148.
- Rouban L, « la féminisation des élites administratives :avancée sociale ou nouvelle discrimination ? », Revue française d'administration publique, 2013/1(n°145)p5-10.
- Maréchal,J-P. « L'héritage négligé de François Perroux », L'Économie politique, vol. no 20, no. 4, 2003, pp 47-63.
- Barry A. et Dindechli D., l'emploi des jeunes et des femmes en Algérie :Obstacles et opportunités, 2020.

4. Thèses et mémoires

- Cousteaux A-S(2011). Le masculin et le féminin au prisme de la santé et de ses inégalités sociales.Sociologie. Institut d'études politiques de paris – Sciences.
- Smadi A., 2018, « Analyse de la contribution de l'entrepreneuriat féminin formel/informel au développement territoriale de la wilaya de Tizi-Ouzou », Université de Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.

- Makour O.(2003), Tourisme et développement local en Algérie, cas de la wilaya de TIZI-OUZOU :Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou
- Hammanche M(2009), les villages et le développement local en Kabylie :ces de la village de ZOUBGA et AGRARADJ, Université Mouloud Mammeri. de Tizi ouzou.
- Benhabib L. Chômage des jeunes et inégalités d’insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation. Economies et finances. Université Paris-Est, 2017.

5. Sites officiels

- Gender.afdb.org.
- http : www.ONS.dz
- ilo.org.
- <http://www.fondation-publique.gouv.fr>.
- IPU.org
- unesco.org.
- ummto.dz/

Liste des tableaux

Tableau 01	Classification des traits dits masculins et ceux dits féminins selon BSRI
Tableau 02	Comparaison des trois approches genre de développement
Tableau 03	L'évolution des droits des femmes selon les régions (2009-2018)
Tableau 04	La part(%) des femmes dans les parlements nationaux selon les régions.
Tableau 05	Classement des obstacles empêchant les femmes d'accéder aux postes de direction.
Tableau 06	Répartition des effectifs de la fonction publique par secteur d'activité et par sexe.
Tableau 07	Situation des postes supérieurs arrêtée au 01/06/2021
Tableau 08	L'échantillon de l'enquête.
Tableau 09	Sacrifices faites par les femmes qui occupent les postes supérieurs.
Tableau 10	Réaction de la famille (conjoint ou autres) en cas du désengagement dans les rôles familiaux suite au travail.
Tableau 11	L'impact des réunions tardives sur la vie privée.
Tableau 12	Raisons qui font que la famille ne soit pas à l'aise dans l'environnement dominés par les hommes.
Tableau 13	Raisons d'hésitation lors d'une proposition d'un poste supérieur.
Tableau 14	Avis des enquêtées sur la cause du refus d'un poste de responsabilité par certaines femmes.
Tableau 15	Raisons d'exécution des ordres venant du supérieur. 8. Amélioration du travail et développement des compétences.
Tableau 16	Les suggestions sur les contraintes professionnelles des femmes qui occupent les postes supérieurs.
Tableau 17	Suggestions sur les contraintes de vie privée des femmes responsables de l'UMMTO.

Listes des figures

Figure 01	Nombres des femmes qui occupent les postes supérieurs selon leur âge
Figure 02	Situation matrimoniale des femmes occupant des postes supérieurs à l'UMMTO
Figure 03	Répartition des enfants en charge des femmes responsables par tranche d'âge
Figure 04	Répartition des femmes occupant les postes supérieurs selon leur niveau d'instruction
Figure 05	Expérience dans un poste occupé par les femmes à grande responsabilité
Figure 06	Les femmes ayant déjà subies des violences

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête

Université Mouloud Mammeri/TIZI-OUZOU

FSECG/Mémoire de Master en sciences économiques.

Economie de développement.

Questionnaire de l'enquête

Ce questionnaire a été élaboré dans le cadre du mémoire de master en économie de développement dont l'intitulé est *Le genre dans l'administration publique*. La population ciblée par ce mémoire est les femmes occupant un poste supérieur au sein de l'administration de l'UMMTO.

