



ASSOCIATION de VOLONTARIAT-TOUIZA
WILAYA D'ALGER



Réseau Euro-méditerranéenne
pour la coopération

LES FEMMES LEADERS

DANS LA REGION MÉDITERRANÉE

OBSTACLES ET POSSIBILITÉS



GRANT NEAR -TS/2017/384-775

ETUDE RÉALISÉE PAR
PR. AROUS ZOUBIR

DR. MUSETTE MOHAMED SAÏB, DR. CHERIF SIHAM, EILEEN QUINN

ALGER, MARS 2018

Editeur : Like Com, 165, Bois des Cars
Villa N°3 - Delly Brahim - Alger
+213 (0) 23 31 85 96

Imprimeur : Claude La Grotte

**ÉTUDE RÉALISÉE PAR :
LE P^R AROUS ZOUBIR
ET D^R QUINN EILEEN**

**En collaboration avec
MUSSETTE Mohamed Saïb,
CHERIF Siham,**

Octobre 2017 – Mars 2018

Le PROJET AMINA est cofinancé par la Commission Européenne dans le cadre du programme thématique “Organisations de la Société Civile et Autorités Locales (OSC-AL)” en Algérie (2015-2016)

Ligne(s) budgétaire(s): 21.020801 et 21.020802

**Project reference
EuropeAid/150492/DD/ACT/**

Le contenu de cette étude ne reflète pas nécessairement l'opinion de la Commission européenne

Lorsque vous citez ce rapport, veuillez utiliser le libellé suivant :

Les Femmes Leaders dans la Region Méditerranée. Obstacles et possibilités (2018). infos de publication à déterminer en Algérie

La reproduction est autorisée à condition que la source soit reconnue. Pour toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres documents ne relevant pas du droit d'auteur d'Eurofound, l'autorisation doit être obtenue directement auprès des détenteurs des droits d'auteur.



REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier la municipalité de Palerme et en particulier le maire Leoluca Orlando et son équipe pour leur contribution à long terme, leurs ressources humaines et leur participation à AMINA et pour leur confiance en le projet.

Nous sommes également reconnaissants envers les municipalités de la wilaya d'Alger, qui ont aidé et soutenu l'équipe de recherche qui a travaillé sur ce projet, et également les militantes de la société civile de la wilaya d'Alger.



PREMIERE PARTIE

Chapitre I: Problématique & Méthodologie

1.1. Objectifs	9
1.2. Approches méthodologiques	11
1.3. Base documentaire	11
1.4. Définitions : Leadership et participation	12

Chapitre II : Panorama de la condition féminine dans les pays de la rive sud

2.1. Brève revue de la littérature	14
2.2. Population et tendances démographiques	16
2.3 Situation économique des pays de la rive sud	17
2.4. Situation professionnelle des femmes	18
2.5. Niveau culturel des femmes	21
2.6. Gender Gap au niveau de la rive sud	23
Conclusion	25

Chapitre III : Analyse des pays de la rive sud

3.1. La Tunisie, une avancée après le printemps arabe	27
3.2. Le Maroc, un défi majeur	29
3.3. La Jordanie, une évolution rapide	31
3.4. Le Liban, la participation face au confessionnalisme	32

Chapitre IV : Algérie : une évolution surveillée

5.1. Egalité , doctrine et discours politiques	35
5.2. Les discours d'égalité et les constitutions	37
5.3. Le principe de l'égalité et les textes législatifs	38
5.4. Les femmes algériennes dans la vie politique	38
5.5. Les femmes algériennes dans le mouvement associatif	42
5.6 Profil des dirigeants des associations	46

Chapitre V : Femmes élues, élections municipales à Alger

5.1. Conduite de l'enquête et difficultés rencontrées	50
5.2. Analyse et discussion des interviews	52
5.3. Engagement militant	54
5.4. Perception de la femme leader	56
5.5. Les perspectives de la femme	57
Conclusion	58

Chapitre VI : Femme leader dans le mouvement associatif

6.1. Sur le mouvement féministe algérien	60
6.2. Brève histoire du mouvement associatif	62
6.3. L'empirique	69
6.4 Des observations empiriques	70

Conclusion générale	76
Références bibliographiques	80
Annexes	
Portraits et parcours	85
Guide de l'enquête	115

DEUXIEME PARTIE

Chapitre I. La base théorique

- 1.1 Quel est le sujet de ce document ? 121
- 1.2 Le problème de définir une autonomisation et le leadership :
une base théorique pour notre recherche du leadership féminin 123

Chapitre II. La disparité entre les sexes : statistiques nationales et internationales

- 2.1 La répartition des femmes dans l'éducation 138
- 2.2 Le marché du travail : une ségrégation dans les taux d'emploi 152
- 2.3 Femmes et gouvernance : comment briser le plafond de verre ? 158

Chapitre III. Leadership des femmes : une étude de cas à Palerme

- 3.3 Introduction 169
 - 3.1.1 Méthodologie 173
 - 3.1.2 Milieu et échantillonnage 174
 - 3.1.3 Consentement éclairé 176
 - 3.1.4 Entrevues et enregistrement audio 176
 - 3.1.5 Questions de recherche 177
- 3.4 Résultats 179
 - 3.2.1 Analyse de données 179
 - 3.2.2 Données démographiques 180
 - 3.2.3 Thèmes identifiés 181

Chapitre IV. Interprétation des résultats et discussion

- 4.1 Incidences pour action 189

Annexes

- Annexe A 195
 - Consentement éclairé utilisé lors d'entrevues avec des participantes
- Annexe B 199
 - Tableau des questions de recherche
- Annexe C 203
 - Thèmes communs sur l'inégalité entre les sexes et le leadership identifiés dans l'étude
- Annexe D 205
 - Répartition des participantes dans les six macro-domaines d'emploi choisis pour l'étude

- Bibliographie** 207



PRÉAMBULE

La présente étude entre dans le cadre de la réalisation du projet AMINA, cordonné par Mediter (Réseau euro-méditerranéen pour la coopération), avec l'appui financier de la Commission Européenne, enregistrée sous le numéro Grant NEAR - TS/2017/384-775

L'objectif est de renforcer la capacité des femmes des organisations de la société civile en tant qu'acteurs de gouvernance. En même temps, il s'agit de soutenir les femmes élues dans les autorités locales pour développer un dialogue social entre les deux rives de la Méditerranée.

Cette étude est structurée en deux parties.

La première partie, couvrant les pays de la rive sud (Algérie, Jordanie, Liban, Maroc et Tunisie), a été conduite par le professeur Zoubir AROUS (Université d'Alger 2 - Algérie), en collaboration avec MUSETTE Mohamed Saïb, CHERIF Siham, avec une étude empirique auprès des élues des autorités locales et des femmes responsables des OSC de la wilaya d'Alger. La deuxième partie couvre les pays de la rive nord (France, Espagne, Grèce et Italie). Elle a été conduite par le Dr Eileen QUINN, Département de droit Università Degli Studi di Palermo (Sicile - Italie), avec un focus sur l'Italie.

Les résultats de cet effort commun, présentés dans cet ouvrage, sont destinés à différents publics qu'ils soient universitaires, représentants politiques ou responsables des OSC des deux rives de la Méditerranée.

Pr Zoubir AROUS - Alger, mars 2018

Pr Zoubir AROUS - Professeur à l'Université Alger II - arousz@yahoo.fr

MUSETTE Mohamed Saïb - Sociologue/Directeur de recherche au CREAD

Siham CHERIF - Sociologue/Enseignante à l'Université d'Alger II - cherif.siham@gmail.com

Dr Eileen QUINN - Università degli Studi di Palermo, eileen.quinn@unipa.it



INTRODUCTION AU PROJET AMINA

«**A**MINA - Les femmes leaders dans la gouvernance de la société civile algérienne» est un projet de coopération avant tout « pour renforcer la capacité des Organisations de la société civile en tant qu'acteurs de gouvernance» (Lot 1 priorité 1).

L'objectif sera aussi de développer le dialogue social entre OSC européennes et OSC algériennes, entre autorités étatiques et acteurs non étatiques pour soutenir les femmes actives dans les autorités locales et les OSC de l'Algérie.

L'idée générale est d'utiliser une approche adéquate à stimuler un processus de système.

A travers leur expérience sur le terrain, les partenaires ont pu constater la nécessité de renforcer les compétences des femmes et leur accession au rôle de leadership au sein des AL et les OSC de la Région euro-méditerranéenne, en vue d'améliorer la participation active des acteurs locaux dans le domaine du développement national. La question de la gouvernance locale, en fait, est intimement liée à la dynamique de proximité régionale et internationale dans la Méditerranée. En effet, moins de 1% des femmes occupent des rôles de leadership dans la région euro-méditerranéenne.

Si le capital humain est la ressource stratégique de la nouvelle économie, investir dans les femmes signifie investir dans un po-

tentiel sous-estimé, non seulement au niveau économique, mais aussi social et culturel.

Plus précisément le projet AMINA - Les femmes leaders dans la gouvernance de la société civile algérienne propose de :

- Contribuer à une meilleure disponibilité des sources statistiques et données qualitatives sur la condition de la femme algérienne à travers la réalisation d'études préliminaires.
- Renforcer les capacités d'un groupe-cible de 25 femmes bénéficiaires dans la conception et la gestion des programmes de coopération dans le domaine de la planification stratégique et de la gestion des services sociaux. L'harmonisation des compétences permettra, en outre, de faciliter les initiatives transfrontalières et la gestion efficace des ressources régionales et internationales.
- Grâce à l'engagement actif des femmes ainsi formées, on a créé un réseau légalement reconnu des OSC et AL afin de procurer l'assistance technique nécessaire aux acteurs locaux et encourager les échanges entre ceux-ci. L'une des clés stratégiques du développement durable est, en effet, la capacité de connexion entre les AL et les OSC méditerranéennes et la possibilité d'utiliser des stratégies communes de développement local. Cette connexion sera mise en application à travers la réalisation d'un projet pilote dans le domaine de la conception et la gestion socio-culturelle.

Le projet «AMINA» s'appuie sur deux axes principaux :

L'amélioration des capacités des acteurs locaux à travers la sélection, la formation et le renforcement d'un management féminin public-privé (autorités locales et OSC) expert dans le montage et la gestion de projets transfrontaliers, notamment dans le cadre des programmes et politiques communautaires en direction des aires de voisinage, ainsi que dans la planification stratégique du développement local.

L'amélioration des connexions et de la coopération entre ac-

teurs locaux et internationaux par la création et le développement d'un réseau d'assistance technique au leadership féminin, spécifique à la zone euro-méditerranéenne, avec un siège en Algérie, et en coopération avec les partenaires du projet.

Il est proposé ici une approche GLOCAL, Global et Local. Ce projet vise aussi à réaliser une connexion avec les OSC en l'Europe pour assurer un échange permanent de bonnes pratiques et la durabilité des OSC algériennes.

L'objectif de ce projet est donc d'assurer un transfert de compétences et le développement durable de la gouvernance des OSC pour assurer la formation continue, la recherche de solutions innovantes pour la planification du développement territorial, la production et le suivi des services aux autorités locales de la Méditerranée, en particulier en matière de gestion socio-culturelle, en synergie avec les acteurs et réseaux actifs de la région.

Victor Matteucci
Président Méditer



PRÉFACE

L'association de volontariat «Touiza» de la wilaya d'Alger et Mediter ont le plaisir d'annoncer le lancement officiel de l'étude du projet «Les femmes leaders dans la gouvernance de la société civile algérienne». Ce projet est financé par la Commission de l'Union européenne et soutenu par la municipalité de Palerme partenaire du projet. Le Forum des fédérations travaille sur les thématiques de la décentralisation, du fédéralisme, de la transition démocratique et de gouvernance inclusive depuis plus de 16 ans dans plus de 25 pays.

Le but ultime de ce projet est une gouvernance inclusive dans la région Méditerranée et plus spécifiquement en Algérie et en Italie.

Ce projet aura pour objectifs à la fois de développer le dialogue social entre OSC européennes et OSC algériennes, entre autorités étatiques et acteurs non étatiques, pour soutenir les femmes actives dans les autorités locales et les OSC algériennes. Il vise aussi à accroître la participation des femmes dans les diverses structures de pouvoir et dans des rôles décisionnels et à améliorer leurs capacités à concevoir les programmes et les activités gouvernementales et non gouvernementales influençant l'inclusion des femmes à occuper des rôles de leadership dans la région euro-méditerranéenne.

A travers leur expérience du terrain, les partenaires ont pu constater la nécessité de renforcer les compétences des femmes et leur accession aux rôles de leadership au sein des AL et les OSC

de la région euro-méditerranéenne, en vue d'améliorer la participation active des acteurs locaux dans le domaine du développement national. La question de la gouvernance locale, en fait, est intimement liée à la dynamique de proximité régionale et internationale dans la Méditerranée.

En effet, moins de 1% des femmes occupent le rôle de leadership dans la région euro-méditerranéenne.

Les femmes ignorent bien les droits qui leur sont reconnus par la législation nationale et les normes internationales. C'est ce qui explique le peu d'usage qu'elles en font.

La diffusion de l'information concernant ces droits est donc essentielle à l'amélioration de la condition des femmes dans la sociétés pour faire avancer cette cause. L'association de volontariat Touiza de la wilaya d'Alger et l'ONG Mediter ont lancé le projet intitulé «Amina», dont l'objectif est d'assurer un transfert de compétences et le développement durable de la gouvernance des OSC pour assurer la formation continue, la recherche de solutions innovantes pour la planification du développement territorial, la production et le suivi des services aux autorités locales de la Méditerranée.

En particulier en matière de conception, de gestion, de formation et de transfert des informations sur les programmes de coopération internationale, en synergie avec les acteurs et réseaux actifs dans la région.

Ces mesures visent à encourager et soutenir les femmes leaders, ce qui est pour les associations l'essence même de leur existence, de l'originalité et la légitimité de leurs actions.

L'association de volontariat Touiza de la wilaya d'Alger espère que ce projet sur «les femmes leaders dans la gouvernance de la société civile algérienne» constituera un instrument de valeur pour les activités futures dans ce domaine et fera bouler de neige pour le plus grand bien des femmes .

Sofiane Khoukhi
Touiza, w.



PARTIE I

LA MÉDITERRANÉE DU SUD

Pr AROUS ZOUBIR
MUSSETTE Mohamed Saïb, CHERIF Siham

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La présente étude relève du cadre d'un projet de partenariat entre le réseau méditerranéen Mediter AIS-BL et l'association de volontariat Touiza de la wilaya (département) d'Alger.

Le principal champ d'observation porte sur les deux rives de la Méditerranée, à savoir l'Algérie, le Maroc, la Tunisie, le Liban et la Jordanie pour la rive sud et la Sicile, la Grèce et l'Espagne pour la rive nord.

En ce qui concerne la rive sud, l'étude examine une question pertinente liée à la représentation et la participation de la femme dans la vie publique à l'échelle locale et nationale. L'étude se focalise principalement sur le cas de l'Algérie qui a connu de profondes mutations socio-économiques qui ont relativement changé le statut des femmes, notamment sur le plan juridique. Ces efforts n'ont pas tellement favorisé, socialement parlant,

une participation significative des femmes dans la sphère publique, telle que la prise de décisions politiques équitables au niveau local, voire national.

Le but de cette étude est :

- De comprendre les raisons qui entravent la promotion des droits des femmes au niveau des pratiques sociales et politiques.
- D'identifier les facteurs qui permettent de renforcer les capacités du leadership féminin, particulièrement chez les femmes actives au sein d'organisations de la société civile et gouvernementales à un niveau local de la hiérarchie de la responsabilité étatique.
- Développer le dialogue social entre les femmes actives des deux rives.

Les résultats de l'enquête empirique ont révélé la nécessité de formations appropriées destinées aux femmes leaders afin de les aider à surmonter les obstacles structurels qui limitent leur participation au niveau de la sphère publique.



CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE & MÉTHODOLOGIE

La représentation et la participation des femmes dans la vie publique à l'échelle locale et nationale est une question pertinente parce que le statut des femmes dans les cinq pays de la rive sud du Bassin méditerranéen, principalement dans les trois pays du Maghreb, a évolué mais n'a pas connu un réel changement dans les pratiques au niveau social et politique.

Le cas de l'Algérie est un très bon exemple. En effet, depuis son indépendance en 1962, ce pays a connu plusieurs mutations socio-économiques avec un impact profond sur la situation des femmes au sein du jeune Etat, notamment sur le plan juridique et à travers les textes fondamentaux (les différentes constitutions et les textes juridiques qui s'y rattachent).

Des efforts qui n'ont pas réellement favorisé, socialement parlant, une participation significative des femmes dans la sphère politique publique, notamment lorsqu'il s'agit de la prise de décisions politiques au niveau local, voire national.

1.1. Objectifs

L'objectif principal de cette étude est de renforcer les capacités du leadership féminin, notamment chez les femmes activant au sein d'organisations de la société civile et gouvernementale à

tous les niveaux de la hiérarchie des responsabilités étatiques, et de développer un dialogue social entre ces femmes actives dans les OSC algériennes et européennes et également entre les autorités étatiques et les acteurs non étatiques.

Le second objectif est d'identifier les femmes leaders au niveau local aptes à surmonter les difficultés et à contribuer à la gestion de la sphère publique. Ensuite, regrouper celles ayant les mêmes potentialités afin de leur donner une formation adéquate dans le but de renforcer le leadership féminin.

Notre démarche méthodologique consiste d'abord à exploiter et analyser les discours socioculturels et juridiques à partir des textes fondamentaux (chartes, constitutions, cadres réglementaires et lois organiques de l'Etat algérien) en plus du discours social sur les pratiques coutumières relevant des traditions dominantes et des valeurs religieuses.

Il s'agira ensuite d'identifier l'ensemble des sources des données disponibles et accessibles relevant des conditions sociales, économiques et politiques des femmes, avec un intérêt particulier centré sur l'Algérie, le Maghreb central et les deux pays du Moyen-Orient à titre comparatif.

L'examen de la question de leadership des femmes impose au préalable une contextualisation en rapport avec la situation économique et sociale des pays. Il existe plusieurs sources de données statistiques puisées de la base de données des organisations internationales et des pays ciblés.

Cependant, la crédibilité des statistiques de ce dernier sera considérée avec prudence.

Nous tenterons par la suite d'établir une base de données quantitative, dans la mesure du possible, en tenant compte des cadres historiques afin de mesurer, stratifier et localiser la présence de femmes de différents statuts au sein des institutions locales et nationales.

Enfin, nous allons identifier par une approche comparative, les facteurs structurels de types socioculturel et politique qui font

obstacle au rôle et statut des femmes au niveau de l'autorité locale.

1.2. Approches méthodologiques

En prenant en considération la portée de cette étude, ses objectifs et son contenu multidimensionnel, les membres de l'équipe ont décidé de faire prévaloir une méthodologie basée sur deux volets afin d'analyser les contextes socioculturels et politiques, leur influence et leur impact sur le leadership d'une façon générale, et sur celui du futur leader féminin en particulier.

La première repose sur une double démarche, selon l'approche recherche/action et la deuxième, sur une base socio-anthropologique, selon l'approche de "Gender".

Méthode de travail : l'outil méthodologique retenu dans notre enquête est l'entretien semi-directif.

La première étape consiste à recueillir les données qualitatives afin de déterminer les variables et de dégager les indicateurs et les caractéristiques de l'échantillon choisi pour l'enquête.

Sur la base des résultats de la première étape, l'enquête a été menée auprès de 30 femmes, 17 d'entre elles ont été retenues pour l'analyse dont 8 élues et 9 d'ONG de la wilaya d'Alger, un échantillonnage diversifié sur la base de critères liés à la position occupée.

1.3. Base documentaire

Premièrement, les sources de la partie qualitative sont basées sur les documents fondamentaux publiés sur la participation des femmes à la vie politique et publique en Algérie depuis 1962. Nous avons relevé des documents sélectionnés, l'information la plus pertinente qui décrit la réalité actuelle des femmes en Algérie.

Les documents sélectionnés sont les chartes, les constitutions, les lois organiques, les rapports et les études publiés et non pub-

liés, les documents de nature statistique et les brochures officielles ainsi que les sites web.

Deuxièmement, l'entretien est dirigé auprès de femmes leaders et actives au sein d'institutions étatiques et organisations non gouvernementales.

Troisièmement, la collecte des données statistiques élaborées par les différents ministères et organismes de la recherche nationale au niveau de chaque pays ainsi que les organismes internationaux suivie de l'insertion et l'analyse de ces données sous forme de graphes, d'encadrés et de tableaux explicatifs.

1.4. Définitions : Leadership et participation

Après l'analyse des documents, nous avons adopté les définitions suivantes:

- Leadership : désigne la qualité, la capacité, l'art de diriger, d'exercer et de conserver la fonction du leader.
- Participation à la vie politique et publique : elle est définie comme étant une activité destinée aux personnes agissant en tant que membre d'une collectivité, élues ou nommées à une charge politique ou publique au sein des autorités locales.



CHAPITRE II

PANORAMA DE LA CONDITION FÉMININE DANS LES PAYS DE LA RIVE SUD

L'examen de la question du leadership des femmes impose au préalable une contextualisation en rapport avec la situation économique et sociale des pays retenus pour cette étude, à savoir l'Algérie, la Tunisie, le Maroc, le Liban et la Jordanie.

La première difficulté est celle de la disponibilité de données statistiques. Il existe plusieurs sources de données statistiques pour mesurer l'émergence des femmes leaders dans la vie politique et dans la vie de la société d'une manière générale. Nous proposons une analyse systématique des données accessibles selon différents paramètres :

- Les données démographiques qui sont importantes pour situer l'évolution et les perspectives. La source principale est celle l'UN-DESA (2017).
- Les données sur la contribution des femmes à la vie politique établies par l'Union parlementaire (2015) avec des tendances régionales et nationales.

- Les données économiques qui sont accessibles au niveau de base de la Banque mondiale, selon une série d'indicateurs.
 - Les données sur la contribution des femmes à l'activité économique, puisées de la base de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment pour les indicateurs de l'emploi et du chômage.
 - Les données sur l'évolution des femmes dans l'éducation compilées par l'UNESCO ; nous traiterons notamment les indicateurs d'enrôlement des femmes dans le système éducatif.
- Outre ces sources internationales, nous tenterons une analyse selon les données publiées par les offices statistiques des pays ciblés par cette étude ainsi que les différentes études et rapports établis par la communauté scientifique sur la contribution des femmes dans les différents secteurs observés.
- Ce cadrage global devrait in fine nous permettre de mesurer les efforts des différents pays dans la promotion de la femme en qualité d'acteur social.

Nous examinerons, de manière globale, quelques tendances lourdes de l'évolution de la condition des femmes, avec une brève revue de la littérature, suivie d'un état de la tendance démographique et de la situation économique des pays de la rive sud. Ensuite, nous entrerons dans le vif du sujet avec un examen global de la parité entre femmes et hommes sur trois plans : professionnel, culturel et politique. Enfin, nous présenterons une vue globale du «Gender Gap» selon les classements des pays de la rive sud au niveau mondial.

2.1. Brève revue de littérature

Au niveau mondial, la question de la promotion des femmes à la qualité d'acteur pour le développement est très ancienne. Elle a été longtemps portée par les mouvements féministes. Ce n'est que très récemment que cette question est abordée sous le prisme du «genre». Elle est même devenue une obligation pour toutes les agences des Nations unies. Néanmoins, plus on

avance, plus on découvre qu'il reste encore du chemin à faire pour la réalisation de la parité femmes-hommes dans tous les secteurs de la vie sociale, économique et politique.

Au niveau de la région, il a plusieurs travaux qui ont déjà été entrepris pour situer l'évolution de la condition féminine depuis des années. Il n'est pas dans notre objectif de refaire une revue de la littérature exhaustive dans toute la région de la méditerranée. Nous devons citer, entre autres, les travaux de l'OIT (2008), de l'UNESCO (2010), l'UNIFEM (2013), de la Banque mondiale (2014), de l'IEMED (2015), du Forum économique mondial (WEF, 2016) pour la promotion des femmes.

En rapport direct avec l'objet de cette étude, il y a lieu de citer, d'abord, le programme du PNUD (2007) sur l'autonomisation des femmes en Algérie⁴, puis, plus récemment, l'initiative des autorités algériennes pour renforcer les capacités de leadership des femmes lors des récentes élections, avec le soutien de l'UNIFEM.

Cette agence des Nations unies a lancé en 2017, une étude pour la formation en direction des parlementaires. De même en 2018, une étude sur la formation des femmes parlementaires est engagée par le CREAD avec le soutien d'une ONG de la Grande- Bretagne.

Certes, les travaux menés en Algérie s'inspirent aussi d'autres études conduites dans la région, à l'exemple de celle réalisée en Tunisie sur le leadership des femmes (2010), en comparaison avec l'Italie, la France et le Liban, coordonnée par CAWTAR, dans le cadre d'un partenariat avec MEDITER, avec l'appui de l'Union européenne⁵.

L'étude portait sur les «Acteurs et les autorités locales non étatiques dans le développement». Cette étude est strictement qualitative.

Notre étude apporte quelques données quantitatives au niveau de l'ensemble des pays de la région avant d'engager une enquête par entretien auprès des femmes dans la wilaya d'Alger.

(4) OPAS-DRAFT-1630 : Programme commun pour l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes en Algérie, PUD 2013.

(5) Cette recherche a été réalisée dans le cadre d'un projet européen «MEDITER Women for Change : les acteurs et les autorités locales non étatiques dans le développement». Elle a regroupé quatre partenaires des deux rives de la Méditerranée : deux pays du Sud (CAWTAR Tunisie et la Fondation SAFADI Tripoli Liban) et deux pays du Nord (GRAIF Provence Alpes Côte d'Azur France et IRIS Province de Pescara Italie).

2.2. Population et tendances démographiques

Avant d'entrer dans une analyse d'un segment de la population, il y a lieu de présenter, de manière brève, l'évolution démographique des pays ciblés au niveau de la rive sud de la méditerranée. Les récentes données de l'UNDESA (2017) apportent des tendances intéressantes de l'évolution démographique depuis les années 1950 avec une projection d'ici à l'an 2100.

Les pays sont de différentes tailles, ensemble, ils regroupaient moins de 25 millions d'habitants en 1950. En l'espace de 67 ans, la population a été multipliée par quatre pour dépasser les 100 millions.

Le taux de fécondité était très élevé durant les années 1975-1980, puis réduit de moitié pour la période 2010-2015. Une transition démographique a été ainsi opérée, l'évolution sera moins rapide d'ici à 2100.

Tableau n° 1. Evolution de la population de la rive sud de 1950 à 2100

Unité : en millier

	Algérie	Jordanie	Liban	Maroc	Tunisie	Ensemble
1950	8872	481	1335	8986	3605	23279
2017	41318	9702	6082	35740	11532	104374
2030	48822	11122	5369	40874	12842	119029
2050	57437	14188	5412	45660	13884	136581
2100	62556	17319	4350	43840	13321	141386

Source : Extraits de la base de l'UNDESA (2017)

La composition de la population en 2017, selon le sexe et le groupe d'âge, apporte d'autres éléments intéressants pour ces pays. Nous pouvons observer un volume important de la population ayant moins de 15 ans qui varie entre 24% en Tunisie et 36% en Jordanie. Une tendance au vieillissement de la population se confirme déjà au Liban, en Tunisie et au Maroc. Le taux de dépendance des enfants et des personnes âgées s'amenuiserait ainsi avec le temps. Selon le sexe, il y a une certaine égalité entre les hommes et les femmes pour l'ensemble des pays.

Tableau n° 2. Structure de la population des pays selon le sexe et l'âge
Unité : en millier

2017	Total	SEXE		GROUPE AGE				
		Homme	Femme	0-14	15-24	25-60	60 et +	
Algérie	41318	20866	20452	29	16	46	9	100
Jordanie	9702	4913	4789	36	18	40	6	100
Liban	6082	3051	3031	23	19	46	12	100
Maroc	35740	17701	18039	27	17	45	11	100
Tunisie	11542	5697	5835	24	15	49	12	100

Source : Extraits de la base de l'UNDESA (2017)

Le poids de la jeunesse de la population de ces pays reste encore un handicap pour ces derniers, notamment en matière d'éducation, et plus encore pour les jeunes au regard de l'emploi.

2.3. Situation économique des pays de la rive Sud

Les trois pays cibles partagent presque la même histoire, la même culture, la même langue. Ils sont pourtant différents sur le plan géographique, démographique économique et politique. La situation économique actuelle dans ces pays reste assez fragile, compte tenu de la dépendance des facteurs exogènes qui impactent sur la performance du système productif. L'évolution du PIB (réel), selon les données de la Banque mondiale, indique un niveau de croissance assez faible durant ces dernières années, comme on peut le constater dans ce premier tableau.

Tableau n° 3. Evolution & Perspectives de croissance du PIB (réel) de 2014 à 2019

PAYS/ANNEE	OBSERVEE			PREVISION		
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ALGERIE	3,8	3,9	3,8	1,5	0,6	1,5
MAROC	2,6	4,5	1,1	3,8	3,7	3,6
TUNISIE	2,3	1,1	1,0	2,3	2,8	3,2
JORDANIE	2,4	2,0	2,1	2,2	2,4	2,5
LIBAN	0,8	2,0	2,0	2,2	2,0	2,0

Source : extraction données Banque mondiale, 2017.

La situation financière en Algérie devrait connaître une régression à partir de 2016 (mais la prévision aurait été rehaussée à 2,2% au lieu de 1,5% prévu) au début de cette année. Le Maroc, comme la Tunisie, va connaître une amélioration les prochaines années après un creux observé en 2016. L'Algérie est moins endettée que les pays voisins selon la Banque mondiale, mais elle accuse un déficit budgétaire qui a donné lieu à des mesures de restriction des importations. Il est même prévu une réduction des subventions qui pèsent lourds sur les dépenses de l'Etat.

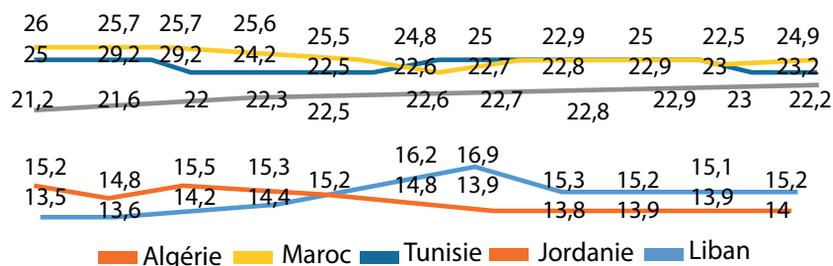
Le Liban, outre une baisse enregistrée en 2014, a connu un niveau de croissance de 2%, de la même manière que la Jordanie. Ces deux pays continuent de subir l'impact des effets des crises géopolitiques au niveau de la région. A la crise de la Palestine occupée, est venue s'ajouter la crise syrienne. L'impact financier de ces crises n'est pas sans incidence sur le développement économique, en particulier sur le marché du travail.

2.4. Situation professionnelle des femmes

Le niveau de l'emploi féminin dans le monde arabe est réputé pour sa faiblesse constante depuis des années.

Cette faiblesse du taux de l'emploi constitue un handicap majeur pour l'autonomie de la femme. Même quand elles se présentent sur le marché du travail, elles sont plus confrontées que les hommes au problème du chômage.

Graphique n° 1. Evolution du taux de l'emploi féminin de 2007 à 2017 dans les pays arabes de la rive sud (%)



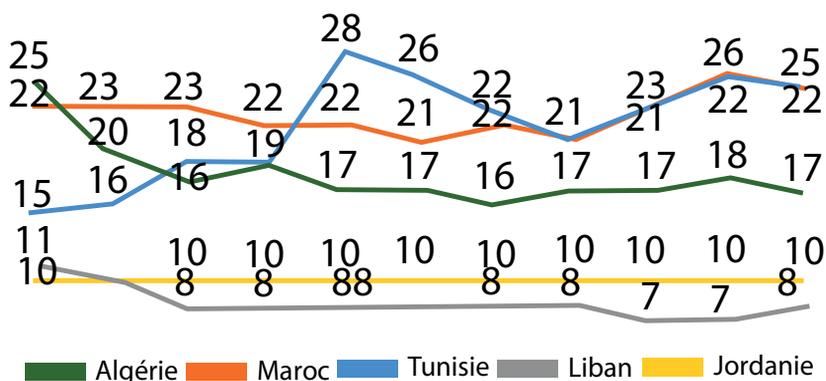
Source : élaboré à partir des données de l'OIT (2018)

La moyenne mondiale du taux d'emploi est estimée à 48%, tandis que dans le monde arabe, elle est moins de 20%. Dans ce groupe de pays, l'Algérie et la Jordanie enregistrent des taux inférieurs à la moyenne du monde arabe. Par contre, le Maroc et la Tunisie, et dans une moindre mesure le Liban, affichent des taux nettement plus élevés.

Par ailleurs, le niveau de chômage est un indicateur des effets de la faible croissance, indépendamment du ressenti subjectif des populations quant à la satisfaction des conditions de vie⁶. Le chômage reste assez élevé dans les cinq pays, en particulier celui qui touche les femmes, ces dix dernières années, comme on peut le constater sur le graphique n° 2.

Au début de la période d'observation (2007), l'Algérie avait le taux de chômage féminin le plus élevé. Dix ans après, ce taux a connu une baisse sensible. En Tunisie, il semble que le taux de chômage féminin aurait connu une hausse importante durant la période du printemps arabe puis une baisse légère a pu être observée.

Graphique n° 2. Evolution du chômage féminin au niveau de la rive sud de 2007 à 2017



Source : réalisée à partir de la base de données OIT, 2018.

(6) L'Algérie est classée, premier pays africain sur le plan du « bonheur » en 2016.

La Jordanie va connaître aussi une hausse du chômage avec la crise des réfugiés provenant de la Syrie à partir de 2014. Au Maroc, le taux semble stable sur toute la période. Par contre, au Liban, une baisse du chômage féminin est enregistrée.

Le taux de chômage global est stable en Tunisie, selon les services statistiques officiels (INS, 2017), avec une moyenne annuelle de 15,5% en 2017, comme en 2016, avec un fort taux de chômage des jeunes : 22,9% pour les filles contre 12,5% pour les garçons. Le taux est encore plus prononcé pour les jeunes diplômés, avec 40% pour les filles.

Pour le Maroc, le taux moyen annuel du chômage est de l'ordre de 10% en 2017. Il est en légère hausse par rapport à 2016, selon une première estimation du HCP (2017)⁷. Comme pour la Tunisie, le taux de chômage des jeunes (26,5%) reste plus élevé que celui des adultes (7,7%). Ce taux est encore plus important pour les jeunes diplômés (17,9%) par rapport aux «sans diplôme» (3,8%) pour 2017. La situation sociale en Algérie n'est guère différente, bien que selon les données officielles, le taux moyen national du chômage serait divisé par trois depuis les années 2000 à ce jour : en passant de près de 30% à moins de 10 % en 2014. Une légère hausse est enregistrée ces dernières années.

En septembre 2017 (ONS 2018), le taux de chômage est estimé à 11,7%, soit 8,7% pour les adultes et quatre fois plus pour les jeunes : 28,3%.

Le taux de chômage des jeunes filles est estimé à 45,7%. Selon le niveau d'instruction, comme pour les pays voisins, le chômage des diplômés est devenu préoccupant, avec un taux de 18,2% pour les sortants de l'enseignement supérieur contre 9,1% pour ceux qui n'ont «aucun diplôme».

(7) http://www.maghrebnaute.com/maroc/article/maroc-le-taux-de-chomage-depasse-10-en-2017_5649.html

Au Liban, la situation de l'emploi est très critique, en raison des conflits dans la région. Selon le ministre de l'Emploi⁸, le taux de chômage serait de l'ordre de 25%, mais ce taux est plus important chez les jeunes : il est estimé à 37%.

Le chômage affecte particulièrement les diplômés universitaires. Ces jeunes ont pour habitude de partir dans les pays arabes du Golfe. Le marché du travail ne peut offrir que 5 000 emplois, ce qui laisse plus de 30 000 diplômés au chômage.

En Jordanie, la situation n'est pas meilleure. Selon des données de 2014⁹, le taux de chômage moyen national est estimé à 11,9% mais celui des jeunes est évalué à 30,6%, soit 26,4% pour les garçons et 53,3% pour les filles.

Pour les adultes (25 ans et plus), le taux de chômage moyen est de 7,5%, plus important pour les femmes (15%) que pour les hommes (6,1%).

2.5. Niveau culturel des femmes

Le niveau de l'éducation dans les pays de la région a enregistré un progrès constant depuis les années 1960. Selon le rapport de la Banque mondiale (2014)¹⁰, la région de l'Afrique du Nord et Moyen-Orient a réduit l'analphabétisme de moitié depuis les années 1980 et a enregistré une certaine parité hommes-femmes pour l'enseignement primaire. Les mêmes observations sont relevées par l'UNESCO (2015)¹¹ dans son rapport sur l'éducation dans les pays arabes.

Selon le dernier Rapport de Gender Gap (2016), nous avons une première estimation de la parité femmes/hommes à tous les niveaux de l'éducation (Cf. tableau n° 4).

Il est à noter que ces données, compilées par le WEF, sont puisées du rapport du PNUD de 2005.

(10) <http://www.worldbank.org/en/region/mena/brief/education-in-mena>

(11) Selon le rapport de l'UNESCO (2015) " in primary enrolment rates, literacy and in gender parity and equality https://en.unesco.org/gem-report/sites/gem-report/files/regional_overview_AS_en.pdf

Ceci laisse penser que les progrès réalisés depuis n'y sont pas reportés.

Ces données attestent que ces pays sont engagés dans la bonne voie pour assurer la parité selon le genre.

Tableau n° 4. Parité dans le secteur de l'éducation de la rive sud

Pays	Analphabétisme	Primaire	Secondaire	Supérieur
Algérie				
femme	73	95	49	40
homme	87	97	52	27
Ratio F/H	0,84	0,98	0,94	1,48
Maroc				
femme	59	98	53	13
homme	79	99	59	15
RATIO F/H	0,75	0,99	0,90	0,87
Tunisie				
femme	74	98	ND	42
homme	90	99	ND	26
Ratio F/H	0,82	0,99	ND	1,62
JORDANIE				
femme	97	87	88	54
homme	99	88	83	44
Ratio F/H	0,98	0,99	1,06	1,23
Liban				
femme	92	83	65	46
homme	96	90	65	40
Ratio F/H	0,96	0,92	1,00	1,15

Source : extraction des données du rapport World Gender Gap World Economic Forum, Geneva, Switzerland 2006

Les données récentes extraites du rapport Développement Humain (2015) nous donnent un aperçu sur l'effort de ces pays pour la formation du capital humain durant la période 2008-2014.

Tableau n° 5. Taux de population de l'éducation dans la rive sud

Rank	Pays	Primaire	Secondaire	Supérieur	Exclusion Primaire	Dépense Publique (%)
67	Liban	113	75	48	2,6	2,63
80	Jordanie	103	108	53	ND	ND
83	Algérie	117	99	31	7,2	4,3
96	Tunisie	110	91	48	15,3	6,2
126	Maroc	118	69	16	10,7	6,6

Source : données extraites du rapport Développement Humain (2015) PNUD

Nous pouvons observer que le Maroc consacre le taux le plus important de dépenses publiques pour l'éducation, bien que ce pays ait le taux le plus faible d'inscrits dans l'enseignement supérieur.

La Tunisie affecte aussi un taux appréciable de son budget, mais il existe un fort taux de déperdition au niveau du primaire.

L'Algérie accuse aussi un taux de déperdition et un taux plus faible que celui de la Tunisie pour l'enseignement supérieur.

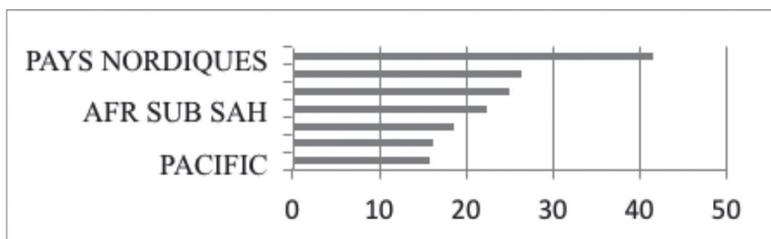
La Jordanie enregistre le meilleur pourcentage pour l'enseignement supérieur, mais c'est le Liban qui est le mieux classé au plan du développement humain, avec un taux plus faible de déperdition, bien que ce pays consacre une part assez faible de son budget d'Etat à l'éducation.

2.6. Gender Gap au niveau de la rive sud

Le constat global sur la contribution des femmes à la vie politique, notamment au niveau des parlements à travers le monde, s'élève à une moyenne de 22% en 2015 contre 11,3% en 1995.

Le schéma suivant illustre le progrès réalisé selon les différentes régions du monde.

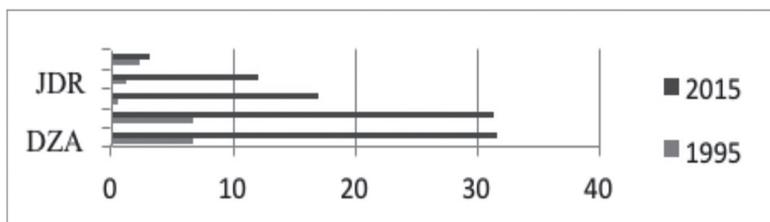
Graphique n° 3 . Le taux de féminisation des élus en 2015 (en %)



Source : établi selon les données du rapport «Les femmes dans les parlements : regard sur les 20 dernières années, Union interparlementaire (UIP), 2015».

Comme on peut le constater, les femmes parlementaires dans les pays arabes enregistrent un taux de 16,1%, en deçà de la moyenne mondiale. Les taux des pays retenus pour notre étude ne sont pas homogènes. Néanmoins, l’Algérie et la Tunisie ont des scores appréciables, comme on peut le constater sur le graphique suivant :

Graphique n° 4. Evolution du taux des femmes parlementaires dans les pays cibles entre 1995 et 2015 (%)



Source : établi selon les données du rapport «Les femmes dans les parlements : regard sur les 20 dernières années, Union interparlementaire (UIP), 2015».

Les femmes libanaises semblent être moins présentes sur la scène politique, tandis que les Jordaniennes et les Marocaines ont enregistré une bonne évolution mais qui reste insuffisante encore.

1.6. Ecart dans la parité Genre dans les pays de la rive sud

Sur la base du dernier rapport de la parité selon le genre, nous pouvons avoir une idée sur les efforts à fournir par les pays de la rive sud.

Tableau n° 6. Rang de la parité de pays selon des indicateurs

Indicateurs/ Rang des pays	Algérie	Maroc	Tunisie	Jordanie	Liban
Participation dans l'économie	134	139	131	138	133
Participation dans la vie active	141	137	132	142	136
égalité des salaires	22	123	26	78	88
estimation des revenus	140	134	132	142	135
cadres supérieurs	116	111	106	ND	118
Techniciens professionnels	91	106	96	ND	76
Enseignement	104	122	106	64	108
Taux d'alphabétisation	118	136	122	70	96
Inscription niveau primaire	108	73	83	91	121
inscription niveau secondaire	1	126	1	1	1
inscription dans le supérieur	1	96	1	1	1
Politique	56	98	71	123	143
participation au parlement	34	91	37	111	137
participation au gouvernement	61	80	109	103	135

Source : extraits des données du rapport mondial Genre Gap (2016)

Comme nous pouvons le constater, les seuls bons classements des pays de la rive sud sont dans le domaine de l'enseignement, à l'exception du Maroc qui peine encore à réaliser la parité dans ce domaine. Sur le plan économique, l'Algérie et la Jordanie sont classées parmi les derniers au monde, aux 141^e et 142^e rangs respectivement. Sur le plan politique, l'Algérie est relativement bien classée (34^e rang), suivie par la Tunisie (37^e rang).