Ce mémoire revêt un caractère scientifique. Pour cela, toutes les informations et les données collectées ne serviront que dans le cadre universitaire et elles demeureront anonymes et confidentielles.

Nous comptons sur votre collaboration pour la réussite de ce travail. Nous vous remercions.

I. Profil des femmes enquêtées

1. Quel Age avez-vous?

2. Quel est votre situation matrimoniale

☐ Célibataire ☐ Mariée ☐ veuve ☐ Divorcée

3. Avez-vous des enfants

☐ Oui ☐ Non

4. Si oui, combien ? Et ils sont dans quelle tranche d'âge.

5. vous êtes détenteur de quel diplôme ?

☐ Licence ☐ Master ☐ Doctorat ☐ Autres (à préciser)

6. Quel poste occupez-vous ?.....

7. Combien d'années d'expérience avez-vous dans ce poste ?.....

***Avez-vous déjà occupé un poste supérieur avant ce poste ?**

☐ Oui

☐ Non

*si oui, lequel

8. Si oui, pourquoi vous l'avez changé

?.....

II. Violences subies par les femmes.

9. Avez –vous déjà subi des violences sexuelles, verbales ou physiques venant de votre entourage ?

☐ Oui

☐ Non

10. Si oui, pensez-vous que vous l'avez subi parce que vous êtes une femme ?

☐ Oui

☐ Non

11. Si oui, pensiez-vous que l'avez subi parce que vous êtes une femme occupant un poste supérieur ?

☐ Oui

☐ Non

12. Si oui, quelle est l'origine de ces violences ?

☐ Collègue ☐ Supérieur ☐ Etudiant ☐ Autres (à préciser).....

13. Quels sont les effets de cette violence (que ce soit physique, verbale ou de toutes sortes) sur votre quotidien ?

-Sur le travail ?.....

-Sur votre tempérament ?(sentiment).....

-Sur votre vie familiale ou sociale ?.....

14. Quel a été votre réaction ?.....

15. Ces agressions et violences vous poussent-elles à changer ce poste ?

.....

16. Avez-vous porté plainte à vos supérieurs contre ces agressions ?

☐ Oui

☐ Non

17. Si non,

pourquoi ?.....

18. Si oui, êtes-vous satisfaites des jugements contre ces agressions ?

☐ Oui

☐ Non

19. Si non, Pourquoi ?.....

20. Si non, qu'est-ce que vous envisagez de faire ?.....

III. Conciliation vie professionnelle et vie privée

21. votre poste de responsabilité vous permet-il de concilier votre vie professionnelle et vie privée ?

☐ Oui

☐ Non

22. Si oui, comment vous faites ?.....

23. Si oui, votre conjoint(ou un membre de la famille ou une nounou) vous soutient-il ?

☐ Oui

☐ Non

24. Si oui, vos enfants (petite enfance) sont bien pris en charge par des structures compétentes pendant votre absence ?

☐ Oui

☐ Non

25. Si non, Faites-vous des sacrifices familiaux ou relationnels au détriment de votre carrière professionnelle ?

☐ Oui

☐ Non

26. Si oui, lesquels ?.....

27. Occuper un poste supérieur est synonyme de beaucoup de responsabilité et par conséquent de travailler les heures supplémentaires et par suite du désengagement de certains rôles domestiques. Quelle est la réaction que votre famille (conjoint ou autres) a envers ce désengagement ?

.....

28. Avez-vous le sentiment que vous êtes une femme inaccompli suite à ce désengagement domestique ou sociétale ?

☐ Oui

☐ Non

29. Si oui,
pourquoi ?.....

IV. Organisation du travail

30. Les réunions de travail dépassent-elles les horaires habituelles ?

☐

Oui

☐

Non

31. Si oui, quels sont les conséquences sur votre vie privée (familiale et sociétale) ?

.....