Certes des réserves peuvent être émises sur ce classement mondial des pays car il est fondé sur des données compilées par des agences qui n'ont pas toujours la même méthodologie et qui varient dans le temps.

En conclusion :

Cette vision panoramique de la condition des femmes dans les pays étudiés est loin d'être exhaustive. De cette analyse, trois types d'enseignement peuvent être dégagés :

- (I) Le recours aux sources étrangères, quoique intéressantes, indique la faible production des données au niveau des pays sur les questions relatives à la promotion de la parité femmes/hommes.
- (II) Les tendances démographiques, quoique égalitaires entre les deux sexes et caractérisées par une transition, signifient que des pressions vont persister encore sur les besoins sociaux, tant en emploi que dans le domaine de l'éducation. Les réussites des filles dans l'enseignement ne présentent pas encore une progression du taux d'emploi des femmes sur le marché du travail.
- (III) La participation politique des femmes est encore timide dans l'ensemble des pays étudiés, aux niveaux national et local. Cette faiblesse serait plus une conséquence des pesanteurs sociologiques que de l'absence de règles juridiques.

De ces conclusions, deux recommandations techniques s'imposent :

- (I) L'engagement des Etats pour se doter d'un système d'informations statistiques fiable et régulier est nécessaire pour une observation permanente des actions engagées et des résultats obtenus.
- (II) La sensibilisation des citoyens (hommes et femmes) quant au respect des droits et à l'implémentation dans les pratiques sociales et culturelles mérite d'être organisée de manière régulière à travers l'ensemble des supports médiatiques.

Cette présentation globale est suivie par une analyse sur la base des textes juridiques, permettant de mettre en relief l'effort engagé par les pays de la région pour la promotion de la femme dans la sphère politique.



CHAPITRE III

ANALYSE DES PAYS DE LA RIVE SUD

La participation des femmes à la vie politique reste peu documentée à ce jour. Nous proposons d'abord une lecture globale des pays retenus de la rive sud (Algérie, Tunisie, Maroc, Liban et Jordanie), selon les données accessibles. Puis notre analyse sera focalisée sur l'évolution du cadre juridico-politique en Algérie, fondée sur des faits observés ces dernières années.

Cette première section apporte des éléments clefs afin d'avoir une vision globale sur les évolutions récentes au niveau de la rive sud. Nous établirons un bref état de la Tunisie, du Maroc, du Liban et de la Jordanie.

3.1. La Tunisie, une avancée après le printemps arabe

Après la révolte de 2011 et l'adoption d'une nouvelle Constitution en 2014, les droits des femmes en Tunisie ont connu une avancée majeure¹² au niveau législatif et au niveau des lois organiques relatives aux partis politiques et les élections législatives¹³. Ces textes apportent des garanties quant à la représentation des femmes et la parité hommes-femmes dans les assemblées et les conseils élus ainsi que l'égalité des chances pour assumer les différentes responsabilités sur la base de la compétence et de l'équité.

Ces textes apportent des garanties quant à la représentation des femmes et la parité hommes-femmes dans les assemblées et les conseils élus ainsi que l'égalité des chances pour assumer les

(12) Salon H. Libertés, droits des femmes : les avancées de la Constitution tunisienne, *Le Monde*, 27 /01/2014.

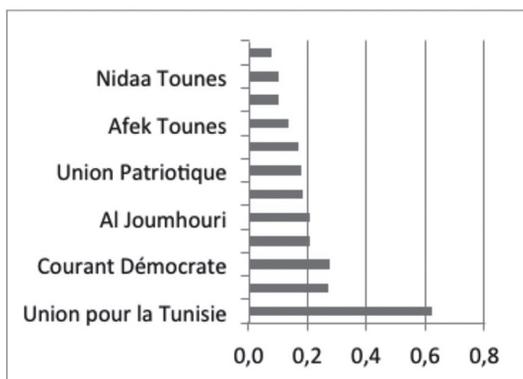
(13) Saïdi F., Belgique, Groupe social commission sur l'égalité et la non-discrimination, *Les droits des femmes et les perspectives de la coopération euro-méditerranéenne 2014*.

différentes responsabilités sur la base de la compétence et de l'équité.

L'article 49 de la loi organique du 14 février 2017¹⁴ stipule que «les candidatures pour le mandat de membre des conseils municipaux et régionaux sont représentées sur la base du principe de parité entre femmes et hommes et de la règle de l'alternance entre eux figurant sur la liste». Les listes qui ne respectent pas ces règles sont irrecevables.

Sur le principe de parité et la règle de l'alternance, le pourcentage de femmes candidates aux élections législatives de 2014 a atteint 48% du nombre total des candidats et a permis l'élection de 49 femmes sur 217 députés, ce qui donne un taux de 27%. En somme, le principe de parité et la règle de l'alternance n'ont pas donné le résultat escompté. Que les partis soient contraints d'observer des clauses ne traduit pas une évolution de la conscience culturelle de la société. En revanche, lors de l'élection présidentielle, parmi les 27 candidats au premier tour, une seule n'a pas pu accéder au second tour. Nous présentons ci-après les données portant sur les femmes candidates têtes de liste des partis politiques aux récentes élections législatives¹⁵ :

Graphique n° 5. Indice de parité F/H selon les partis aux élections 2014 en Tunisie



Le chemin est encore long à parcourir pour la parité. Un seul parti a pu dépasser le seuil de 0,5, à savoir l'Union pour la Tunisie. Avec une moyenne globale de l'indice (0,2), seuls deux autres partis se distinguent (Courant Démocrate & Congrès pour la République, avec un score au-dessus de la moyenne.

Source : réalisé sur la base des données du Rapport Final de la CNO des élections 2014 en Tunisie

(14) Loi organique n° 2017-7 du 14 février 2017, modifiant et complétant la loi organique n°2014-16 du 26 mai 2014 relative aux élections et référendums

(15) Rapport de missions d'observation de l'Institut National Démocratique sur les élections législatives et présidentielles tunisiennes de 2014.

Bien que le rôle des femmes en politique soit limité, celles-ci ont une forte présence dans le travail social par rapport aux hommes.

La plupart des associations ont des dirigeantes. De nombreuses associations traitent des problèmes des femmes à tous les niveaux (social, culturel et économique).

3.2. Le Maroc, l'accès des femmes aux postes de responsabilité : un défi majeur

La question d'égalité homme-femme au Maroc a fait l'objet de grands débats depuis la promulgation de la Moudawana¹⁶ qui a été amendée en 1993 puis révisée en 2004.

Cette dernière révision est considérée comme un progrès majeur pour les droits des femmes.

Une décennie plus tard, on constate que malgré les avancées, des efforts sont encore nécessaires pour la mise en œuvre des articles constitutionnels afin d'améliorer le statut de la femme¹⁷.

Cela n'empêche pas de dire que la Constitution marocaine de 2011 (notamment son article 19) a marqué une étape importante d'égalité de genre «l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractères civil, politique, économique, social, culturel et environnemental»¹⁸.

Au cours des dernières années et sous le profil du principe et l'application du même article, la représentation politique des femmes au Parlement s'est améliorée de façon importante.

(16) Code du statut personnel marocain

(17) Conseil de l'Europe, Rapport Commission sur l'égalité et la non-discrimination, Doc. 13596 15 septembre 2014

(18) www.lematin.ma/journal/egalite-des-sexes_le-projet-de-loi-portant-sur-l-autorite-pour-la-parite-bientot-dans-le-circuit-legislatif/189648.html, 2013.

Tableau n°7. Histoire brève de la présence des femmes marocaines en politique¹⁹

Novembre 1997	Election de deux députées
Avril 1998	Pour la première fois, quatre femmes sont rentrées au gouvernement
Septembre 2002	mise en place d'un quota de 30 sièges pour les femmes au Parlement (soit un peu moins de 10 % des députés).
2011	2011: le quota monte à 60 sièges

Le système des quotas (60 sièges pour des femmes) laisse à d'autres candidates la possibilité de se présenter à travers des listes générales. Le résultat de ce système lors des élections législatives (2011) a permis d'atteindre, à la Chambre des représentants, un nombre de 67 députées (sur 395), soit un taux de 17,3%.

Les élections communales et régionales, tenues le 4 septembre 2015, ont marqué une nouvelle étape dans le contexte de l'égalité des genres et la promotion de la participation politique des femmes au niveau local.

Le nombre des femmes élues au sein des conseils communaux est passé de 3 406 en 2009 à 6 673 en 2015, ce chiffre représente 21,9% du nombre total de candidats aux élections collectives et 38,6% aux élections régionales.

Mais l'accès des femmes aux postes de responsabilité au sein des conseils élus au niveau territorial reste encore un défi majeur, étant donné qu'aucune femme n'a accédé à la présidence des conseils régionaux et qu'une infime minorité a pu accéder à la présidence des conseils communaux²⁰.

Par ailleurs, les statistiques officielles du ministère de l'Intérieur ont révélé le nombre de 81 femmes élues à la Chambre des représentants par le vote du 7 octobre 2016. Le tableau suivant donne une ventilation des élues selon les partis politiques.

(19) Maroc, système électoral www.médeia.be/fr/pays/maroc, octobre 2016.

(20) <http://maghreb.unwomen.org>. Mercredi 30 septembre 2015

Tableau n° 8. Répartition des élues selon les partis-élections 2016**au Maroc**

Intitulé	Nb	%
Le Parti authenticité et modernité (PAM)	29	34,5
Le Parti de la justice et du développement (PJD)	24	28,6
Le Parti de l'Istiqlal (PI)	7	8,3
Rassemblement national des indépendants (RNI)	7	8,3
Mouvement populaire (MP)	5	6,0
l'Union socialiste des forces populaires (USFP)	5	6,0
Parti du progrès et du socialisme (PPS)	4	4,8
l'Union constitutionnelle (UC)	3	3,6
Ensemble	3	3,6

Source : Ministère de l'Intérieur, Maroc

On constate qu'après une décennie de la mise en place du système des quotas en 2002 et après trois élections législatives au Maroc, les femmes restent largement sous-représentées au sein du Parlement et des Conseils régionaux.

Le quota ne semble pas avoir permis d'améliorer la représentation féminine au-delà de ce seuil obligatoire. D'une certaine manière, ce système s'est même avéré contre-productif. Des efforts sont encore nécessaires pour améliorer la représentation des femmes au Maroc.

3.3. La Jordanie, une problématique récente avec une évolution rapide

La participation des femmes jordaniennes aux élections et à l'activité politique est très récente. Quelques dates historiques sont importantes :

- La première participation aux élections remonte à 1989. Sur douze femmes candidates, aucune n'a été élue.
- En 1993, 3 femmes se sont portées candidates, une seule a été élue.
- En 1997, 17 femmes se sont portées candidates et aucune n'a été élue.

- En 2003, sur 54 candidates, 6 femmes sont entrées à la Chambre des représentants grâce au système des quotas.
- En 2016, 20 femmes sont membres de la Chambre des représentants, 5 ont siégé sur des listes concurrentielles et 15 ont bénéficié du système des quotas.

La faiblesse de l'activité des femmes dans le domaine économique a conduit à leur subordination. Ceci est illustré par une étude faite sur 2000 cas, qui montre la modeste acceptation des femmes à participer à la vie publique. Cet obstacle persiste malgré le quota contingentaire qui donne aux femmes 15 sièges, dont 9 sièges pour les chrétiens et trois sièges pour les circassiens en raison du manque d'acceptation de la part de la société pour le travail dans l'espace public. Elles finissent par s'appuyer sur elles-mêmes pour décider de ce qui leur convient²¹.

En dépit de la formation des listes aux premières élections locales qui ont eu lieu en Jordanie le 15 août 2017, des conseils locaux et provinciaux ont été menés à titre personnel ou sous la bannière tribale et elles ont gagné environ 85% des noms de ces listes, représentant pour la plupart des candidatures tribales, alliées des forces politiques islamistes²², où les femmes ont atteint une proportion nettement élevée.

3.4. Le Liban, la participation politique féminine face au confessionnalisme

L'engagement au niveau de la sphère publique n'est pas dissocié du culturel (confessionnel). La participation à tous les niveaux, synonyme de confessionnalisme²³ et de la nature des crises politico-confessionnelles pertinent²⁴ au Liban.

La Constitution libanaise a aboli la discrimination à l'encontre des femmes dans les droits civils et politiques depuis 1953. Elle reconnaît le droit de participer aux élections législatives en tant que candidates. Le Liban a aussi ratifié en 1996 la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination²⁵ contre la

(21) www.ammonnews.net 2010. هائل العموش، ماذا لا تنتخب المرأة الأردنية المرأة في مجلس النواب.

(22) Kirk H. Sowell, Jordan's Quest for Decentralization , carnegieendowment.org, August 24, 2017.

(23) Les confessions: chrétien maronite, chrétien orthodoxe, musulman sunnite, musulman chiite... Etc.

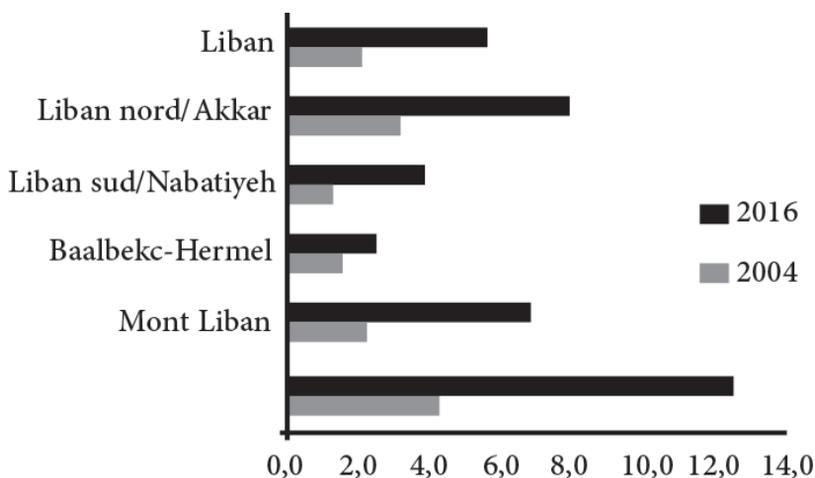
(24) Voir Linda Matar La Femme Libanaise : sa situation et son rôle, [llw.org /conf-laicite](http://llw.org/conf-laicite), 2007.

(25) La Constitution libanaise garantit la pleine égalité de tous les Libanais dans leurs droits et devoirs, y compris les droits politiques et le droit d'assumer des fonctions publiques (articles 7 et 12 de la Constitution).

femme. Toutefois, les lois fondamentales libanaises liées au statut de la femme restent en général discriminatoires²⁶, en particulier celles sur le statut personnel, le Code de la nationalité et le code pénal. En référence au statut personnel, l'Etat libanais, en raison du manque de dispositions légales pertinentes, a laissé les questions de statut personnel sous la juridiction de la législation confessionnelle. Ce système confessionnel représente l'un des facteurs fondamentaux qui expliquent la faiblesse de la participation des femmes libanaises à la vie politique.

Par exemple, le principe de la répartition des sièges à la Chambre des représentants selon le système confessionnel limite la participation égalitaire fondée sur la parité entre les genres. Mais au niveau des gouvernorats, les luttes politiques sont les plus dynamiques. Un relevé de l'indice de féminisation au niveau des gouvernorats indique une légère amélioration entre 2004 et 2016.

Graphique 6. Evolution du taux des élues selon les gouvernorats au Liban entre 2004 et 2016²⁷



Source : estimation des auteurs sur la base des résultats des élections

(26) http://www.petitions24.net/petition_pour_les_droits_des_femmes_au_liban

(27) التقرير الرسمي الجامع للتقاريرين الدوريتين الرابع والخامس حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 2014

Comme on peut le constater sur le graphique n°6, la participation des femmes à la vie politique est variable d'une région à une autre. Si l'accroissement moyen est faible au niveau national, à Beyrouth, l'écart entre 2004 et 2016 a triplé, presque autant au Mont-Liban, mais l'écart reste faible dans les autres gouvernorats.



CHAPITRE IV

L'ALGÉRIE : UNE ÉVOLUTION SURVEILLÉE

Après l'indépendance (1962), l'Algérie a adopté un modèle de développement socialiste, visant le nivellement de toutes les inégalités. Il est important de souligner, sur le plan politique, que l'idée de l'égalité des sexes a fait l'objet d'un débat au sein du mouvement national qui a précédé à la libération de l'Algérie. L'égalité a donc été admise comme une résultante logique de la lutte pour l'émancipation des Algériens. En effet, la question féminine a été posée dès la rédaction de la première Constitution. L'Algérie reconnaît sur le plan politique les mêmes droits pour la femme que pour l'homme. Tous les préambules des chartes nationales mentionnent la volonté de l'Etat d'accélérer l'émancipation de la femme. Mais la présentation égalitaire de la femme est étroitement corrélée à la mutation culturelle intervenant dans la société. Notre analyse portera, dans un premier temps, sur les discours produits dans les différentes Chartes.

5.1. Egalité, doctrine et discours politiques

Le discours politique et idéologique de lutte pour l'indépendance nationale est traduit depuis des décennies par des Chartes. Les éléments du discours sont repris comme référents fondamentaux

au principe d'une égalité concernant en particulier la participation électorale et politique. Le thème de l'égalité réapparaît comme une constance dans les exposés des motifs de l'ensemble des documents fondamentaux (Chartes, Constitution et lois organiques). Malgré ces discours sur une égalité et une équité, le statut de la femme dans la vie politique demeure limité.

Le Programme de Tripoli (1962) proclamait : «La participation de la femme algérienne à la lutte de libération a créé des conditions favorables pour briser le joug séculaire qui pesait sur elle et l'associer d'une manière pleine et entière à la gestion des affaires publiques et au développement du pays. Le parti doit supprimer tous les freins à l'évolution de la femme et à son épanouissement et appuyer l'action des organisations féminines. Il existe dans notre société une mentalité négative quant au rôle de la femme, sous des formes diverses, qui contribue à répandre l'idée de son infériorité.»

Pour la Charte d'Alger (1964), la société algérienne est arabo-musulmane. Les rédacteurs déclarent que cela ne justifie pas que «pendant des siècles, la femme algérienne a été maintenue dans un état d'infériorité que tendaient à justifier des conceptions rétrogrades ou des interprétations erronées de l'Islam, mais la guerre de Libération a permis à la femme algérienne de s'affirmer et de prendre aux côtés de l'homme des responsabilités et une part active à la lutte».

Ces principes essentiels sont censés guider l'action dans ce domaine, une action devant nécessairement être longue, étant donné le niveau actuel de la société algérienne. La femme algérienne doit pouvoir participer effectivement à l'action politique et à la construction en militant dans des organisations nationales et en y assumant des responsabilités.

La Charte nationale de 1976 est un ensemble de textes, traitant de différents aspects de la vie quotidienne de la vie politique algérienne. Elle développe une vision historique des fondements de la société algérienne, faisant largement référence aux prin-

cipes sur lesquelles doit reposer la nation. Elle met l'accent sur le statut des femmes «la libération de la femme et sa pleine participation à la vie de la nation. Le code de la famille devra contribuer à la libération de la femme des survivances de nature féodale et garantir ses droits dans le cadre du respect de la personnalité nationale et des exigences du monde moderne».

Ces orientations générales dans les discours politiques sont traduites dans les textes de différentes Constitutions algériennes.

5.2. Les discours d'égalité et les Constitutions

Le principe de l'égalité a été énoncé dans l'article 12 de la Constitution (1963), juste après l'indépendance. Il stipulait que «tous les citoyens des deux sexes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs».

Dans la Constitution de 1976, l'article 42 vient consolider ce principe et interdire toute discrimination fondée sur le sexe : «Les droits politiques, économiques, sociaux et culturels de la femme algérienne sont garantis par la Constitution et notamment l'égal accès de tous les citoyens à tous les emplois au sein de l'Etat et des organismes sur la base du mérite et des aptitudes.»

Des principes d'accès à la sphère politique sont confirmés par la Constitution de 1989 à travers son article 31 bis et par la Constitution révisée en 2008. Cet article confirme 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».

La parité vient d'être confirmée dans la Constitution révisée en 2016 à travers l'article 36 où «l'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises».

Les modalités d'application des droits constitutionnels sont précisées par des textes exécutifs.

5.3. Le principe de l'égalité et les textes législatifs

Les textes législatifs qui en découlent garantissent ses droits fondamentaux, à savoir les droits à l'éducation, la scolarisation, la santé, le travail, la protection contre toutes formes d'agression²⁸ et particulièrement le droit à la représentation au niveau de toutes les institutions et les assemblées élues nationales et locales²⁹.

Par conséquent, les choses évoluent positivement pour les femmes, et ce, à travers les textes de droits fondamentaux (Constitution) et sur le plan juridique à l'exception du code de la famille³⁰. Ce code est estimé inégalitaire, car il creuse un fossé entre les textes de loi et les attitudes d'ordres traditionnel et socioculturel face au statut des droits de la femme³¹.

5.4. Les femmes algériennes dans la vie politique

A travers les périodes critiques de l'histoire de l'Algérie sont apparues des femmes leaders. Ces femmes ont changé les politiques, les attitudes et les perceptions.

En obtenant une reconnaissance sociale de leurs rôles multi-actifs, elles ont poussé d'autres femmes vers la participation politique et civile³². C'est la lutte de ces femmes qui a abouti³³ à l'application de l'article 31 bis de la Constitution, révisé en 2008³⁴ et la promulgation de la loi organique n°12-03 du 12 janvier 2012 fixant les modalités d'accès de la femme à la représentation dans les Assemblées et au système des quotas prédéfini d'un pourcentage de 30% sur les listes des candidats qui a abouti à l'élection de 146 membres, soit 31% à l'Assemblée populaire nationale (APN).

Donc, la participation des femmes à la vie politique en Algérie n'est pas un phénomène nouveau, mais elle a bien commencé en 1962, comme l'illustrent les données du tableau suivant.

(28) Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme, les principales actions engagées par l'Algérie en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes 2017.

(29) Les droits des enfants et des femmes face à la violence, Revue des droits de l'enfant et de la femme, n°22, Septembre, 2009. Alger

(30) Code de la Famille, (Algérie) - Révisé en 2005

(31) Bessadi, Middle East Eye, 31 juillet 2017

Tableau n° 9. Evolution de l'indice parité dans les institutions politiques de 1962

Institutions	Total	Femme	Homme	Indice Parité
Conseil Constitutionnel 1962	29	34,5	29	34,5
Conseil National Populaire 1977	24	28,6	24	28,6
Conseil Consultatif National 1992	7	8,3	7	8,3
Conseil Transitoire 1994	7	8,3	7	8,3
Conseil National Populaire 1997	5	6,0	5	6,0
Conseil National Populaire 2002	5	6,0	5	6,0
Conseil National Populaire 2007	4	4,8	4	4,8
Conseil National Populaire 2012	3	3,6	3	3,6
Conseil National Populaire 2017	3	3,6	3	3,6

Source : exploitation des données, MICL

Tableau n° 10. Parité au niveau des organes de l'APN en 2017

Organes	Femme	Homme	Indice
Bureau de l'APN (président et vice-présidents)	1	9	0,1
Présidents de commissions	2	10	0,2
Présidents de groupe parlementaires	0	10	0,0
Total	3	20	0,2

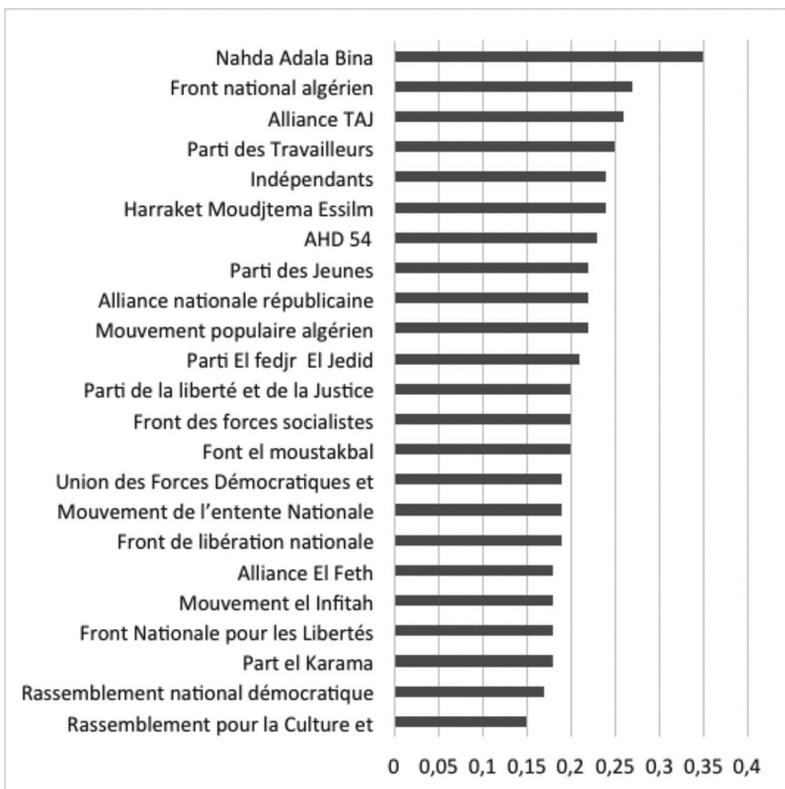
Source : exploitation des données, MICL

En termes de représentativité, la présence la plus importante des femmes à l'APN depuis 2012 n'est plus qu'un résultat d'une application d'une loi organique grâce à un système de calcul effectué par le ministère de l'Intérieur et non prévu par la loi sur le quota de 30% de femmes, qui ne rend obligatoire ce taux que pour les listes de candidatures aux élections³⁶. Donc, la mise en place d'un système de quota en 2012 n'y a rien changé.

(32) en 1962 dans Conseil constitutionnel on trouve Meryem Belmihoub, Drif Zohra. E 1977 dans le Conseil National Populaire (CNP), on trouve Z'Hor Ounissi. En 1992, dans le Conseil Consultatif National, figure Khalida Messaoudi , Zineb Laouadj , Malika Greffou et Faiza Benhadid. En 1994 en trouve dans le Conseil transitoire Fatma Zohra Flici , Fatma Zohra Laoufi et Nafissa Lahreche et Louisa Hannoun (33) 2009/03/07 زيادة حميدة مجلة الأمة العربية

(34) Cet article confirme que l'Etat œuvre à la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation (36) Nadia Aït Zaï ,directrice du Cidef a Elwatan , 31 Octobre 2017. dans les assemblées élues.

Graphique n° 7. Niveau de parité des partis politiques lors des dernières élections communales (2017).



Source : exploitation des données du MICL, Alger

Sur les 24 217 sièges des élections locales, un niveau de parité moyen de 0,2 par rapport aux hommes, soit 3 980 femmes. Selon les partis politiques, seul un parti enregistre une parité supérieure à 0,3, la quasi-totalité est en deçà de la moyenne. Pendant les élections locales du 23 novembre 2017, nous avons remarqué que le positionnement des femmes dans les listes diffère d'une formation politique à une autre. La part des femmes reste souvent faible et n'est pas conforme à la loi

organique de 2012 qui impose un quota de 30%. Par exemple, pour le RND qui compte 25 000 militantes, cinq listes seulement sont conduites par des femmes ; pour le FFS, quatre listes sont menées par des femmes (APW d'Alger et d'Oum El Bouaghi et APC de Béjaïa et de Tizi Ouzou) ; pour le Parti des travailleurs (PT), le nombre de femmes têtes de liste est de trois (APW d'Oran et deux APC d'Alger).

Cette faiblesse trouve sa raison dans la société et la difficulté de trouver et inciter les femmes à se porter candidates aux élections locales en raison des contraintes liées à la gestion des APC, ce qui prouve qu'il reste beaucoup de travail à faire. Les 118 femmes députées élues à la dernière élection législative de 2018 est en baisse en comparaison à celle de 2012. On note une nette régression en 2017, qui peut être expliquée par :

- La faible présence de femmes-candidates dans les listes de candidatures des partis politiques aux élections s'explique par les mentalités réfractaires à l'émancipation de la femme, fait pesant au sein des partis. En effet, une étude réalisée en 2014-2015 par l'Afro baromètre, citée par Benzenine (CRASC), affirme que 41 % des Algériens pensent que les hommes feraient de meilleurs décideurs politiques que les femmes. 16% seulement pensent que les hommes et les femmes devraient avoir des chances égales d'être élus.
- Le classement nominatif des femmes sur les listes et le contrôle par le nombre de sièges rent, en effet, le système des quotas très limité, d'où la nécessité de le revoir et le remplacer par le système de parité.
- Tant que la femme n'est pas considérée socialement et culturellement comme partie intégrante de la vie publique et comme individu à part entière³⁷, la loi organique n° 12-03

(37) Fadhela Chitour, membre du Réseau Wassila.

reste très limitée. Cette loi n'a pas été accompagnée d'une évolution significative au niveau des mentalités et des attitudes socioculturelles et religieuses envers les droits des femmes³⁸.

5.5. Les femmes dans le mouvement associatif

Les associations constituent un élément clé dans la défense, la promotion et la sensibilisation des droits des femmes à la citoyenneté et à l'égalité des droits.

C'est dans un nouveau contexte post-indépendance et pour combler le vide juridique et à l'initiative de Mme Khemisti, députée à l'Assemblée constituante³⁹, que la première loi n° 63-224⁴⁰, relative au statut civil de la femme, a été promulguée le 29 juin 1962 fixant l'âge minimum du mariage à 16 ans révolu pour les femmes et 18 ans révolu pour les hommes.

En 1984, le code algérien de la famille a été adopté. L'Association pour l'égalité devant la loi est née le 16 mai 1985. Cette association a concentré sa lutte sur l'inconstitutionnalité des articles de cette loi et la non-compatibilité avec les droits acquis par les femmes, en contredisant toutes les chartes nationales, en particulier la Charte nationale de 1976. Ce code est en contradiction avec l'article 42 de la Constitution de 1976. Les associations de femmes qui ont suivi cette ligne sont nombreuses. Ces articles du code de la famille sont aussi en contradiction avec les traités internationaux conclus et signés par l'Etat algérien. Mais la complexité de la situation sécuritaire a rendu la lutte du mouvement des femmes purement politique. Cette réalité a imposé à toutes les composantes du mouvement associatif de s'écarter quelque peu de leur revendication fondamentale (d'égalité devant la loi). Cette exigence a été révisée depuis 1996. Le code a été révisé en 2005 dans le sens de l'esprit de la Constitution de 1989, modifiée en 1996.

(38) www.arabbarometer.org: Algeria Five Years after the Arab Uprisings not Algerians' views on some social and religious issues have shifted toward greater conservatism. Compared to 2013, for example, more Algerians believe that university education is more important for boys than for girls and that married women should not work outside the home. In addition, Algerians were more open in 2016 to religious leaders influencing elections and government decisions than they were in 2013.

(39) Mme Khemisti, députée de l'Assemblée Constituante (40) Connue aussi sous le nom de la loi Khemisti

Tableau n° 11. Evolution historique des textes relatifs au mouvement associatif

Date	Lois	Observations
1962 1964	- La loi coloniale de 1901	Modifiée en 1971: Double agrément exigé : le mouvement associatif est mis sous tutelle des organisations de masse
1987 1990	- La loi 1987	Naissance de La Ligue des Droits des l'Homme (LADH), fondée en 1987, puis de l'Association Algérienne de Planification Familiale (AAPF)
1990 2007	- Loi n° 90-31 de décembre 1990	Le mouvement associatif prend un essor phénoménal
2007 2018	- Loi n° 12-06 du janvier 2012	Wilaya d'Alger comptait plus de 220 associations femmes. Leurs actions s'articulent dans tous les domaines de la vie sociale.

En conclusion

La question de l'identité et des valeurs de l'appartenance culturelle demeure un aspect des plus sensibles et un sujet de polémique passionné, notamment en ce qui concerne les droits de l'homme, conformément aux conventions et chartes internationales relatives au statut de la femme. Les articles relatifs à l'identité, dans la quasi-totalité des constitutions de la région arabe, ont eu des impacts sur les questions liées au statut de la femme, notamment sur sa place au sein de la hiérarchie sociale et sa participation effective dans l'espace public. Ces articles sont considérés comme des indicateurs édiants de la contradiction qui existe entre les démarches du changement effectif et l'ampleur de la régression réelle des droits acquis juridiquement et dans les textes des Constitutions de la région.

Encadré n° 1

Extraits de la loi n° 12-06 de janvier 2012

1- Art. 22. Les associations agréées peuvent, dans le respect des valeurs et des constantes nationales et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, adhérer à des associations étrangères suivant les mêmes buts ou des buts similaires. Le ministre chargé de l'Intérieur est préalablement informé de cette adhésion.

Celui-ci requiert, au préalable, l'avis du ministre chargé des Affaires étrangères. Le ministre chargé de l'Intérieur se réserve un délai de soixante (60) jours pour faire connaître sa décision motivée.

En cas de rejet, sa décision est susceptible de recours devant la juridiction administrative compétente qui doit statuer sur le projet d'adhésion dans un délai de trente (30) jours.

2- Art. 23. Les associations peuvent coopérer dans un cadre de partenariat avec des associations étrangères et organisations non gouvernementales internationales, poursuivant les mêmes buts, dans le respect des valeurs et des constantes nationales et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette coopération entre parties concernées est subordonnée à l'accord préalable des autorités compétentes.

3- Art. 30. Sous réserve des dispositions de l'article 23 ci-dessus, en dehors des relations de coopération dûment établies, il est interdit à toute association de recevoir des fonds provenant des légations et organisations non gouvernementales étrangères.

Ce financement est soumis à l'accord préalable de l'autorité compétente.

(41) Créé par décret présidentiel n° 06 - 421 , 22 novembre 2006

Encadré n° 2

Les institutions étatiques et les mécanismes de la promotion des femmes

(I) Ministère de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition de la femme.

(II) Le Conseil national de la famille et de la femme⁴¹ est constitué de plus de 50 membres représentant les ministères, les organisations publiques et la société civile (10) représentants, de quatre (4) professeurs universitaires, de six (6) chercheurs experts dans les domaines en rapport avec les missions du Conseil, représentant les organismes et centres nationaux de recherche scientifique.

Parmi ses missions, entre autres, ce conseil vise à

- Promouvoir et coordonner le dialogue visant à renforcer les droits des femmes.
- Evaluer des actions et activités concernant la famille et la femme.
- Contribuer à l'élaboration des programmes opérationnels conformément à la politique des pouvoirs publics en direction de la famille et de la femme.
- Organiser des séminaires, des conférences et des journées d'études sur les thème relatifs à la famille et à la femme.
- Mettre en œuvre l'échange d'idées et d'expériences avec les organisations et institutions internationales et régionales ayant des objectifs similaires.

(III) Centre national d'études, d'information et de documentation sur la famille⁴².

Ce centre a pour missions de :

- Mener des études et des enquêtes visant à promouvoir le rôle et l'importance de la famille dans la société ainsi que celles ayant trait à la femme et à l'enfance.
- Aider à la conception de stratégies en direction de la famille, de la femme et de l'enfance⁴³.

5.6 Profil général du dirigeant des associations algériennes

Une enquête portant sur 132 associations⁴⁴ a donné des profils type sur la base d'une exploitation des CV des dirigeants

(42) Décret présidentiel n° 10-155 du 7 Rajab 1431 correspondant au 20 juin 2010. Décret présidentiel n° 10-155 du 7 Rajab 1431 correspondant au 20 juin 2010 (43) Ministère de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition de la femme : cf. Les principales actions engagées par l'Algérie en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes 2017. (44) Arab Izarouken, Le mouvement associatif en Algérie : Histoire et réalités actuelles, Association nationale de défense des droits de l'enfant (ANADDE), 2014. 44 Arab Izarouken, Le mouvement associatif en Algérie : Histoire et réalités actuelles, Association nationale de défense des droits de l'enfant (ANADDE), 2014.

Tableau n° 12. Profil des dirigeants des associations

Age	(%)
Moins 24 ans	3
Moins de 30 ans	15
Plus de 30 ans	82
Sexe	
Masculin	77
Féminin	23
Niveau d'instruction	
Primaire	1
Moyen	3
Secondaire	21
Supérieur	75
	100
Profession	
Enseignants	23
Cadre	17
Employés	17
Employeurs /commerçants	16
Agriculteurs	1
ND	26

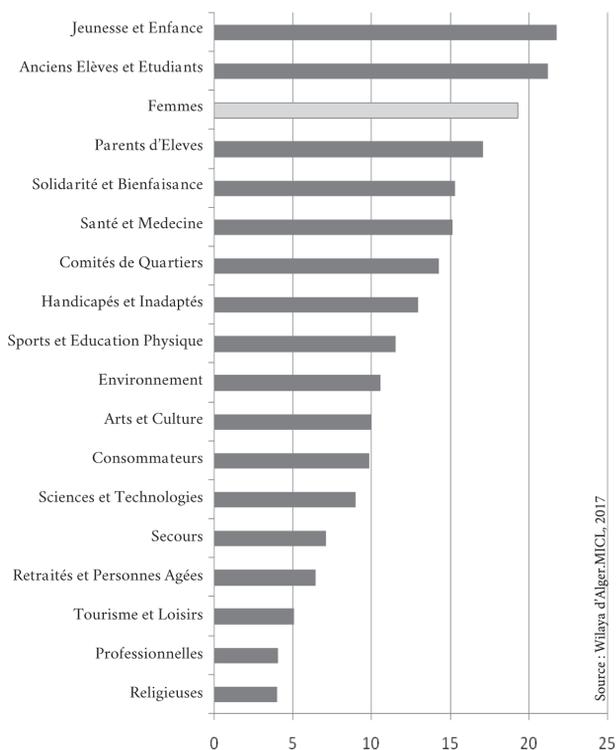
Source: ANNADE (2014)

Le profil type dégagé de ces données serait le suivant. La direction d'une association est plus portée par des hommes (77%), âgés de plus de 30 ans (82%), ayant un niveau supérieur (75%) et plus salariés (57% regroupant les enseignants, les cadres et les employés) qu'employeurs.

La liberté d'association est consacrée par la loi⁴⁵ n° 12-06 du 12 janvier 2012 relative aux associations.

En 2017, la wilaya d'Alger, comptait, à elle seule, plus de 220 associations classées dans la catégorie «femmes»⁴⁶. Elles sont actives dans tous les domaines de la vie sociale.

Graphique n° 8 Hiérarchisation des associations d'Alger en rapport avec le national (33%)



(45) Loi n° 90-31 relative aux associations.

(46) <http://www.interieur.gov.dz/images/pdf/Thematiquedesassociations.pdf>.

Une vue globale des associations donne un classement intéressant des différentes catégories des associations. En fait, les femmes ne sont pas mobilisées exclusivement dans les associations militant sur les questions féminines. Elles sont actives aussi dans différentes autres catégories.



CHAPITRE V

FEMMES ÉLUES, ÉLECTIONS MUNICIPALES À ALGER

Les dernières élections du 23-05-2017 ont été l'occasion d'une reconstitution de la composante humaine élue et cela se manifeste sur trois niveaux.

Premier niveau :

Nous constatons que la femme a changé la donne concernant la composante humaine élue par rapport aux dernières élections (23-05-2017), et ce, grâce à la nouvelle loi. Cette dernière exige une représentativité féminine égale à 30% et requiert une classification particulière de la femme de façon à lui permettre d'être élue dans tous types de listes (partis, listes libres), ce qui a permis une haute représentativité féminine dans toutes les municipalités au niveau national.

Deuxième niveau :

Les résultats des dernières élections ont démontré que la tranche d'âge des femmes élues se situe entre 30 et 59 ans. De plus, ces résultats démontrent que le niveau intellectuel des femmes élues est en nette amélioration par rapport au passé (secondaire, universitaire).

Même constat concernant le statut professionnel de ces femmes (enseignantes, avocates...). Il en va de même du niveau

socio-économique des élues, celles-ci appartenant presque toutes à la classe moyenne.

Cependant, nous constatons, comme en témoignent les propos des interviewées, que les partis ainsi que les listes libres n'ont pas pris en considération le critère du militantisme dans le choix des femmes figurant sur leurs listes électorales. Le choix de ces femmes répond au seul critère de l'exigence de l'administration afin de faire accepter les listes proposées.

Troisième niveau :

La quasi-totalité des femmes élues lors de ces dernières élections n'ont jamais été élues lors des précédentes élections (2012).

Fait exception à cette règle, une seule femme élue au niveau de l'APC de Dely Ibrahim. Nous pouvons signaler, par ailleurs, le cas d'une élue qui s'était déjà présentée comme candidate aux élections municipales de 2012 sans pour autant décrocher un siège au niveau de l'APC de Chéraga.

Cela dit, c'est grâce à la nouvelle loi qui exige l'augmentation du nombre des femmes dans les listes électorales ainsi que la reconsidération de leur classement dans ces listes que le nombre des femmes élues aux APC a augmenté au niveau national.

5.1. Conduite de l'enquête et difficultés rencontrées

Après avoir défini l'approche méthodologique adéquate à notre recherche, nous avons entamé nos contacts avec les femmes élues au niveau des APC suivantes comme suit :

Chéraga.....	04
Dely Ibrahim.....	02
Ben Aknoun.....	01
Bir Mourad Raïs.....	03
Alger-Centre.....	05
Total.....	15

Nous avons choisi ces municipalités parce qu'elles sont en plein essor urbain et économique comptant plusieurs espaces commerciaux, culturels et artistiques qui incitent les femmes à militer et à se présenter aux élections afin de décrocher des sièges et améliorer la qualité des services ainsi que le milieu environnemental et artistique au profit des citoyens et citoyennes qu'ils soient résidents ou simples visiteurs de ces APC. Notons que parmi ces municipalités, celle d'Alger-Centre compte les plus vieilles bâtisses, les boulevards les plus prestigieux ainsi que les grands magasins et les différentes institutions de services.

Nous avons commencé, et ce dès le premier jour, à contacter les APC citées ci-haut pour fixer les RDV des rencontres avec les femmes élues ayant accepté de participer à cette étude. La durée de l'interview a été fixée entre 20 et 30 minutes pour répondre à des questions tournant autour de cinq axes comme il est mentionné dans le guide de l'entretien.

Vu la spécificité de cette étude, nous avons été confrontés à une somme de contraintes.

- Le refus des agents chargés de la sécurité et de la réception de nous permettre l'accès aux APC et d'y rencontrer les élues malgré la présentation des différents documents requis pour ce type d'études (autorisation de recherche, carte professionnelle...), ce qui nous a poussé à chercher officieusement des connaissances au sein des APC et à l'extérieur de celles-ci afin de nous permettre de contacter les élues et de fixer des RDV pour les interviews.
- Jusqu'au moment de l'étude, les femmes élues ne bénéficiaient pas encore de bureaux ou de matériels nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Elles n'avaient même pas obtenu leur détachement de leurs établissements d'origine malgré leur nouveau statut d'élues, voire de présidentes de commission, pour certaines d'entre elles et étaient, de ce fait, toujours contraintes d'exercer leurs fonctions d'origine, ce qui a rendu notre étude encore plus contraignante.

- Nous n'avons pas pu interviewer les élues dirigeant les annexes des APC au niveau de l'APC d'Alger-Centre (cité Frères Belili) car le bureau du responsable était en travaux et l'intéressée absente car continuant à exercer sa fonction d'origine. Il en va de même pour les annexes de Zyadiya (Chevalley) dépendant de l'APC de Dely Ibrahim dont nous avons rencontré l'élue au niveau d'une autre annexe à 5 km de la première.
- La difficulté de prendre des RDV au niveau des APC nous a obligé d'attendre parfois jusqu'à 3h (APC de Bir Mourad Raïs).
- L'hésitation et parfois même le refus de certaines élues d'être enregistrées. Même la prise de notes a fait l'objet de certains refus malgré l'explication de l'objectif de l'étude et la présentation des autorisations octroyées par les autorités (ministère de l'Intérieur et des Collectivités locales).