32. Sentiez-vous à l'aise lorsqu'il s'agit de travailler dans un environnement essentiellement masculin?

☐

Oui

☐

Non

33. Si non, pourquoi.....

*Avez-vous des bonnes relations avec vos collègues masculins ?

☐

Oui

☐

Non

*Si non, pourquoi.....

34. Votre famille (Conjoint ou autre) est-il à l'aise lorsque vous travaillez dans un environnement dominé par les hommes ?

☐

Oui

☐

Non

35. Si non, pourquoi ?.....

36. Les conditions de travail (Hygiène, sécurité, milieu de travail, etc.) sont-elles remplies ?

Oui ☐

Non ☐

37. Si non, Est-ce que ces conditions influent-elles sur votre travail ?

Oui ☐

☐

Non

*si oui, comment

38. sentez-vous stresser par votre travail ?

☐

Oui

☐

Non

V. Accès aux postes de supérieur.

39. comment avez-vous accéder à ce poste ?

☐

Par élection

☐

Par nomination

*si vous avez été nommée, qui vous a nommé ?

☐
☐

Homme

Femme

***Il vous a nommé parce que**

- ☐ Vous êtes une femme
- ☐ Vous êtes compétentes
- ☐ Autres raisons (à préciser)

40. Les hommes de votre entourage étaient-ils d'accord de votre élection ou nomination ?

- ☐ Oui ☐ Non

41. Si non, pourquoi ?

Parce que ils pensent que vous êtes moins compétents, moins diplômé ou moins expérimenté ☐

Parce que vous êtes une femme ☐

Autres raisons (à préciser). ☐

41. Si vous avez accédé à ce poste par élection, qui vous a proposé candidate à l'élection ?

- ☐ Vous-même ☐ collègue ☐ Autres (à préciser)

42. Parmi les gens qui vous ont proposé, y'avait –il des éléments masculins ?

- ☐ Oui ☐ Non

43. Avez-vous hésité à occuper ce poste ?

- ☐ Oui ☐ Non

44. Si oui, pourquoi ?

- ☐ Vous ne vous sentiez pas à la hauteur
- ☐ Vous craigniez de renoncer à votre responsabilité familiale
- ☐ Votre conjoint ou autre membre de famille n'était pas d'accord
- ☐ Autres raisons (à préciser).

45. A votre avis, pourquoi les femmes peuvent-elles refuser d'occuper un poste supérieur ?

VI. Rémunération

46. Ce poste correspond –t-il à votre niveau de compétence ? (compétence égale diplôme détenu et on suppose que le salaire est en corrélation avec le diplôme).

☐ En dessus ☐ Correspond ☐ En dessous

47. Que diriez-vous de votre salaire

☐ Très bien payé ☐ Bien payé ☐ Mal payé

*Les primes sont-elles égales aux efforts consacrés ?

Oui ☐ ☐ Non

48. Votre salaire est-il inférieur à celui des hommes occupant le même poste que vous ?

☐ Oui ☐ Non

49. Si oui, avez-vous réclamé votre droit d'un salaire égal pour le même travail ?

☐ Oui ☐ Non

50. Si oui, quels sont les raisons qui ont été avancés pour expliquer cette inégalité salariale ?

☐ Compétence (diplôme) différenciée

☐ Faible expérience dans le domaine

☐ Parce que vous êtes une femme

☐ Autres (à préciser)

51. Si non, pourquoi vous n'avez pas pensé à réclamer ce droit ?

☐ Votre salaire vous suffit

☐ Vous ne connaissez pas où réclamer ce droit

☐ Inégalité des salaires entre hommes et femmes vous laissent indifférent

☐ Vous croyiez que c'est le principe logique

☐ Autres (à préciser)

VII. Prise de décision

52. En tant représentant, vous pouvez prendre des initiatives concernant votre niveau sans consulter votre supérieur ?

☐ Oui

☐ Non

53. Cette initiative est-elle bien accueillie ?

☐ Oui

☐ Non

54. Si non, qui n'étaient pas d'accord ?

☐ Collègue

☐ supérieur

☐ Autres (à préciser).