5.2. Analyse et discussion des interviews

5.2.1. Identification

Les élections du 23-05-2017 se différencient des précédentes en ce qui concerne le nombre des femmes élues aux APC. Elles se distinguent aussi par la présence, dans les listes électorales, de candidates appartenant à deux générations de l'indépendance ayant eu accès à l'enseignement et à une formation cognitive et culturelle quelque peu libérées des contraintes des traditions et des coutumes empruntées de patriarcat et de la dépendance aux hommes. Ces femmes se distinguent aussi par l'exercice de professions autrefois réservées aux hommes.

Ces acquis ont octroyé aux femmes une sorte de liberté et d'autonomie, ce qui leur a permis d'accéder à plusieurs secteurs, tels que la santé, l'administration, l'enseignement, les activités libérales.

Ce faisant, l'horizon du militantisme politique et associatif s'est ouvert devant elles étant appuyées par un arsenal de lois et de textes législatifs visant à protéger les acquis de la femme et l'incitant à plus de réalisations.

5.2. Niveau d'instruction, formation, parcours professionnel
Tel que nous l'avons cité plus haut, la plupart des interviewées appartiennent aux générations de l'indépendance, ce qui leur a permis d'accéder à l'enseignement et à la formation plus que leurs aînées qui en ont été privées. Ce climat leur a procuré la chance d'investir leurs aptitudes et d'acquérir des compétences professionnelles et de faire preuve de compétence et de gestion intelligente des différentes activités administratives. Concernant l'amélioration du niveau d'instruction de la femme élue, une de ces élues, avocate, affirme :

«J'ai rencontré les femmes violentées et je les ai défendues. J'ai traité des affaires concernant le divorce et la négligence familiale... C'est pour cela que j'ai choisi le militantisme politique au sein du parti afin de venir en aide à ces personnes vulnérables et cela me permet de réaliser certains vœux que je ne peux atteindre en exerçant ma fonction et je mobiliserais mon expérience pour distinguer entre les vrais nécessiteux et les usurpateurs venant à la recherche des aides matérielles telles que les aides alimentaires ainsi que le logement social et les locaux commerciaux.»

Une autre interviewée, ancienne gérante dans une entreprise privée, dit :

«J'ai passé vingt ans dans une entreprise privée. Je mettrai mon expérience au service du citoyen, notamment les jeunes (filles et garçons) et j'aime le travail au sein de la société civile.»

Une troisième élue, ayant eu plusieurs formations, dit concernant la femme élue :

«La femme élue doit être ambitieuse, aimant la vie et ayant l'envie de travailler et de transmettre ses apprentissages aux générations futures.»

Cette dernière image édifiante, elle l'aurait puisée dans son parcours éducatif et professionnel, ce qui lui a permis d'entrer en contact avec des milieux et des groupes de travail lui

ayant facilité la communication et le dialogue, et cela lui a permis de chapeauter la commission de gestion et de finances au niveau de l'APC de Chéraga.

5.3. Engagement militant

Une élue a décrit le militantisme politique comme «du sang coulant dans ses veines», ayant commencé le combat dans les rangs du RND depuis sa création et étant motivée par la volonté d'atteindre des positions avancées dans les institutions élues. De même, elle est engagée dans les rangs de l'UNFA et occupe le poste de responsable d'un bureau wilaya. Elle est en même temps membre d'une Assemblée nationale.

Elue lors des élections municipales de 2012, elle occupait le poste de responsable de la commission de la protection du milieu et de l'environnement.

A l'issue des dernières élections (2017), elle a réussi à décrocher le poste de vice-présidente de l'APC de Dély Ibrahim, responsable de la gestion et des finances. Elle peut être considérée comme la militante protectrice de l'égalité des genres dans tous les domaines.

Quant à une autre élue, elle semble incarner le désir de la réussite politique se montrant comme une militante assidue et acharnée sous l'effet de l'environnement familial. Elle est passée de l'enseignement au combat politique dans les rangs du RND et ne s'est pas désintéressée de l'activité politique après un premier échec lors des élections de 2012. Elle continue son combat et adhère au mouvement de soutien au président de la République, se présente lors des dernières élections et arrive à décrocher le siège de responsable de la commission des affaires sociales, culturelles et sportives à l'APC de Chéraga. De plus, elle a fait preuve d'un grand intérêt pour cette étude et nous a aidés à réaliser d'autres interviews avec ses collègues élues, motivées par la volonté d'améliorer leurs compétences dans la gestion et l'administration.

Une des élues citée plus haut constitue un cas original. Elle a commencé son activité politique lors des dernières élections (2017), s'est présentée sur la liste du MDA et a réussi à décrocher un siège au niveau de l'APC de Bir Mourad Raïs. Elle a, par ailleurs, adhéré à l'Académie de la société civile et a été élue présidente de la commission de protection de l'enfance. Elle a manifesté sa volonté de devenir député. Elle dit être une débutante qui a besoin d'une formation et d'un apprentissage au sein de son parti.

Une élue avec un niveau de 3e AS considère l'activité politique comme un lieu de promotion sociale et affirme :

«J'aime aider les gens qui ne connaissent pas (ne connaissent pas leurs droits, ne connaissent pas les lois...) à transmettre leurs doléances aux supérieurs.»

Une élue, responsable de l'annexe administrative de Hay El Bassatine à Bir Mourad Raïd, a adhéré au FLN en 2012 et a été militante de base, participant à la plupart des activités du parti au niveau de l'APC et de la wilaya, mais trouve qu'elle a besoin de plus de formation car le combat de la femme ne prend forme qu'à travers ce qu'elle offre comme services aux habitants du quartier qu'elle gère. Bien qu'elle soit une retraitée de l'enseignement primaire et avocate, elle dit que le combat est, pour elle, synonyme de modestie avec les gens. D'ailleurs, lors de l'enregistrement de l'interview dans son très modeste bureau, un homme âgé est venu demander de ses nouvelles. S'adressant à elle en tamazight, elle lui a répondu : «Outkalik ara, nequni labes», ce qui signifie «ne vous en faites pas, je vais bien».

Une autre élue peut, quant à elle, être considérée comme un exemple de militantisme et de sérieux dans le milieu politique féminin. Elle adhère à l'UNJA lors de ses études secondaires, puis à l'UNFA pendant les années de travail, puis à l'UGTA. En même temps, elle est militante des droits de la femme. Elle a travaillé comme responsable de cellule d'aide

aux femmes victimes du terrorisme pendant la décennie noire. Jusqu'au jour d'aujourd'hui, elle ne manque aucune rencontre organisée par son parti (FLN) et dit s'opposer, avec certaines militantes du parti, à toute déviation des principes de la révolution du 1er Novembre 1954. Elle cite même certaines militantes et moudjahidate comme Ferya Garmyaa, Djeflal Saliha, Mme Bouabdellah et Mme Meziani, ses sœurs du combat politique et sociétal.

5.4. Perception de la femme leader

Une élue déclare : « La femme leader, selon mon point de vue, est la femme qui tient à son authenticité et à ses valeurs car c'est ce qui la différencie des autres femmes. »

Cette vision nous la retrouvons chez la plupart des interviewées. Certaines de ces femmes considèrent la femme leader comme celle à qui le gouvernement lègue des postes et des responsabilités mais d'autres croient en l'existence d'une femme leader pour son combat et ses sacrifices et non par favoritisme.

Une autre dit encore : « La femme dans le milieu rural est encore otage de la tutelle patriarcale. »

Les textes législatifs exigeant que la femme soit bien positionnée dans les listes électorales lui ont permis de gagner des postes dans les APC et même de présider des commissions mais l'environnement social dans ces milieux ne permet pas à la femme d'exercer ses fonctions librement. En effet, elle est souvent guidée et influencée par des opinions et des positions qui ne représentent pas sa vision du monde comme femme élue. Elle dit : « L'homme ramène des femmes, les inscrit sur les listes électorales puis après leur élection, elles deviennent ses alliées et n'ont pas le droit de s'opposer à projet. On leur demande tout juste de lever la main. » Ce comportement, selon la même interviewée, est rencontré même dans les villes. En effet, « la logique du clan » semble entraver

le travail de la femme leader. Elle dit : «J'ai été écartée de la liste électorale en 2012, car je suis opposée à ce type de comportement.»

Cependant, une élue développe un point de vue différent de la femme leader. Pour elle, la femme leader est celle qui parvient à occuper les postes les plus importants dans les institutions de l'Etat, que cela soit par la voie de l'élection ou de la désignation. Le chemin est, selon elle, défriché par la loi et la femme leader se doit de se battre et à de faire des sacrifices.

5.5. Les perspectives de la femme

Les opinions des interviewées ne diffèrent pas beaucoup concernant les perspectives d'avenir de la femme. Certaines d'entre elles ont argumenté avec les différentes réalisations de la femme algérienne à travers l'histoire. Elles ont dit : «Nos mères et nos grand-mères nous ont laissé des exploits et des exemples à suivre, et la femme qui n'a ni passé ni présent ne peut concevoir l'avenir dans lequel elle réaliserait ses aspirations et ses espérances.»

Une autre espère : « Je dois œuvrer à ce que la femme soit dans une situation meilleure que celle qu'elle occupe aujourd'hui et la femme ne peut s'émanciper qu'en participant au développement de la société et en prouvant son mérite comme femme active et non passive.»

Une élue dit, quant à elle : «La femme doit être consciente du rôle qu'elle peut jouer dans la société ; si celle-ci lui procure les conditions nécessaires et la formation adéquate, elle pourrait de la sorte réaliser son être comme femme.»

Si le niveau d'instruction joue un rôle primordial dans la représentation de l'avenir, celui-ci vu comme des étapes successives (sur le court, le moyen et long terme), une élue a dit littéralement : «Je dispose de dix années d'expérience dans le militantisme mais je vous demande : instruisez-nous, nous sommes débutantes !» limitant son rôle à celui d'une médi-

atrice chargée de transmettre aux autorités compétentes les doléances des citoyens.

En conclusion

Nous ne pouvons pas statuer de manière unanime et tranchée sur les orientations politiques du groupe des interviewées. Nous ne pouvons pas dire qu'il s'agit de militantes dans des partis développant des idéologies, des idées ou des orientations politiques propres qu'elles défendent. Nous pouvons, par contre, adopter une autre lecture selon laquelle la femme interviewée dans cette étude serait en quête de promotion administrative et d'évolution sociale, et cela se manifeste notamment dans les aspirations à accéder à des postes de responsabilité dépassant le cadre du militantisme de base pour promouvoir la femme et défendre ses droits. Certaines d'entre elles ont même bénéficié d'une retraite anticipée pour adhérer aux listes des partis et aux listes indépendantes car les postes qu'elles occupaient ne leur permettaient pas de réaliser ce que leur permettent de réaliser les sièges décrochés au sein des APC.

Il s'agit donc d'une opportunité permise par la loi, mais la femme élue doit saisir l'occasion de son élection pour faire prévaloir le droit des femmes non seulement en ce qui concerne l'aide matérielle et sociale, bien que celle-ci soit indispensable, mais également la place de la femme dans la société et la défense de ses droits qu'entravent certaines coutumes et traditions.

Ainsi, pour développer les capacités et les aptitudes de la femme élue dans l'administration de l'intérêt public et sa formation technique dans le domaine du suivi des projets réalisés par les APC dans le cadre du développement local pour améliorer les conditions de vie des citoyens, l'Algérie a besoin de la participation de tout le monde.



CHAPITRE VI

FEMMES LEADERS DANS LE MOUVEMENT ASSOCIATIF

Même si le statut des femmes algériennes a évolué au cours des dernières décennies, celles-ci sont toujours l'objet de fortes discriminations légales, économiques et sociales. Les réformes de 2005 du code de la famille représentent, il est vrai, un réel progrès, mais maintiennent encore de nombreuses dispositions discriminatoires. Malgré l'incorporation massive de la femme dans le système éducatif, le taux d'insertion professionnelle de la femme algérienne est encore faible par rapport à d'autres pays maghrébins. Elle est généralement cantonnée dans certains secteurs d'activité. Leur poids au sein des institutions politiques est aussi très minoritaire.

6.1. Sur le mouvement féministe algérien

Elles n'ont pas non plus une forte présence au sein du mouvement associatif. Le mouvement féministe algérien, né dans les années 1980, s'est construit et a articulé son discours en opposition au code de la famille, adopté en 1984. Dirigé par une élite proche des milieux politiques de gauche, le mouvement a été traversé par de profondes divisions et a en partie perdu de sa vigueur. Le mouvement a été paralysé durant la décennie noire, pris en étau entre les islamistes et la répression du régime. La violence qui a sévit durant ces années, a particulièrement touché le collectif des femmes.

C'est à partir des années 2000 que l'on retrouve un certain dynamisme associatif, principalement à caractère urbain. De nouvelles thématiques sont apparues venant structurer et dépolitiser aussi l'agenda de ces associations : la lutte contre la violence faite aux femmes ; les questions de santé ; la divulgation des droits...

Dans le milieu rural, parler d'un dynamisme associatif féminin serait un bien grand mot. Il n'en reste pas moins que de nombreuses associations y ont été créées et que des expériences intéressantes y sont menées.

Il s'agit d'un contexte beaucoup plus difficile car en général, les femmes n'ont pas les mêmes acquis que dans le milieu urbain. La présence de la femme dans le domaine public y est beaucoup plus rare.

L'importance de cette étude empirique des femmes leaders dans l'association se trouve dans le fait que le support à la société civile et au mouvement associatif soit un élément clef dans la société.

Le dynamisme de la société civile en général et des associations en particulier constitue un élément central dans la reconstruction du lien social, un point crucial en Algérie, s'agissant d'un pays qui après une décennie de violences connaît une profonde déstructuration.

TABLAUX 13. Organisations non gouvernementales (ONG) travaillant sur le genre et/ou abordant les problèmes des violences à l'égard des femmes

Nom de l'organisation	Siège
Centre d'information et de documentation sur les droits de l'enfant et de la femme (CIDDEF)	Alger
Association de thérapie familiale (ATF)	Dely Ibrahim Alger
Association Algérienne pour la planification familiale (AAPF)	Bir Khadem Alger
Sos Femmes en détresse (SOS FD)	Alger
Association pour le développement de la femme rurale (ADFR)	Ain Temouchent
Association El Mourchid pour la santé (AESM)	Ouargla
Association des femmes algériennes pour le développement (AFAD)	Annaba
Association pour la maternelle et l'enfance abandonnée El Rahma (AMIAR)	Adrar
Association des activités scientifiques Chorfa	Bouira
Association culturelle El Amel	Constantine
Association Défi et Espoir contre les myopathies de la wilaya de Constantine (ADEM)	Constantine
Association des femmes cadres de Béjaïa (AFAC)	Bejaïa
Association Nationale des Algériennes Managers et Entrepreneurs	Alger
Organisation Nationale des handicapés moteurs Algériens (ONHMA)	Ain Temouchent

La société civile algérienne et en particulier le mouvement associatif est un champ inexploré. C'est pour cela qu'il s'agit d'une question fondamentale pour améliorer la compréhension de la réalité politique, économique et sociale de l'Algérie. Il est donc nécessaire de disposer d'instruments qui facilitent la connaissance des différents acteurs qui composent le tissu associatif algérien (caractéristiques, actions, potentialités, points faibles et points forts) et les éléments politiques et sociologiques et culturels qui configurent et conditionnent son avenir, en particulier la présence de la femme dans le mouvement associatif surtout en tant que leader, car cela reflète la situation de la femme dans toute la société.

6.2. Brève histoire du mouvement associatif

Dès l'indépendance, en 1962, le régime algérien avait reconduit la loi sur les associations de 1901 établie durant la période coloniale⁴⁷. Cependant, à mesure que le régime consolidait son pouvoir sur la base du parti unique, il imposait de nombreuses restrictions à la liberté d'association. La promulgation de l'ordonnance de 1971, en instituant le double agrément³, permit aux autorités d'exercer un pouvoir arbitraire notamment en matière d'autorisation de création d'association. Les associations constituées dans ce contexte relevaient des domaines sportif, professionnel ou religieux et étaient contrôlées par les organisations de masse et les unions professionnelles, elles-mêmes encadrées par le régime.

Il faut attendre l'adoption de la loi n°87-154⁴⁸ en 1987 pour que certaines restrictions soient levées. Les réformateurs, qui marqueront le gouvernement Hamrouche entre juillet 1990 et juin 1991, ont, semble-t-il, pris conscience que les associations pouvaient servir de relais à leur projet en les soutenant ou en assumant des politiques dont le coût économique ou

(47) Durant la période coloniale, on pouvait distinguer trois types d'association : les associations mixtes constituées par des Algériens et des Européens, gravitant autour du mouvement ouvrier ; les associations composées de colons européens (coopératives, amicales, clubs sportifs) ; les associations qui n'étaient formées que par des Algériens comme les associations de bienfaisance musulmanes, des associations socioculturelles, éducatives qui feront partie du mouvement national durant la lutte pour l'indépendance de l'Algérie. L'agrément donné par le wali dans le cas des organisations à vocation locale ou par le ministère de l'Intérieur pour celles à vocation nationale devait être précédé de l'avis favorable du ministère concerné par l'objet principal de l'association.

(48) La loi no87-15 votée en juillet 1987 a supprimé certaines restrictions à la création d'associations.

social était trop élevé pour les gouvernants. Dans cette optique, on peut citer l'exemple de l'Association algérienne de planification familiale (AAPF) qui a été appelée à mener une politique plus audacieuse que l'État en matière de politique de la famille tout en canalisant les fonds des bailleurs étrangers.

Les émeutes populaires d'octobre 1988 ont permis une accélération du rythme des réformes. Après l'adoption de la Constitution de 1989, qui a ouvert la voie à la liberté d'association ratifiée par la loi 90-31 de décembre 1990, le mouvement associatif a connu un essor sans précédent. Ce nouveau cadre législatif restait, cependant, assez flou sur certains aspects, tandis que certaines dispositions de la loi ont permis au pouvoir de conserver des mécanismes de contrôle et de limitation à l'exercice de la liberté d'association.

Cela s'est traduit notamment au niveau de la création d'une association par l'exigence des critères suivants : celle-ci devait être effectuée par au moins quinze personnes majeures, de nationalité algérienne, jouissant de leurs droits civils et civiques et n'ayant pas eu de conduite contraire aux intérêts de la lutte de libération nationale. De même, l'article 7 de la loi stipule qu'une association n'est «régulièrement constituée» qu'après avoir souscrit à trois formalités, à savoir :

(I) Le dépôt de la déclaration de constitution auprès de l'autorité publique, la préfecture pour les associations locales et le ministre de l'Intérieur pour les associations à caractère national.

(II) L'obtention d'un récépissé d'enregistrement de la déclaration de constitution auprès de l'autorité compétente après «examen de conformité aux dispositions de la présente loi». Ce récépissé devant être délivré au plus tard 60 jours après le dépôt. Même si l'autorisation préalable a été supprimée, l'avis de conformité de l'administration constitue néanmoins un mécanisme de contrôle.

(III) La publication de la constitution dans un quotidien national d'information.

Par ailleurs, la loi établit des contraintes relatives au régime de financement, les dons et legs d'associations étrangères requérant une autorisation préalable des pouvoirs publics et étant interdits quand ils ne sont pas en rapport avec leur objet social⁴⁹.

Malgré toutes ces restrictions, le cadre juridique de la loi de 1990 fut considéré comme étant libéral. Il n'a pas été un frein à l'expansion du réseau associatif islamiste puisque, selon le ministère de l'Intérieur de l'époque, il y avait en Algérie 11.000 associations à caractère religieux⁵⁰.

Dès l'interruption du processus électoral en janvier 1992, le Haut-Comité d'État, qui assume alors le pouvoir, instaure l'état d'urgence (le décret n°92-44). L'exercice du droit d'association et de réunion est limité et le tissu associatif devient un enjeu de pouvoir dans la mesure où il doit se positionner vis-à-vis de la nouvelle situation politique.

Enfin, l'état d'urgence implique le retour à un cadre juridique coercitif qui s'est traduit dans la pratique administrative par la réintroduction du «double agrément» supprimé dans la loi de 1990 et l'imposition de procédures de plus en plus lourdes.

Malgré ce contexte guère favorable, le rythme de croissance de l'espace associatif n'a pas diminué, puisque entre 1990 et 1997, 57.000 associations ont été créées dont 1.000 d'envergure nationale et 56.000 locales⁵¹. Un phénomène assez surprenant puisque cette expansion du mouvement associatif se produit dans une dynamique sociale profondément marquée par la violence qui domine cette période⁵².

Si l'arrivée à la présidence de la République de Bouteflika en 1999 et la mise en place de la politique de réconciliation nationale ont marqué la fin de la décennie noire, l'état d'urgence est toujours en vigueur aujourd'hui.

Dès lors, les pratiques administratives restent contraignantes et l'attitude du pouvoir vis-à-vis des associations oscille entre

(49) DAHAK Bashir, La liberté d'associations en Algérie, 2007, consulta do en www.euromedrights.net

(50) LIVERANI, Andrea, Civil society in Algeria, the political functions of associational life, Londres, Routledge, 2008, p20

(51) KETTAB, Sahara : « Les violations des libertés associatives », dossier no9, Comité Justice pour l'Algérie, 2004

(52) Omar Derras constate que de 1990 à 1994 un nombre considérable d'associations ont été agréées (60 % des associations considérées dans l'échantillon de l'étude réalisée), et seulement (16,3 %) dans la période. DERRAS Omar : « La participation associative et rapport au politique des jeunes en Algérie », dans les cahiers du CRASC n°5 « Le mouvement associatif au Maghreb », 2002

l'instrumentalisation, la cooptation, voire le harcèlement. De nombreuses associations sont à la merci de décisions administratives arbitraires, justifiées par le fait que dans le cadre de l'état d'urgence, toute manifestation de rue et/ou réunion publique étaient interdites⁵³.

Par ailleurs, la plupart des associations algériennes concentrent leurs activités dans le domaine social, culturel et dans l'environnement, c'est-à-dire dans des secteurs d'interventions que l'État a intérêt à promouvoir et qui prolongent ou soutiennent les actions publiques.

En revanche, les associations de plaidoyer et celles qui agissent en général dans des secteurs plus «politiquement» sensibles sont en nette minorité (droits de l'homme, associations contre la corruption, culture berbère, union des syndicats autonomes, etc.)⁵⁴.

La défense des droits de la femme, la lutte contre la violence et la discrimination à l'encontre des femmes sont depuis la seconde moitié des années 1980, des vecteurs importants de mobilisation de la société civile algérienne.

L'adoption en 1984 du Code de la famille par l'Assemblée nationale populaire a été le point de départ de la cristallisation de la lutte des féministes en Algérie et a marqué la fin de l'hégémonie de l'Union nationale des femmes algériennes (UNFA) inféodée au FLN⁵⁵.

En effet, c'est en 1985 que naît l'Association pour l'égalité devant la loi des femmes et des hommes (AELFH), comme acte de dissidence face à l'organisation officielle de représentation des femmes restées passives face à l'adoption du code de la famille en 1984.

Encadrées par des anciennes militantes des partis de gauche qui ne seront légalisés qu'à la fin des années 1990 (PAGS, RCD, FFS, PT), les associations de défense des droits de la femme ont été

(53) Cette interdiction était selon M. Ksentini d'autant plus justifiée qu'en vertu de l'article 46 du décret d'application de la « Charte pour la paix et la réconciliation nationale » toute personne qui, par déclaration ou écrit, ternit l'image de l'Algérie au niveau national et/ou international est passible de 3 à 5 ans de prison. 9 El Watan, 14/6/2008

(54) Le rapport algérien sur la situation des droits de l'Homme, remis à la commission des droits de l'homme de l'ONU en 2001 précisait que sur les 45 000 associations officiellement recensées, il n'y avait que 5 organisations de défense des droits humains

(55) Une des premières associations indépendantes des organisations contrôlées par l'État voit le jour en 1985 après l'adoption du code de la famille de 1984

traversées par d'importantes scissions internes qui ont pu affaiblir leur capacité d'obtenir gain de cause dans leurs revendications. Il s'agit de divisions idéologiques et stratégiques.

Certaines organisations ont pris position pour l'abrogation du code de la famille alors que d'autres préféreraient parler de réformes. Ces divisions se sont accentuées avec la montée de l'islamisme et la position à adopter face à l'interruption du processus électoral en janvier 1992.

Dans les années 1990, le mouvement associatif féministe a souffert des fractures qui divisaient alors la société algérienne et s'est fragmenté entre lignes «éradicatrice» et «réconciliatrice».

Deux organisations ont alors vu le jour : la première, l'Association indépendante pour le triomphe des droits des femmes (AITDF), fondée par Khalida Messaoudi et Nadia Liassine en janvier 1990, se fixait comme but la lutte contre l'intégrisme tandis que la seconde, le Rassemblement algérien des femmes démocrates, créé par Louisa Hanoun et Salima Ghezali, militait en faveur de la poursuite du processus électoral. D'autres associations ont inscrit la lutte pour les droits des femmes dans une démarche ou stratégie politique basée sur la démocratie et les droits de l'homme.

En 1997, sur les 800 associations à caractère national agréées, il n'y avait que 15 associations de femmes, soit 1,87%, dont seulement 6 sont conformes à la loi sur les associations, selon le Ministère de l'Intérieur. Ainsi, le pourcentage d'associations de femmes agréées ne dépasserait pas les 2%⁵⁶.

Selon les chiffres disponibles sur le site internet du Ministère de l'Intérieur du gouvernement algérien, il y aurait actuellement en Algérie que 962 associations nationales agréées dont 23 sont des associations de femmes ou pour la femme (2,3%). Quant aux associations locales, elles atteignent le nombre de 77 361 avec seulement 0,90% d'associations de femmes⁵⁷.

Selon une étude réalisée en 2007 sur le mouvement associa-

(56) SAÏ Fatima Zohra: « Les associations féminines en Algérie entre le politique et le socio-culturel » dans L'Algérie face à la mondialisation, Tayeb Chentouf, 2008

(57) Voir chiffres disponibles sur: <http://www.interieur-gov.dz>

tif⁵⁸, les femmes sont très largement sous-représentées dans les associations (23% contre 77% pour les hommes).

Leur implantation est surtout urbaine. Selon les chiffres apportés par la même étude, 8 associations féminines sur 10 sont localisées en milieu urbain. Les associations où il y a plus de deux femmes membres de bureaux (49/132) sont à 76% d'implantation urbaine contre 12% en milieu rural.

La wilaya d'Alger comptait officiellement 5 441 associations en 2004, la wilaya d'Oran en comptait environ 1 500 en 2001, tandis que celle de Tizi-Ouzou en comptabilise 2 258 en 1999 (environ 3 000 en 2004).

Sur les caractéristiques de l'engagement associatif des femmes, l'étude de Salhi indique que les femmes membres d'associations sont à 55% célibataires, contre 25% pour les hommes. Les femmes mariées représentent 37% contre 74% pour les hommes. Le pourcentage de femmes veuves ou divorcées est de 9%, les hommes dans la même situation représentent 1%. L'étude montre ainsi que l'absence de lien conjugal favorise l'engagement associatif chez les femmes.

Affaibli par de nombreuses scissions, le mouvement associatif féminin est en général fragile, peu structuré et peu consolidé. En raison des divisions internes, les effectifs se sont assez réduits. Les rapports entre les associations féminines et les partis politiques malgré la volonté de certaines associations de gagner en autonomie se caractérisent toujours par une certaine opacité. Dans certains cas, les associations sont directement les relais des partis politiques ou indirectement instrumentalisées pour étendre l'influence d'un parti par le biais de l'action sociale et culturelle.

La normalisation politique à partir des années 2000 a permis aux associations de reprendre leurs activités. Même si le code de la famille est toujours au cœur de la lutte du mouvement féminin, l'agenda ou les thématiques et stratégies de travail des associations se sont diversifiés. (Femme et travail, vio-

(58) SALHI Brahim, KARAOUZÈNE Mohamed, Le mouvement associatif en Algérie: Histoire, législation, état des lieux, Unité de Gestion de Programme - UGP/ONG's,

lence faite aux femmes, CIDDEF). Des associations ont été créées pour assister les femmes victimes de violence durant la décennie noire (SOS Femmes en détresse).

La place de la femme et son engagement dans l'espace public en général et associatif en particulier reste très faible tant au niveau de la prise de responsabilité au sein des associations qu'en tant qu'adhérentes. Les femmes ne représenteraient que 16,2% de l'encadrement des associations dont une cinquantaine en tant que présidentes (11%) et 18% occupent une fonction au sein du secrétariat⁵⁹.

Le caractère conservateur des principaux textes légaux qui régissent le statut de la femme tient aussi bien à l'attachement des élites au pouvoir aux valeurs traditionnelles parfois comme concessions aux islamistes ou dans d'autres cas comme expression de convictions bien ancrées dans les mentalités. Cependant, il se trouve de plus en plus en décalage par rapport aux mutations socioéconomiques qui touchent l'ensemble de la population féminine : elles ont atteint à peu près le même taux de scolarisation que celui des hommes, elles sont de plus en plus nombreuses à intégrer le marché du travail, même si ces processus sont lents et encore modestement visibles.

Le poids des traditions et le recours à de nouveaux référents idéologiques et religieux évoquant le retour à un passé mythique et idéalisé, sacralisant le rôle de la femme comme mère et principal agent de transmission des valeurs freinent aussi la pleine intégration de la femme dans l'espace public en général. D'autres contraintes empêchent aussi les femmes de s'engager pleinement dans la vie professionnelle, comme le manque de dispositifs spécifiques pour prendre en charge la garde des enfants, l'aménagement des horaires...

La violence qui a marqué la décennie 90 a aussi beaucoup contribué à l'enclavement ou au repli sur soi des familles. La femme a été et continue à être l'objet d'une protection ren-

(59) DERRAS Omar: « Les algériennes dans l'espace associatif », Les Cahiers de Liberté, no2, mars-avril 2009

forcée par le clan familial. Elles ont été aussi parmi les collectifs les plus ciblés par le conflit qui a sévi en Algérie durant ces années-là.

6.3- L'étude empirique :

Notre étude s'est basée sur la question de la participation des femmes à la sphère politique et civile ; le premier volet, qui concerne la sphère politique, s'est appuyé sur les élues femmes dans les APC ; le deuxième volet a insisté sur la femme dans la sphère civile ou mouvement associatif. Pour les deux sphères, nous avons mené une enquête semi-directive sur 30 femmes : 15 femmes élues aux APC et 15 femmes présidentes des associations femmes, et pour réaliser cela, nous avons commencé par établir une pré-enquête.

Pour la participation des femmes au mouvement associatif, nous avons choisi quatre présidentes ou membres d'association au niveau des communes de la wilaya d'Alger.

Nous avons insisté sur le fait que les localisations et les centres d'intérêt des cinq associations ciblées soient différents :

Association 1 : (droit des femmes) : Alger-Centre

Association 2 : association pour le développement social de la femme : Réghaïa

Association 3 : association de sport féminin (sportif) : Oued Smar

Association 4 : association de lutte contre la violence envers les femmes (multi): Draria

Après cette pré-enquête, nous avons pu formuler les questions clés et constituant le guide final de l'enquête semi-directive comme suit :

Ce guide d'entretien est structuré en cinq rubriques. La première est classique, il s'agit de relever quelques éléments d'identification basiques pour pouvoir construire le profil social de l'enquêtée. La deuxième est relative à la connaissance de la trajectoire des élues sur deux plans : éducation-formation et vie professionnelle. Ces parcours peuvent donner des

éléments constitutifs du militantisme des femmes.

La troisième rubrique concerne le niveau d'engagement des femmes dans les différentes actions entreprises au niveau des ONG comme au niveau politique. La quatrième porte sur la perception qu'ont les femmes du leadership, leurs modèles de référence ainsi que sur la connaissance des sources des textes juridiques organisant la vie sociale selon le genre.

La dernière rubrique porte sur les attentes et perspectives des femmes en rapport avec le leadership. Il s'agit de cerner les besoins de ces femmes en matière de renforcement des capacités sur la question de leadership en rapport direct avec leurs projets d'avenir.

Dans une étape suivante, nous avons contacté les femmes ciblées pour des entretiens personnels. Nous avons pu voir 9 femmes appartenant à différentes associations sur la wilaya d'Alger avec lesquelles nous avons eu des entretiens très riches. De ces derniers, nous sommes parvenus aux observations de terrain que nous présenterons dans le point qui suit :

6.4. Des observations empiriques :

A un autre niveau d'analyse, nous pouvons constater qu'en général, il y a peu de liens entre les représentantes des associations de femmes dans le milieu rural et celles des associations féministes en milieu urbain. Ces dernières ont un parcours tout à fait différent.

Portés par des élites, les projets associatifs féministes qui ont vu le jour à la fin des années 1980 ont un ancrage très limité dans le milieu rural.

Les discours et les stratégies déployées par ces associations trouvent peu d'écho chez la femme rurale qui de par son éducation, son mode de vie et ses expériences a du mal à se reconnaître dans l'image véhiculée par les dirigeantes des associations féministes, universitaires, parfois proches des élites et des partis politiques. Ces dernières n'ont pas adapté leurs

discours et semblent en général méconnaître la réalité vécue par la femme rurale.

Pour d'autres petites associations locales dans le monde rural, le projet associatif est né de l'initiative d'un groupement de femmes qui se sont associées dans le but de défendre les droits de la femme rurale. Le parcours personnel peut être aussi à l'origine du projet associatif comme dans le cas de l'entretien n° 4.

D'autres projets associatifs de femmes dans le monde rural, parfois de plus grande envergure, ont été créés par des personnalités qui ont assumé des postes de responsabilité au sein de l'administration

Le manque de ressources matérielles et en particulier de locaux est un facteur qui a été systématiquement invoqué au cours des entretiens réalisés comme la cause de nombreux déficits au sein des organisations. L'absence de local ne permet pas de souder une équipe de travail. Dans quelques cas, le centre physique de référence de l'association devient le domicile personnel du président de l'association.

Cette confusion au niveau de l'espace physique associatif crée aussi une confusion par rapport au projet associatif qui a tendance à être personnalisé et qui en même temps rend plus difficile l'appropriation du projet par les membres de l'association.

L'obtention d'un local pour les associations est très souvent tributaire des ressources financières de l'association mais aussi et surtout du réseau relationnel.

L'achat ou la location d'un local suppose pour une association un effort financier considérable et dans bon nombre de cas, seule l'affectation d'un bien de l'Etat peut résoudre le problème. Souvent, la solution pour les associations locales passe par la concession d'espaces par les collectivités locales, ce qui les soumet à une dépendance au bon vouloir des autorités locales qui peut aussi faciliter l'instrumentalisation de ces associations.

La plupart des associations qui ont été analysées dans la présente étude sont confrontées à ce problème. Le manque de local entrave aussi la constitution d'une mémoire pour l'association, une trace des projets réalisés. C'est aussi un espace nécessaire à l'échange. La coordination est aussi un élément essentiel pour la visibilité de l'association. D'autant plus qu'il s'agit d'associations locales qui misent beaucoup dans leur stratégie de travail sur la proximité.

Le mouvement associatif algérien en général et le secteur féminin n'échappent pas à cette tendance est fortement marqué par le personnalisme et le présidentielisme. Les associations sont souvent le fruit d'un projet ou d'une initiative individuelle portée par le président de l'association. Il se crée souvent dès le départ un lien de dépendance entre l'association et son président fondateur dont la rupture entraîne souvent la fin du projet.

Nous pouvons invoquer en premier lieu la rupture générationnelle. C'est le cas principalement des associations féministes en milieu urbain qui ont vu le jour dans les années 1990. Les dirigeantes de ces associations n'ont pas réussi à établir des liens idéologiques et à assurer la continuité de leurs discours.

Cette nouvelle génération de femme est profondément marquée par l'influence et l'impact de la mouvance islamiste et la violence de la décennie noire.

Elle évolue dans un contexte social et idéologique beaucoup plus régressif. Les femmes ne portant pas de «hijab» deviennent minoritaires au sein des adultes (soit 1 femme sur 10) selon un sondage réalisé par le Centre d'information et de documentation sur les droits de l'enfant et de la femme (CIDDEF)⁶⁰. (Un des cas étudiés, voir les entretiens en annexe)

La relève au sein des associations est aussi entravée par le manque de transmission des savoirs et des motivations et le manque de qualification des cadres associatifs liés au déficit

(60) Selon un sondage réalisé par le CIDDEF (voir 1,5 million de femmes qui ont l'interdiction de sortir de chez elles et de travailler voir : <http://www.ciddef-dz.com/pages-index/index.php>)

de structures fonctionnelles capables d'assurer une continuité au projet associatif de façon autonome.

En ce qui concerne les ressources humaines, le diagnostic partagé par toutes les associations se situe clairement au niveau du déficit en termes de capacités et de formation ainsi que le manque de culture associative.

Bien souvent, les responsables de projets associatifs se plaignent du manque d'engagement de la jeunesse dans le monde associatif et du fait que de nombreux jeunes choisissent cette voie souvent par intérêt. Il est vrai que le contexte socio-économique n'est pas favorable au développement du volontariat.

En ce qui concerne les activités, les associations de femmes rurales reproduisent en général le même modèle : (sensibilisation sur les questions juridiques ; alphabétisation ; activités génératrices de revenus).

Les ateliers proposés aux femmes sont à peu près tous les mêmes : couture, broderie, cuisine, pâtisserie. Ce modèle est reproduit dans toutes les régions de l'Algérie dans le milieu rural sans que soit posée la question au préalable de la viabilité économique de ces activités ou du potentiel de ces activités pour que les bénéficiaires gagnent en autonomie et autosuffisance par rapport à la famille.

Certains cadres associatifs remarquent, à juste titre, que peu importe le contenu des lois, ce qui compte et qui constitue déjà un progrès est le fait de créer un espace pour les femmes dans lequel il leur sera permis d'avoir un contact avec l'extérieur. Il s'agit, selon eux, d'un processus lent et brûler les étapes peut parfois être contre-productif.

Pour d'autres encore, peu importe le contenu, il s'agit avant tout de donner des outils, de créer de nouvelles attentes et perspectives : l'on peut évidemment même par le biais d'un atelier de couture transmettre d'autres types de savoirs et d'expériences.

La nature des relations que maintiennent les associations avec les autorités locales varie en fonction des différents profils de l'association. Cependant, la plupart des associations considèrent qu'en général, il y a de la part des autorités un manque de soutien. Les autorités locales sont même parfois perçues comme une menace pour la continuité du projet associatif.

Dans d'autres cas néanmoins, les bonnes relations entretenues avec les autorités locales sont mises en avant et constituent un atout pour l'association. Même si à travers leurs discours, la plupart des associations abordées se disent apolitiques, les associations ont tissé de nombreux liens de différentes natures avec les autorités.

Il existe en général des liens : dans le cas du mouvement féministe urbain, les liens avec les partis politiques sont étroits. Bien souvent, les dirigeantes des associations sont aussi militantes de partis politiques. Parfois, ce sont des personnes qui ont joué un rôle au sein de l'administration qui sont à l'origine du projet associatif. Avec les administrations locales, les liens tissés par les associations sont aussi nombreux que nécessaires pour maintenir en vie le projet associatif souvent en prise aux des difficultés administratives.

Grâce aux bonnes relations tissées avec les autorités locales ou autres institutions, une association peut obtenir une marge de manœuvre et une capacité d'action qu'elle ne pourrait pas obtenir sans ce soutien.

Les associations sont, dans ce sens, toujours susceptibles d'être instrumentalisées mais elles pourraient aussi profiter des espaces d'intervention laissés vacants par l'Etat pour asseoir leurs stratégies, s'implanter, renforcer leurs capacités et gagner en influence afin de devenir des acteurs indispensables et incontournables qu'il sera plus difficile de réprimer, contrôler la création de réseaux et de plateformes de coordination, une stratégie qui a eu des résultats mitigés.

La culture individualiste, la prégnance des rivalités entre les associations, le caractère personnaliste et présidentieliste de nombreuses associations sont les principales raisons évoquées pour expliquer la faiblesse de l'activité en réseau du tissu associatif algérien.

Même si la plupart des associations, objets de l'étude, reproduisent les mêmes activités, elles n'ont pas développé entre elles des échanges de connaissances et savoir-faire afin de mettre à profit les expériences acquises dans un même domaine d'activité. A l'exception de quelques formations proposées par quelques-unes qui ont permis de créer une certaine dynamique d'échanges et de rencontres qui peut permettre de dégager des synergies et des projets en commun par les diverses organisations.

La création de réseaux est perçue par de nombreux responsables d'association comme prématurée pour le tissu associatif algérien. Il faudrait tout d'abord impulser l'émergence d'une culture associative avant de créer des réseaux qui finissent par être des coquilles vides. Il serait plus utile de commencer au niveau local, régional par le développement de sous-réseaux ; faciliter les échanges et les rencontres au niveau de la région comme première étape pour l'apprentissage du travail en réseau.

La plupart des associations qui ont fait l'objet de la présente étude n'ont pas développé de stratégie de communication externe. En général, elles n'ont pas de responsables de communication. Les associations locales basent leur communication externe sur le bouche à oreille, le porte-à-porte. D'autres organisations utilisent ponctuellement l'affichage, les expositions, les journées portes ouvertes pour faire connaître leurs activités.

Parmi l'échantillon d'associations consultées, quelques-unes utilisent des supports plus sophistiqués afin de diffuser l'ensemble de ces activités à une audience la plus large possible.

En général, les associations où la femme a obtenu une certaine représentativité, et dont certaines sont dirigées par une élite issue du mouvement féministe et militantisme politique, ont un discours, des capacités et des structures plus ou moins consolidées selon les organisations. Les discours dont elles sont porteuses ne rencontrent que peu d'écho parmi les associations rurales qui au quotidien font souvent face à des besoins et problèmes beaucoup plus basiques ou prosaïques. Le discours sur les droits y est donc peu prégnant.

Les associations locales de proximité sont, quant à elles, beaucoup plus au fait des réalités locales et des attentes de la population ciblée par leurs projets mais elles n'ont que de faibles capacités et ne disposent que de ressources limitées, leur capacité d'atteindre une population beaucoup plus importante est restreinte en raison de ce manque de capacités.

Pour conclure :

L'analyse de la ligne des discours des associations genre a fait ressortir l'existence d'une rupture entre les associations pionnières et celles nouvellement créées.

En ce qui concerne le tissu associatif chez les nouvelles associations, l'intégration de la perspective genre est loin d'être acquise, considérant l'incorporation dans les objectifs comme dans les différentes actions des associations de l'idée de changement des rapports de pouvoir entre hommes et femmes et pour la promotion de l'équité, et de l'égalité dans le développement. On peut observer, en général, dans la majorité des activités que réalisent ces associations, un manque de concordance avec l'approche genre, contrairement aux anciennes associations qui ont comme objectif primordial les droits de la femme.

Conclusion générale

Cette étude a traité une question pertinente liée à la représentation et la participation de la femme à la vie publique notamment. Quelques résultats peuvent être dégagés pour chaque pays étudié.