55. Pourquoi votre initiative n'a pas été bien accueillie ? Parce que

☐ Il a été entrepris par une femme

☐ Vous l'avez entrepris sans la collaboration de votre collègue

☐ Vous n'avez pas consulté votre supérieur avant de l'entreprendre

☐ L'initiative a été jugée non profitable ou sans intérêt

☐ Autres raisons (à préciser).

56. Les hommes (collègues ou de la hiérarchie) exercent-ils la pression sur vous en cas de prise de décision

☐ Oui

☐ Non

57. Si oui, quelles formes de pression ?.....

58. S'est-il déjà arrivé d'exécuter toutes les décisions venant de vos supérieurs malgré votre point de vue différent sur ces décisions ?

☐ Oui

☐ Non

59. Si oui, pourquoi vous y êtes soumis ?

☐ Parce que c'est un supérieur, vous lui devez l'obéissance

☐ Parce que votre supérieur est un homme

☐ Autres raisons (préciser)

60. Prenez-vous la parole dans les réunions ? Celles souvent dominées par les hommes

☐ Oui

☐

Non

61. Si non, pourquoi ?

☐ Parce que vous êtes une femme, vous étiez intimidé par les hommes présents dans la réunion

☐ Vous n'avez pas d'occasion

☐ Vous n'avez pas d'idée sur le sujet abordé

☐ Autres raisons (à préciser).....

62. votre point de vue dans une réunion ou dans un problème quelconque est pris en considération ?

☐ Oui

☐ Non

63. Si non, pensiez-vous que votre point de vue n'est pas pris en compte

☐ Parce qu'il est donné par une femme

☐ Parce qu'il n'est pas pertinent

☐ Autres (à préciser)

VIII. Amélioration du Travail et développement de compétences

64. Accédez-vous facilement aux moyens (matériel, financier, immatériel (information), etc) nécessaires pour le fonctionnement de votre service par rapport à vos collègues hommes ?

☐ Oui

☐ Non

65. Si non, pourquoi ? Parce que

☐ Votre service est dirigé par une femme, il est en quelque sorte négligé

☐ Il y'a manque de moyens

☐ Autres raisons (à préciser)

66. L'université organise-t-elle des formations dans le cadre d'amélioration des compétences dans votre domaine?

☐ Oui

☐ Non

67. Si oui, Etiez-vous invité ?

☐ Oui

☐ Non

68. Si oui, vous y avez participé

☐

Oui

☐

Non

69. Si non, pourquoi ?

☐

Ça nécessite les heures supplémentaires

☐

Ça exige une mobilité géographique

☐

Vous n'étiez pas intéressé

☐

Autres raisons (à préciser).

IX. Suggestion

70. Pouvez-vous nous suggérer les contraintes que vous rencontrez dans l'exercice de votre fonction en tant que femme occupant un poste supérieur ?.....

71. Pouvez-vous nous suggérer les contraintes que vous rencontrez dans votre vie privée (Personnelle, familiale, sociétale) en tant que femme occupant un poste de responsabilité ?.....