Le cas algérien

- Les choses évoluent positivement pour les femmes, et ce, à travers les textes de droits fondamentaux (Constitution) et sur le plan juridique à l'exception du code de la famille.
- Pour les femmes leaders, ce code, malgré sa révision en 2005, reste toujours inégalitaire, car il creuse un fossé entre les textes de loi et les attitudes d'ordres traditionnel et socioculturel de la société algérienne.
- Les efforts juridiques n'ont pas tellement favorisé, socialement parlant, une participation significative des femmes dans la sphère publique, telle que la prise de décisions politiques équitables au niveau local, voire national.
- La représentation, la montée des femmes à l'APN depuis 2012 n'est plus le résultat de l'application d'une loi organique, mais intervient grâce à un système de calcul effectué par le ministère de l'Intérieur, selon certains militants.
- La mise en place du système des quotas en 2012, n'y a rien changé.
- La faible présence sur les listes de candidature des partis politiques des femmes-candidates aux élections ne peut être expliquée qu'au fait qu'au sein des partis, les mentalités réfractaires à l'émancipation de la femme sont très pesantes.
- Les obstacles sociaux qui entravent la participation des femmes et le contrôle par les partis politiques qui définissent le classement nominatif des femmes sur les listes rendent le système des quotas très limité.

Le cas libanais

Il existe des dispositions légales pertinentes qui ont laissé les questions de statut personnel sous la juridiction de la législation confessionnelle. Ce système confessionnel représente l'un des facteurs fondamentaux qui explique la faiblesse de la participation des femmes libanaises à la vie politique.

Le cas jordanien

La faiblesse de l'activité des femmes dans le domaine économique a conduit à leur subordination. Cet obstacle persiste malgré le quota pour les femmes en général et pour les minorités religieuses en particulier : les chrétiens et les Circassiens.

Le cas tunisien

Après la révolte de 2011 et l'adoption d'une nouvelle Constitution en 2014, les droits des femmes en Tunisie ont connu une avancée majeure au niveau législatif à travers les lois organiques relatives aux partis politiques et aux élections législatives. Ces textes apportent des garanties quant à la représentation et la parité femmes-hommes dans les assemblées et les conseils élus ainsi que l'égalité des chances pour assumer les différentes responsabilités sur la base de la compétence et de l'équité, mais le chemin est encore long. Un seul parti a pu dépasser le seuil de 0,5, à savoir l'Union pour la Tunisie. Avec une moyenne globale de l'indice de 0,2, seuls deux autres partis se distinguent (Courant démocrate & Congrès pour la République) avec des scores au-dessus de la moyenne.

Le cas marocain

On constate qu'après une décennie de la mise en place du système des quotas en 2002 et après trois élections législatives, les femmes au Maroc restent largement sous-représentées au sein du Parlement et des Conseils régionaux. Le système des quotas ne semble pas avoir permis d'améliorer la représentation féminine au-delà de ce seuil obligatoire. D'une certaine manière, ce système s'est même avéré contre-productif. Des efforts sont encore nécessaires pour améliorer la représentation des femmes au Maroc.

Quelques recommandations techniques

Tant que la femme n'est pas considérée socialement et culturellement comme partie intégrante de la vie publique, comme individu à part entière, cela signifie que le cadre juridique est peu effectif. L'impact des lois reste très limité, elles n'ont pas été accompagnées par une évolution significative au niveau des mentalités et des attitudes socioculturelles et religieuses envers les droits des femmes. Des efforts restent à faire afin de mieux approfondir la connaissance des mutations en cours. Il s'agit de :

I. Réaliser une étude biographique et une analyse des rapports sur les questions relatives aux femmes.

II. Élaborer une formation appropriée pour améliorer les capacités des femmes leaders dans les domaines de la communication, des techniques d'expression et de la culture de la citoyenneté.

III. Renforcer les capacités des associations de femmes et des associations culturelles dans les domaines de la communication et de la planification des projets.

IV. Élaborer une stratégie de sensibilisation qui motive les femmes à initier et à participer à la vie publique en proposant des suggestions et des solutions aux problèmes qu'elles rencontrent dans leur environnement local.

V. Élaborer une stratégie qui encourage les femmes à occuper des postes de direction dans les partis, ce qui peut aider les femmes à atteindre les postes de direction plus rapidement.

VI. Travailler sur les structures sociales et les valeurs culturelles des hommes et des femmes, qui entravent les politiques et les lois de l'égalité, en particulier parmi les jeunes des deux sexes.

Références bibliographiques

- 1- أحمد عارف الكففانة و آخرون: دور الإنتخابات النيابية 2007-1989 في تمكين المرأة .الأردنية سياسيا ،مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد الخامس عشر العدد الثاني يناير 2011
- 2- بارة سمير، التمثيل السياسي للمرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة 'جامعة قاصدي مرباح 2015
- 3- التقرير الرسمي الجامع للتقريين الدوريين الرابع والخامس حول إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 2014
- 4- دراسة ميدانية لآتجاهات طالبات كلية الحقوق والعلوم السياسيةل بجامعة ورقلة حول مشاركة المرأة بعد تطبيق نظام الكوتا، مجلة وثائق السياسة و القانون، عدد 13، 2015
- 5- دليل رصد مشاركة المرأة في الانتخابات، من منشورات مكتب المؤسسات الديمقراطية وارسو 2012 (ODIHR) وحقوق الإنسان
- 6- بوفلجة غيات، النساء القياديات في المجالس المنتخبة مجلة دراسات إنسانية 2014
- 7- د.سكينة بوراوي المشاركة النسائية في الحياة السياسية والمدنية : المعوقات وسبل التجاوز كوثر تونس 2016
- 8- الزهرة عباوي، المسارات الاجتماعية و الثقافية للمرأة المقاوله و علاقتها باختيار النشاط الاجتماعي دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة - ولاية سطيف ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سطيف 2015
- 9- عروس الزبير، الانتخابات التشريعية في الجزائر من المشاركة المكثفة إلى الامتناع الرفض دراسة كرونو- سوسيولوجية، مجلة تسامح، 2018
- 10- لظلم في العالم العربي والطريق إلى العدل ، بيروت 2016
- 11- أثر قانون الانتخاب لسنة 2016 على بنية مجلس النواب الثامن عشر وأدائه مركز القدس، عمان، 2017،
- 12- مشاركة المرأة في الإنتخابات البلدية في لبنان، جوان 2016، الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية
- 13- معوقات مشاركة النساء في الحياة السياسية ، مجلة شؤون جنوبية 07 فبراير 2017
- 14- www.wonews.net2015، هيثم الرفلي، وكالة أخبار المرأة
- 15- الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية ، التقرير الرسمي الجامع حول إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 2014
- 16- إنجازات وأعمال الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية 2008-2016
- 17- وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة ، بعض المعطيات الخاصة في مجال تمكين المرأة 2017

- 18- Algeria Five Years after the Arab Uprisings, the Arab Barometer 2017.
- 19- Association démocratique des femmes du Maroc, Rapport des ONG Périodique Universel (EPU), 2017.
- 20- Banque mondiale, Indicateurs de l'éducation dans la région MENA, www.worldbank.org, 2014.
- 21- Banque mondiale, Global Economic Prospects GDP growth data www.worldbank.org, 2018.
- 22- Belkacem Benzenine, Les femmes algériennes au Parlement : la question des quotas à l'épreuve des réformes politiques, Égypte/Monde arabe, 2013.
- 23- Bachir Boulahbel, Besoins sociaux à l'horizon 2025, 2014.
- 24- CIDEF Statistiques sur les femmes en Algérie, 2014.
- 25- Rapport préliminaire, élections de la Chambre des représentants de 2016, Conseil national des droits de l'homme, Maroc, 2016.
- 26- Rapport de Conseil de l'Europe, The Economic and Social Situation of Women in the Euromed, 2013.
- 27- Rapport sur l'égalité et la non-discrimination, Conseil de l'Europe, 2014.
- 28- Dahak Bashir, La liberté d'associations en Algérie, www.euromedrights.net 2007.
- 29- Derras Omar, La participation associative et rapport au politique des jeunes en Algérie, cahiers du CRASC n°5, 2002.
- 30- Dorra Mahfoud Draoui et Khedija El Madani, Genre et participation des femmes à la vie publique en Tunisie 2008.19, 2014.
- 31- Fatiha Saïdi, les droits des femmes et les perspectives de coopération euro-méditerranéenne, 2014.
- 32- Haut-Commissariat au plan, Enquête nationale sur l'emploi, Direction de la statistique 2018.
- 33- First Report of the Ministerial Conferences, The Euro-Mediterranean Women's foundation's, 2015.
- 34- INS (2018). Statistiques de l'emploi Tunis, 2017.
- 35- Kettab Sahara, Les violations des libertés associatives, dossier n°9, Comité justice pour l'Algérie, 2004

- 36- Kirk H. Sowell, *Jordan's Quest for Decentralization*, carnegieendowment.org, 2017.
- 37- Livran Andrea, *Civil society in Algeria, the Political Functions of Associational Life*, Londres, Routledge, 2008.
- 38- Matar L., *La Femme libanaise : sa situation et son rôle*, 2007.
- 39- *Projet Europ Aid MEDITER, Les Acteurs et les autorités locales non étatiques dans le développement, Rapport Final : Tunisie, Italie, France, Liban*, 2010.
- 40- *Ministère de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition de la femme, pour une meilleure réinsertion socioprofessionnelle de la femme*, 2017.
- 41- MP BOISTARD, *Femmes et politique Promouvoir l'accès des femmes en politique : la question des quotas*, 2014.
- 42- OIT, *Programme femme entrepreneuriat*, 2008.
- 43- OIT, *Modèles économétriques des tendances du BIT*, 2018.
- 44- ONS, *Enquête emploi 2017*, 2018.
- 45- A. K. Hartani, *la participation politique des femmes dans les assemblées élues en Algérie. Analyse technique du cadre juridique et impact des réformes*, 2013.
- 46- PNUD, *Concept note Autonomisation des femmes, Algérie*, 2007, Inédit.
- 47- PNUD, *Rapport Développement humain*, www.pnud.org, 2015.
- 48- Remaoun M., *Les associations féminines pour les droits des femmes*, revue Inssanyat, n° 08, 1999.
- 49- Sai Fatima Zohra, *Les associations féminines en Algérie entre le politique et le socio-culturel*, 2008.
- 50- Salhi Brahim, Karaouzene Mohamed, *Le mouvement associatif en Algérie : Histoire, législation, état des lieux*, 2011.
- 51- UIP, *Base de données sur les femmes parlementaires*, 2015.
- 52- UNDESA, *Population mondiale 2017*.
- 53- UNESCO, *Droits des femmes, de la famille et système judiciaire, Algérie, Maroc et Tunisie*, 2010.
- 54- UNESCO, *Données du système éducation*, 2015.
- 55- WEF, *Rapport mondial Gender Gap 2016*, 2017.

- 56- Women for Change, Les acteurs et les autorités locales non étatiques dans le développement, Tunisie, Italie, France, Liban, Cawtar Tunis, 2010.
- 57- Zoubir Arour, The Problematic of Identity in the Arab Constitutions and Women Issues, Between Social Prohibitions and the Projects of Change 2015, Inédit.



ANNEXES

PORTRAITS ET PARCOURS

I. Portraits et parcours des femmes leaders dans la société civile

Entretien n° 1 :

Je suis avocate. Enseignante à l'université d'Alger 3, directrice et fondatrice d'un centre d'information et de documentation sur les droits de l'enfant et de la femme et présidente de Fondation Egalité. Fille d'un instituteur, nous avons traversé toute l'Algérie. Née à Mdaourouche, j'ai fait toutes mes études primaires à Souk-Ahras, après l'indépendance, nous avons habité Annaba où j'ai suivi mes études jusqu'au lycée. En 1967, je suis venue avec ma famille à Alger où j'ai continué ma scolarité que j'ai faite en français. Mon père était instituteur et ma mère femme au foyer, je parlais avec ma mère en kabyle et avec mon père en français, et j'ai appris l'arabe dans la rue. A l'université, j'ai choisi le droit, une décision que j'ai prise seule sans l'avis des parents. Les trois premières années, c'était calme, mais la dernière année, soit en 1975, alors que la faculté de droit était le fief de la gauche, j'ai commencé à avoir une conscience politique bien que je peux dire que le vrai commencement, c'était au lycée lors des mouvements de mai 1968. Aussi, les injustices que subissait la femme dans la société algérienne, tout cela a pris forme à la fac, et puis le discours de lutte et de révolutions

d'après-indépendance. Je suis passée par le syndicat qui vous apprend à être contre le pouvoir en 1977, puis en 1979, je me suis présentée aux élections communales. J'ai été élue 1re adjointe de la commune d'Alger-Centre, j'étais chargée de la commission des finances. Entre temps, il y a eu deux projets de loi concernant le code de la famille en discussion en 1980. Le code de la famille a été adoptée à la APN le 9 juin 1984. A cette époque, il y avait 4 femmes députés à l'APN. Je n'ai jamais adhéré à des associations nationales parce que toutes les associations de l'époque étaient des appendices des partis politiques. C'est grâce au système des quotas (2012) que la femme est représentée dans les assemblées élues, car avant cette mesure, la participation des femmes dépendait de la bonne volonté des partis politiques. Pour moi, il y a une obligation de former les militantes, revoir la loi sur les partis politiques, la loi sur les élections et celle des quotas (candidature de la femme dans les élections). Pour les femmes, il faut être en position d'être élues sur les listes de candidature, et non un faire-valoir. Il faut se positionner dans les localités pour prendre en mains les postes clés. Au sein de notre centre et fondation, on forme les femmes militantes pour être leaders. Nous sommes dans un pays où lorsque nous voulons faire quelque chose, on le fait. La femme a du mal à sortir du cercle des traditions. Il faut s'y émanciper, prendre exemple sur les moudjahidate.

Entretien n° 2 :

Née le 2 mars 1942 à Larabaa (wilaya de Blida), Activité professionnelle : Médecin, diplômée en 1969.

Assistante des hôpitaux en 1970.

Maître assistante en endocrinologie 1972.

Professeure en médecine en 1978.

Chef du service endocrinologie dans un centre hospitalo-universitaire en 1980.

Activités hospitalo-universitaires à ce poste de 1980 à 1998.

Activités socio-politiques «Citoyennes» : depuis 1988 à ce jour (mars 2018).

Présidente du Comité médical contre la torture au sein du Comité national contre la torture (1988).

Membre fondatrice de la section algérienne d'Amnesty International (1990) et vice-présidente de cette section jusqu'en 1994.

Membre fondatrice de la Fondation Mahfoud Boucebci en 1993 et vice-présidente de cette fondation jusqu'en 2001.

Membre fondatrice du Réseau Wassila⁶¹ le 5/10/2000, représentante de ce réseau d'aide aux femmes et aux enfants victimes de violences de 2000 à 2009.

Vice-présidente de l'association AVIFE (association d'aide aux femmes et aux enfants victimes de violences depuis 2009, date de sa création, jusqu'à ce jour.

Le réseau Wassila et d'Avife ont produit de nombreux ouvrages collectifs avec pour chacun une contribution personnelle, dont par exemple :

Le livre blanc des violences en 2001.

Le livre noir de la violence conjugale en 2003.

Le viol de femmes par les terroristes en 2005.

Les mères célibataires en 2006.

Les actes du réseau Wassila en 2000-2008.

La Victimologie en 2015.

Retraite en 1998 et :

Création d'un centre privé d'assistance médicale à la procréation (AMP) à partir des années 2000.

Directrice de ce centre (AMP) à Alger de 2000 à 2013.

Entretien n° 3 :

Mariée, mère de deux enfants, niveau 3e année secondaire. J'ai suivi plusieurs formations, je suis partie en Tunisie pour terminer mes études en hôtellerie, tout en travaillant en parallèle. Quand je suis revenue en Algérie en 2009, j'ai essayé de

(61) Le réseau Wassila/Avife (Association contre les violences faites aux femmes et aux enfants) se définit par une double identité : un militantisme de longue date pour les droits des femmes et l'égalité, ainsi qu'une expertise thématique sur la question de la violence à l'égard des femmes. De nombreuses membres du réseau Wassila sont issues de la tradition du combat féministe pour l'égalité des droits.

trouver du travail dans mon domaine, mais c'était très difficile. J'ai occupé plusieurs postes, notamment dans le privé. J'ai été victime de harcèlement bien que je sois mariée, une situation qui empêche bien des femmes d'accéder au monde du travail. Les gens voient toujours en la femme le côté physique. Je suis venue ici dans la Fondation Egalité, c'est vrai qu'il y a des malentendus mais ça se passe bien. Au début, ce n'était pas un choix, c'était une obligation et par besoin de travailler. Mon centre d'intérêt, ce sont les enfants surtout. Et nos besoins ici au centre, c'est surtout la disponibilité d'un psychologue. Les besoins matériels n'en parlons pas. On n'a aucun revenu ou subvention. On a besoin de formation. J'ai vu ici des femmes violentées qui ont renoncé à porter plainte par peur pour les enfants. Il faut que la femme revoie le regard qu'elle a d'elle.

Entretien n° 4 :

J'ai 54 ans, célibataire, mes parents sont de Tizi-Ouzou, moi je suis née ici et j'ai toujours vécu ici. Je suis d'une famille de la moyenne. J'ai un niveau secondaire, je me débrouille bien, j'ai fait des formations dans plusieurs disciplines : coiffure, pâtisserie, couture...

J'ai créé moi-même mon association. Après le séisme de Boumerdès, j'ai vu des femmes livrées à elles-mêmes. J'ai décidé de créer une association pour accompagner et aider la femme et donner la chance à celles qui n'ont pas pu terminer leurs études de suivre une formation, notamment à celles qui ne pouvaient pas sortir et aller loin. J'ai commencé avec deux femmes puis quatre puis dix. J'avais plein de difficultés, on ne voit pas les efforts mais il faut que vous entrez dans un clan pour avoir le moindre de vos droits. Avec le temps, j'ai pu me faire un nom, et j'ai eu une idée de comment les choses se déroulaient. Le vrai capital, c'est le travail à long terme et surtout la bonne réputation. Pour moi, la femme leader, c'est celle qui est sûr d'elle, qui peut aller loin, qui a un objectif sociétal. Une bonne gérante, et

près des gens. Il y a des modèles de femmes algériennes leaders qui restent méconnues. On peut citer la célèbre avocate Ben Brahim, un modèle de la femme algérienne.

Les administrations nous bloquent. Dans des cas précis, nous sommes performantes. Pour moi, les méthodes adoptées par la formation professionnelle ne correspondent pas aux besoins modernes.

Entretien n° 5 :

Présentation

Compétente dans divers domaines professionnels, collaboratrice efficace et fédératrice appréciée de ses supérieurs, ses collègues et les bénéficiaires des services qu'elle gère.

Esprit fédérateur, capacité de travailler en groupe, grande disponibilité envers la société et les citoyens, à l'écoute des femmes et des nécessiteux.

Désireuse de répondre au mieux aux besoins des femmes et les aider à prendre en charge leur corps et les problèmes qui en découlent comme l'obésité ou les problèmes ostéopathiques, elle créa, en 2011, une «Association de sport féminin» pour accompagner les femmes de la commune d'Oued Smar et des environs.

L'association s'intéresse aux femmes âgées cloîtrées à la maison, elle les invite à des plaisirs qui leur conviennent comme les hammams. Elle propose des randonnées pour les familles. Elle fait participer les femmes dynamiques qui ne trouvent pas d'espace pour leur épanouissement à des marathons et même à des tournois de danse et de gymnastique. Elle a aussi constitué une équipe de gymnastique pour les minimes «les poussins» qui a pris part à des compétitions intercommunales.

Elle loue sur l'année un couloir de piscine pour la natation des femmes. Dans le cadre culturel, lors d'événements nationaux et locaux, elle organise des journées

d'études, des conférences, des débats, des journées de sensibilisation contre divers fléaux, des festivités pour enfants. Elle fait des visites dans les hôpitaux pour encourager les enfants, les personnes âgées... atteints de maladies graves.

Formation

Technicienne supérieure en informatique de gestion + Formation administration générale+ GRH+ Gestion associative : management et communication+ Formation des élus locaux.

Profession

Assistante-administrative chez «Touring Club» (Birkhadem)
Technicienne supérieure en informatique chargée de l'informatisation des services de l'APC d'Oued Smar et de la formation des jeunes recrues.

Engagement politique et associatif

En 2000, début de l'action politique auprès des militants du quartier pour encadrer les femmes, répondre à leurs besoins, les former à mieux s'auto-prendre en charge.

En 2011 : création de l'association sportive féminine pour répondre aux besoins des femmes en matière de sport, rencontres, sortie en groupe, détente.

En 2012/2017 : Elue à l'APC d'Oued Smar, chargée des écoles et des questions sociales et féminines.

Travail de réseau

Pour le travail de réseau, engagée dans plusieurs structures politiques et associatives :

Un groupe intercommunal des femmes élues en vue de former les élues et d'organiser l'action féminine, acteur privilégié des actions de formation et de journées débat organisées par la fondation Konrad Adenauer.

Perception de la femme leader

Quel sens vous donnez aux femmes leaders ?

La femme leader est d'abord celle qui se prend en charge, elle s'assume, elle fait seule face aux difficultés rencontrées, elle pénètre tous les milieux, quelles que soient les difficultés, elle fait face aux obstacles et surmonte les échecs.

Citez-nous, quelques noms de femmes leaders qui représentent des exemples pour vous ?

Historiquement, Rosa Luxembourg et Fatma N'Soumer, actuellement Soumia Salhi qui lutte contre la violence faite aux femmes et aux enfants.

Quelles sont vos connaissances des règles religieuses et/ou traditionnelles relatives aux droits des femmes en Algérie ?

Mes connaissances des règles traditionnelles, souvent issues des textes religieux, qui ne s'adaptent nullement au monde d'aujourd'hui, sont plusieurs conditions pratiquées contre les droits des femmes (parce qu'elles ne connaissent pas leurs droits) : le mariage des filles (mineures), l'excision des filles, la déscolarisation et analphabétisation des filles, l'inégalité dans le témoignage, héritage, polygamie, tuteur légal.

Et le plus grave, la condamnation des interruptions de grossesses engendrées par le viol et l'inceste.