TABLE DES MATIERES

Remerciements

Dédicaces

Sommaire

Liste des abréviations et acronymes

INTRODUCTION GENERALE 09

CHAPITRE I : APERCU HISTORIQUE DES DIFFERENTES APPROCHES GENRE
AVEC LE DEVELOPPEMENT 16

Introduction 17

Section 01 : Le genre et ses dimensions 20

1. Le genre : concept social 20

2. Le genre : une méthode d'analyse 23

3. Le genre : une approche de développement et outil de transformation sociale 23

Section 02 : Evolution historique des approches genre au développement 25

1. Approche IFD 25

1.1. Postulat de l'approche IFD 26

1.2.. Critiques de l'approche IFD 27

2. Approche FED 28

2.1. Thèse de l'approche FED 29

2.2. Limites de l'approche FED 31

3. Approche GED 31

3.1. Thèse de l'approche GED 32

3.2. Prolongement de l'approche GED 34

Conclusion 40

CHAPITRE 2 : LES DIFFERENTES INEGALITES LIEES AU GENRE	41
Introduction	42
Section 1 : Inégalités de genre en matière de droits	43
1. Inégalités en matière de droit	43
1.1.. Droits civils et politiques.....	44
1.2. Droits économiques, sociaux et culturels.....	46
1.3. Mesure de droits des femmes	48
Section 2. Inégalités de genre en matière d'accès aux ressources	51
1. Education et inégalité de genre	51
1.1. Inégalités dans l'enseignement primaire et secondaire	52
1.2. Inégalités dans l'enseignement supérieur	54
1.3. Alphabétisation des femmes et les inégalités de genre	55
2. Inégalités de genre dans le domaine de la santé	56
2.1. Espérance de vie	56
2.2. Fardeaux de maladie	58
3. Inégalités fondées sur le genre et les biens de production	60
3.1. L'accès à la terre.....	60
3.2. Inégalités de genre et les ressources financières	61
Section 3 : Inégalité et accès au pouvoir	62
1. Inégalités de genre et exercice de pouvoir	62
2. Etats de lieux de la représentativité(les sièges) des femmes dans l'assemblée nationale selon les régions	64
Conclusion.....	67

CHAPITRE 3 : GENRE ET ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	68
Introduction	69
Section 1 : Représentativité des femmes dans les administrations publiques : tendance mondiale	70
1. Etats des lieux	71
1.1. Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique	71
1.2. Les femmes disparaissent dans les échelons supérieurs des administrations publiques	74
2. Contraintes empêchant les femmes à accéder aux emplois supérieurs dans les administrations publiques	76
2.1. Contraintes générales.....	77
2.1.1. Les origines	77
2.1.2. Orientation scolaire	78
2.1.3. Conciliation vie professionnelle et privée (familiale ou parentale)	79
2.1.4. Auto-éviction et autocensure	80
2.2. Contraintes spécifiques	81
2.2.1. Défaillances dans l'adoption et la mise en œuvre des cadres juridiques et politiques favorables aux femmes	81
2.2.2. Contraintes liées aux voies d'accès	82
2.2.3. Les contraintes liées au fonctionnement ou à l'organisation.....	83
Section 2 : Genre dans les Administrations publiques algériennes	86
1. Cadre juridique et politique en faveur de la représentation et participation équitable des femmes dans la sphère publique.....	87
1.1. Engagement international en faveur de la participation des femmes dans les processus de prise de décision	87

1.2. Cadre normatif national	90
2. Participation des femmes à la prise de décision dans les administrations publiques algériennes.....	93
2.1. Répartition des effectifs de la fonction publique	94
2.2. Répartition des postes supérieurs dans la fonction publique en Algérie	95
Section 3 : Causes de plafond de verre en Algérie	96
1. Obstacles d'accéder et de rester sur le marché de travail	97
2. Responsabilités familiales	98
3. Attitudes concernant les emplois appropriés pour les femmes	99
4. Perception sociale négative sur la capacité des femmes à participer dans la prise de décision	100
Conclusion.....	101
CHAPITRE 4 : GENRE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE : CAS PRATIQUE A L'ADMINISTRATION DE L'UMMTO	102
Introduction	103
Section 1 : Présentation des postes supérieurs administratifs de l'UMMTO	103
Section 2 : Méthodologie de l'enquête	106
1. But de l'enquête	106
2. Echantillonnage	106
3. Déroulement de l'enquête	108
4. Répartition des questionnaires	108
4.1. Caractéristiques des femmes occupant la poste de responsabilité.....	108
4.2. Violences subies par les femmes.....	108
4.3. Conciliation vie professionnelle et vie privée	108

4.4. Organisation du travail.....	109
4.5. Accès aux postes supérieurs	109
4.6. Rémunération	109
4.7. Prise de décision	109
4.8. Amélioration du travail et développement de compétences	109
4.9. Suggestions.....	109
Section 3 : Résultats de l'enquête et leur interprétation.....	110
1. Profil des femmes occupant les postes de responsabilités.....	110
1.1. Age	110
1.2. Etat matrimonial	111
1.3. Enfants en charge des femmes à grande responsabilité et leur tranche d'âge	112
1.4. Niveau d'instruction.....	113
1.5. Expérience professionnelle	114
1.6. Expérience antérieure	115
2. Les violences subies par les femmes.....	116
2.1. Les violences envers les femmes	116
2.2. Origines de violences.....	117
2.3. Effets des violences sur le travail et sur la vie privée des femmes	117
2.3.1. Effets sur le travail	117
2.3.2. Effets sur la vie privée.....	118
2.3.3. Réactions face aux violences.....	118
3. Conciliation vie professionnelle et vie privée	119
3.1. Soutien du conjoint et la prise en charge des enfants	119

3.2. Sacrifices relationnelles ou familiales faites par les femmes qui occupent les postes supérieurs.....	120
3.3. Réactions des femmes responsables et leur famille en cas du désengagement des certains rôles domestiques	121
4. Organisation du travail.....	123
4.1. Horaires de travail	123
4.2. Relations au travail	124
4.3. Condition de travail de travail	125
5. Accès au poste supérieur.....	125
5.1. Nomination aux postes supérieurs	126
5.2. Autocensure dans l'occupation du poste	126
5.3. Raisons empêchant les femmes de prendre des responsabilités professionnelles : Avis des enquêtées	128
6. Rémunération	129
7. Prise de décision	130
8. Amélioration du travail et développement des compétences	132
9. Suggestions	143
Conclusion.....	137
CONCLUSION GENERALE	139
BIBLIOGRAPHIE	
Liste des tableaux	
Liste des figures	
Annexes	
Table des matières	

Résumé :

Les inégalités de genre et la discrimination envers les femmes limitent leur champ d'intervention dont l'accès aux postes supérieurs. En effet, malgré les biens fondés sur la représentativité équitable entre les hommes et les femmes dans les postes de responsabilité à tous les niveaux notamment dans les administrations publiques, les femmes rencontrent des plafonds et murs de verre qui les empêchent d'y accéder ou d'y exercer pleinement leur fonction sans contrainte comme leur homologue masculin. Notre problématique recherche l'origine de ces plafonds et murs de verre afin d'éradiquer les inégalités de genre dans la société d'une manière générale et le monde professionnel en particulier. Dans le but d'apporter des éléments de réponse à cette problématique, il a fallu réaliser une étude quantitative menée à l'UMMTO sous forme d'une enquête s'adressant aux femmes occupant les postes de responsabilité. Les résultats de cette étude a révélé que les femmes rencontrent des contraintes de concilier la vie professionnelle avec leur vie privée, des contraintes d'autocensure, des obstacles liées à leur rôle et statut sociétal, etc. qui handicapent la progression de leur carrière, ainsi les empêchant à accéder aux fonctions supérieures hiérarchiques.

Abstract :

Gender inequalities and discrimination against women limit their field of intervention, including access to senior positions. Indeed, despite the assets based on equitable representation between men and women in positions of responsibility at all levels, particularly in public administrations, women encounter ceilings and glass walls that prevent them from accessing or ' to fully exercise their function without constraint like their male counterpart. Our problem seeks the origin of these glass ceilings and walls in order to eradicate gender inequalities in society in general and the professional world in particular. In order to provide elements of an answer to this problem, it was necessary to carry out a quantitative study carried out at the UMMTO in the form of a survey aimed at women occupying positions of responsibility. The results of this study revealed that women encounter constraints in reconciling professional life with their private life, self-censorship constraints, obstacles related to their role and societal status, etc. which hinder their career progression, thus preventing them from accessing higher hierarchical functions.

Mots clés : Inégalités de genre, administration publique, le plafond de verre, les postes supérieurs, UMMTO.