Quel est votre avis concernant les textes relatifs à la participation de la femme à la vie politique/ associative ?

Concernant la vie politique, l'obligation d'un minimum de participation de 30% de femmes est une prouesse du code électoral. Même si dans les faits, c'est très difficile à mettre en œuvre.

Une amélioration serait utile obligeant 30% de présidents d'APC...

Dans la vie associative aussi, il serait intéressant voire reconfortant de voir plus d'hommes dans les associations de luttes féminines.

Les perspectives de la femme

Quels sont vos perspectives, vos futurs projets, votre ambition ?

Ambition d'élargir les services de l'association sportive féminine sur le territoire (Alger au moins) et surtout dans les quartiers où la femme est dévaluée. Pouvoir être plus efficace pour aider les femmes dans différents domaines autres que le sport : la formation, l'aide à l'emploi, orienter les jeunes sortantes de l'université pour un emploi désiré qui s'inscrirait éventuellement dans les principes fondamentaux du développement durable.

Avoir une meilleure visibilité de l'avenir politique, professionnel et associatif quant aux lois.

Mettre en place des espaces de vie en communauté pour recréer du lien social par des relations transversales.

Qu'est-ce qui vous manque, comme connaissances, pour aller de l'avant ?

Je ressens le besoin d'une meilleure connaissance des lois pour mieux répondre aux attentes des femmes souvent abusées.

On constate souvent des rétentions d'information. Il serait utile d'utiliser les outils modernes techniques pour plus de transparence.

Quel type de formation serait utile d'après vous pour améliorer vos capacités ?

Aujourd'hui, la connaissance juridique est importante. Une bonne formation en matière de droit social et des droits de la femme en particulier serait utile pour compléter mon action politique et associative.

Qu'est-ce que vous suggérez pour une meilleure émancipation de la femme leader ?

D'abord, encore un amendement du code de la famille, ou mieux le supprimer, et qu'il n'y ait plus de différences juridiques entre les hommes et les femmes et instaurer des lois civiles.

La femme leader ne peut s'épanouir que dans cette égalité juridique, une égalité qui sera aussi applicable au niveau économique, notamment pour les postes de cadre dirigeant.

Difficultés rencontrées dans votre parcours politique/associatif et le mode de résolution adopté pour les surmonter ?

Dans la vie politique, les difficultés sont nombreuses, la plus importante étant le regard porté à la femme.

Dans la quasi-totalité des cas, on est sous une tutelle d'un homme, même si celui-ci ne remplit aucune condition d'éducation ni d'expérience professionnelle.

Une femme leader est toujours seule dans un groupe d'hommes qui ne prennent pas en compte sa présence, dans le discours (malsain) entretenu, ils ignorent ses idées, ses propositions, ses analyses, ses critiques et ses projets.

Pour surmonter ses problèmes - mis à part la prise en charge des questions de développement que l'Etat pourrait mettre en place pour accompagner les femmes leaders dans leurs missions -, les femmes elles-mêmes doivent s'organiser en associations, ou en fédérations ou réseaux pour discuter de leurs problèmes, s'encourager mutuellement, établir un programme de formations, monter des structures juridiques spécialisées dans les questions des abus aux femmes dans le monde économique et politique.

Centre d'intérêt

Lecture et exploration, sport, randonnées Participation associative et volontariat

Entretien n° 6 :

32 ans, célibataire.

Association nationale d'échange entre jeunes 2007/2008.

Association d'Eldjazeera de musique andalouse 2009/2013.

Touwiza.

Association Cham's : éducation musicale pour les enfants autistes et trisomiques 2014.

- Les femmes leaders en Algérie, c'est du tape-à-l'oreille. Rares sont les femmes militantes.
- Les textes ne sont pas réalistes concernant le taux de 30%, mais c'est un dispositif qui oblige les hommes à faire des efforts à intégrer plus de femmes dans l'organisme.
- Mes perspectives futures, c'est de travailler sur la formation des enfants, des jeunes, et leur intégration dans le mouvement associatif.
- Les femmes hésitent à prendre des initiatives vu qu'elles vivent dans une société qui décide à leur place. Généralement, le choix de faire partie d'une association n'est pas bien perçue dans la famille et/ ou elles ont d'autres responsabilités.
- Chef d'entreprise : Gentex. Fabrication industrielle de textile
- Problème de main-d'œuvre important
- La femme algérienne n'a pas une grande assurance.

Entretien n° 7 :

Agée de 57 ans, divorcée, mère de 3 enfants, chef d'une entreprise privée dans le domaine de la sécurité individuelle et industrielle.

J'ai fréquenté l'école des sœurs au primaire et au moyen, ensuite le lycée Miramar, puis des études spécialisés en physique nucléaire au Centre de technologie nucléaire le Tagarin.

J'ai fait une formation en Gestion d'Entreprise à Oran avec le club des Lions.

Mes débuts, c'était en entreprise étatique, puis l'enseignement supérieur.

Après mon divorce la décennie 1990, j'ai pensé créer ma propre entreprise et j'y suis arrivée.

J'ai commencé mon parcours associatif à un âge très jeune au lycée avec l'UNJA, puis, à l'association des parents d'élèves, ce qui m'a permis d'aimer encore plus ce que je faisais : être à l'écoute des élèves et des personnes diminuées.

C'était une grande satisfaction de se sentir utile pour les

personnes défavorisées.

Ensuite, j'ai intégré l'association internationale des Lions clubs. C'est une association qui a pour but d'être au service des enfants handicapés mentaux (trisomie, autiste...).

Les difficultés rencontrées au sein de cette association sont la lenteur administrative et le manque de donateurs.

Femmes leaders :

Chaque femme est leader dans le domaine qu'elle maîtrise. En premier ma mère, puis mon enseignante au primaire qui était un exemple de femme remarquable pour ma part. Mme Benbrahim, qui est une grande dame que je respecte. Et, si j'avais le choix, j'aurais aimé être une deuxième Merkel.

Pour moi, l'islam, a donné une certaine liberté aux femmes, car avant la femme était enterrée vivante à la naissance.

Puis, bien sûr, il y a eu des changements dus aux colonisations, ensuite, les nouveaux islamistes qui ont changé le regard porté sur la femme. Nos traditions diffèrent d'une région à une autre, mais les conditions de vie de la femme ne sont pas les mêmes en zones rurale et urbaine. Nous sommes en conflit permanent entre religion et traditions ce qui nous mène à des contradictions. Pour ma part, je ne me sens pas concernée, je vais de l'avant et rien ne peut me retenir.

La participation de la femme dans la vie sociale et politique est vraiment minime. Cela n'est pas dû à l'absence de bonne volonté, mais plutôt de préjugés et de manque de moyens. Nous avons énormément de femmes qui pourront donner leur meilleur pour notre société. Il faut qu'il y ait un changement des mentalités, pour que les femmes puissent avancer. C'est toujours les religions, qu'elle soit musulmane, chrétienne ou autres.

Si seulement je pouvais dans mon propre mouvement aider au maximum cette catégorie de personnes qui font partie de nos vies et qui sont marginalisées, aider ces enfants, ces vieux, ces malades, leur donner réconfort et amour.

Ce ne sont pas les connaissances qui me manquent, mais plutôt les moyens. Je ne parle pas des moyens financiers, car l'union fait la force et le peuple algérien est généreux, mais le manque de communication nous pénalise.

Mon intention est d'ouvrir une maison de retraite pour les personnes âgées afin qu'ils finissent leur vie dignement et de faire formation paramédicale pour compléter ma formation en secourisme.

Il faudrait aussi oublier ou laisser les préjugés qui empêchent d'aller de l'avant et mettre de côté la religion. Nous sommes musulmans certes, mais cela ne nous empêche pas d'être leaders. Il faut qu'on se donne la main pour arriver à nos fins. Ce n'est pas un combat entre l'homme et la femme.

Entretien n° 8 :

I. Identification

48 ans, femme (grand-père, directeur de banque 1940's, père cadre en gestion d'entreprise), Célibataire.

II. Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

1- Décrivez-nous votre parcours scolaire et universitaire, et les formations que vous avez déjà suivies ?

- Baccalauréat sciences transitoires (primaire, moyen et lycée accomplis),
- Licence d'anglais (ILE-Bouzaréah),
- Séminaires et formation à l'étranger (en mécanique et marketing pour améliorer The World Market Share d'une marque japonaise de renommée mondiale).
- Stage et diagnostic de 2 entreprises dans le cadre de la mise à niveau d'entreprises par un programme basé sur des recommandations par l'UE (suivi d'une entreprise de services d'installations électriques et d'une école de formation professionnelle de management pour l'accompagnement à la certification aux normes ISO 9001-2015).

Décrivez-nous votre expérience professionnelle avant votre fonction actuelle ?

- Enseignement durant trois années (Instituts et écoles privées de techniques de gestion et de management).
- Entreprise de maintenance et d'importation de matériel marin (15 ans depuis 2001).
- Consultante en accompagnement d'entreprise pour la mise à niveau.
- Projet bureau conseil en perspective (Aménagement du siège en cours).

III. Engagement militante

1- Racontez-nous votre début de parcours politique/associatif?

- Une action de bénévolat m'a permis de faire partie d'une association après 9 mois de participation aux réunions et activités. Depuis novembre 2012, je suis membre.

2- Citez-nous vos premières responsabilités et les réseaux dans lesquels vous êtes engagée.

Depuis mon intronisation au sein de l'ONG internationale, j'ai occupé divers postes :

- Secrétaire, trésorière, présidente au sein de mon club.
- Présidente de zone (5 clubs sous ma tutelle durant une année).
- Présidente de commission de personnes en situation de handicap).

NB : Evénement en cours de préparation prévu le 24 mars sur l'handicap de l'enfant à l'occasion de la Journée nationale des personnes en situation de handicap.

Les différentes actions menées sont dans le cadre suivant :

- La prévention de la cécité et la préservation de la santé oculaire;
- L'aide aux personnes ayant des troubles auditifs;
- L'aide aux enfants autistes, trisomiques, atteints de maladies

orphelines...;

- La prise en charge des orphelins, des personnes âgées dans le besoin;
- La lutte contre la faim;
- La lutte contre le diabète ;
- Des programmes d'aide aux jeunes;
- La protection de l'environnement.

3- Citez-nous les difficultés rencontrées dans votre parcours associatif et le mode de résolution adopté pour les surmonter?

- Les difficultés rencontrées ne sont pas les mêmes que celles des conflits d'intérêt.

En d'autres termes, nous sommes des bénévoles et participons aux actions où le climat reste favorable aux relations amicales même si les caractères divergent, les relations de courtoisie ne peuvent que résoudre les problèmes entre membres.

IV. Perception de la femme leader

1- Quel sens donnez-vous aux femmes leaders ?

Femmes responsables, porteuses de projets et fédératrices de groupes sans complexes de supériorité ou d'infériorité, selon le genre humain ou l'activité exercée.

2- Citez-nous quelques noms de femmes leaders qui représentent des exemples pour vous ?

- Lala Khadidja, épouse du Prophète Mohamed (plus âgée que lui de 15 ans),

femme commerçante qui a fait confiance à Mohamed, lui confiant ses affaires, l'épousant et l'assistant durant sa prophétie dans son combat contre les mécréants et à propager l'Islam jusqu'à sa mort.

En d'autres termes, elle a été importante dans la vie du Prophète par sa maturité pour l'accompagner durant les moments les

plus dure de sa mission, ayant conduit à sa persécution.

NB : Les principes fondamentaux de l'islam que beaucoup de musulmans ont oubliés sont la tolérance et la liberté de culte.

- Indira Gandhi, exemple de femme leader politique en Inde ou Benazir Bhutto au Pakistan qui ont fini, toutes les deux, par être assassinées : une même fin tragique pour deux femmes d'un même pays d'origine, l'Inde et victimes des enjeux du pouvoir.

3- Quelles sont vos connaissances des règles religieuses et/ou traditionnelles relatives aux droits des femmes en Algérie ?

- Les droits de la femme est une chose, mais leur application en est une autre (dans un pays démocratique, alors que la maturité politique est au stade embryonnaire).

- Par la religion musulmane qui, normalement, a libéré la femme (enterrée vivante avant l'ère musulmane), on rappelle plus que les lois de dépendance de la femme à l'homme pour la diminuer (alors que la femme et l'homme sont complémentaires et l'homme protège les intérêts de la femme comme l'indique l'exemple du Prophète).

- La femme pour sortir et étudier loin de sa ville se trouve très souvent obligée de porter le foulard, pour se marier pareil et même abandonner son travail, ses études dans certains cas, pour satisfaire une dominance masculine.

De plus, elle est parfois responsable de sa famille, de la maison, elle travaille et subvient aux besoins de ses enfants et même du mari.

4- Quel est votre avis concernant les textes relatifs à la participation de la femme à la vie politique/ associative ?

- Sur le plan politique : ayant participé aux élections législatives de 2017, ayant été tête de liste d'un jeune parti, j'ai vécu une belle expérience où la femme n'a pas un grand choix de décision

ou encore le droit de montrer sa maturité politique ou autres au sein des jeunes partis. En fait, la femme n'est tête de liste que si le parti estime qu'elle va être élue d'office (parti majoritaire, décision, compromis...)

De plus, dans le cas où un parti obtient trois sièges aux élections, le second est d'office attribué à une femme et le troisième à un homme (car la loi exige un quota de 30% de femmes au Parlement, Assemblées populaires-APC/APW).

*Les salaires versés aux élus sont parfois négociés pour qu'une partie soit reversée au parti à qui l'Etat verse un montant par siège obtenu aux élections par les mêmes partis.

- Sur le plan associatif : Faisant partie d'une ONG internationale, les postes occupés se font par vote pour une durée d'une année par les membres de l'Association voulant se présenter pour accomplir des missions ponctuelles. En tant que bénévoles et sans aucune rémunération, donc aucun enjeu important, que celui de travailler pour un grand nombre d'actions humanitaires.

V. Les perspectives de la femme

1- Quels sont vos perspectives, vos projets, votre ambition ?

Après avoir préparé le terrain pour lancer un projet, je prépare un siège pour un bureau conseil avant cet été.

2- Qu'est-ce qui vous manque comme connaissance pour aller de l'avant ?

Pour mon projet, une formation technique m'est indispensable.

3- Quel type de formation serait utile d'après vous pour améliorer vos capacités ?

Une formation en électronique.

4- Qu'est-ce que vous suggérez pour une meilleure émancipation de la femme leader ?

- Pas de préjugés par rapport à son genre pour acquérir ses compétences et performances dans les domaines d'activités confon-

du (sauf ceux où la force physique est exigée mais parfois l'exception confirme la règle).

- Egalité des chances et de reconnaissance dans un quotidien pas assez facile.
- Équité dans le règlement des conflits.

Entretien n° 9

I. Identification

Age : 31 ans

Sexe : féminin

Origine sociale : Algéroise

Situation familiale : divorcée

Membre active dans le bureau exécutif d'un club amateur de jeux d'échecs à Douéra

II. Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

1- Décrivez-nous votre parcours scolaire et universitaire et la formation que vous avez déjà suivie (s'il y a lieu).

- J'ai étudié en classe sciences exactes au lycée et à l'université, j'ai étudié au branche mathématiques et informatique et puis je me suis spécialisée dans les mathématiques.
- Et puis j'ai fait une formation de technicien supérieur en gestion de ressources humaines.

1- Décrivez-nous votre expérience professionnelle avant votre fonction actuelle ?

- Lorsque j'étais à l'université, j'ai travaillé comme serveuse dans un petit restaurant, cela m'a permis de gagner mon argent de poche et de me familiariser à la communication avec les clients. J'ai bien assimilé la phrase selon laquelle "le client est roi" et développé le sens du travail d'équipe. Je suis actuellement chargée des ressources humaines à l'APC de Douéra.

I. Engagement militante

1- Racontez-nous votre début de parcours politique/associatif ?

- A l'âge de 12 ans, j'ai intégré une association sportive comme joueuse de jeux d'échecs. J'étais passionnée par ce jeu, participant pratiquement à tous les événements et compétitions organisés par la fédération et la Ligue des jeux d'échecs. Devenue majeure, j'ai participé au vote du bureau de l'association et en suis devenue un membre actif.

1- Citez-nous vos premières responsabilités et les réseaux dans lesquels vous êtes engagée ?

- Au début, j'étais secrétaire chargée de la paperasse : préparation des dossiers, organisation de l'archive et la gestion de la correspondance. Graduellement, j'ai contribué à l'élaboration du budget et à m'exprimer sur la vie et le fonctionnement de l'association.

1- Citez-nous les difficultés rencontrées dans votre parcours politique/associatif et le mode de résolution adopté pour les surmonter ?

- La difficulté m'ayant marquée, fut le rejet par les anciens membres du bureau et leur refus de ma présence dans l'exécutif, sous prétexte que je ne sois pas faite pour intégrer le comité de gestion, mais devrais être réduite à la simple qualité de joueuse, du fait de ma féminité.

I. Perception de la femme leader

1- Quel sens donnez-vous aux femmes leaders ?

- Femmes leaders, ce sont des femmes pouvant influencer et changer leur société et imposer leurs avis.

1- Citez-nous quelques noms de femmes leaders qui représentent des exemples pour vous ?

- Angela Merkel, Margaret Thatcher.

1- Quelles sont vos connaissances des règles religieuses et/ou traditionnelles relatives aux droits des femmes en Algérie ?

- J'ai une modeste connaissance dans ce domaine. Pour ma part, la femme a droit au travail, à l'hérité, à pratiquer sa religion comme elle l'entend. Elle a droit à l'éducation et à la participation à la vie politique et associative.

1- Quel est votre avis concernant les textes relatifs à la participation de la femme à la vie politique/associative ?

- Je trouve qu'il y a des efforts à faire pour intégrer la femme au mouvement politique et associatif. Il est important de les y encourager, afin qu'elles puissent se faire entendre.

I. Les perspectives de la femme

1- Quels sont vos perspectives, vos projets, vos ambitions ?

- j'aspire à être un membre actif et influent dans la société.

1- Qu'est-ce qui vous manque comme connaissances pour aller de l'avant ?

- Savoir parler en public et être convaincante.

1- Quel type de formation serait utile d'après vous pour améliorer vos capacités ?

- Une bonne formation en communication serait très utile.

1- Qu'est-ce que vous suggérez pour une meilleure émancipation de la femme leader ?

- Briser les chaînes des mauvaises coutumes et traditions.

I. Portraits et parcours des élues de la société politique

II. Portraits et parcours des élues de la société politique

Entretien n° 1 :

Age 51 ans, sans enfants, elle a toutes les commodités de vie

1- Niveau d'instruction, formation, parcours professionnel:

Après l'obtention du bac, elle rejoint l'université et se spécialise en langue française pendant deux ans. Par la suite ,elle rejoint le monde du travail en médecine scolaire pendant 25 ans, ce qui lui a permis d'acquérir une expérience relationnelle avec les enfants et leurs parents ainsi qu'une expérience professionnelle lui permettant une communication facile avec les citoyens.

2- Engagement militant :

Elle adhère au RND depuis sa création en 1997, aussi membre actif au sein de l'UNFA. Elle est responsable des femmes du bureau la wilaya d'Alger de 2012 jusqu'à 2017. Actuellement, membre de l'Assemblée nationale des femmes algériennes. Elle a été élue aux élections municipales trois fois de suite. Au dernier mandat, elle était Présidente de la Commission d'hygiène et d'environnement et est actuellement vice-présidente de l'APC de Dely Ibrahim chargée de l'administration et des finances.

Elle reconnaît que son parcours politique n'a pas été facile et a rencontré beaucoup d'obstacles émanant de collègues hommes ainsi que de son entourage voyant en elle une concurrente et non pas une associée au sein du parti. Mais elle a su franchir ces obstacles et réaliser les projets proposés. Elle est devenue digne de confiance pour tous.

3- Perception de la femme leader :

J'aspire à être comme les femmes qui sont au Parlement et au Sénat, telles que Mmes BEN SAHNOUN et BOUNEB, qui étaient elles-mêmes présidentes d'APC durant les moments difficiles. Sachant que ni les règles religieuses ni les règles sociales n'interdisent à la femme d'atteindre les plus hauts

postes de responsabilité.

Mais, malheureusement, la société confond entre ce qui est social et religieux, comme le droit de possession et la gestion du capital (droits octroyés par la religion).

La plupart du temps, la femme est victime des traditions sociales, selon lesquelles, la femme n'a pas le droit de gérer son capital et que ce droit revient au mari ou bien au tuteur.

Et toute liberté à ce sujet est vue comme une déviation des traditions familiales.

Les lois et les textes législatifs ont clairement mis en évidence les droits et les devoirs des femmes, comme l'égalité des salaires, le droit à la promotion, la possession du bien ainsi que le droit à des postes supérieurs à tous les niveaux.

La législation exige des partis qui veulent se présenter aux différentes élections et aux listes indépendantes que les femmes soient positionnées de façon à être élues, et le taux de représentativité féminine est de 30%.

5-Les perspectives de la femme :

La femme peut assumer ses responsabilités dans les différents domaines : social, économique, culturel et politique. Et la société doit lui offrir toutes les chances pour qu'elle puisse participer au développement durable.

Il faudrait lui donner une formation adéquate dans les finances, l'administration, l'organisation urbaine et le suivi des projets et comment résoudre les différents problèmes environnementaux pour améliorer la qualité de vie des citoyens.

Entretien n° 2 :

Age 55 ans, mariée avec de bonnes conditions de vie

1- Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

Après l'obtention du bac, elle rejoint l'université pendant deux

ans. Par la suite, elle rejoint le monde du travail dans une entreprise privée comme gestionnaire des finances et de l'administration pendant 20 ans. Elle est actuellement présidente de la Commission construction et urbanisation suite à son élection.

2- Engagement militant :

Elle a adhéré au RND pour aider la femme et l'enfant et pour combattre la précarité sociale et économique. Son expérience de la gestion de l'entreprise privée lui a permis de comprendre la situation complexe des familles qui font face aux difficultés.

Aussi, a-t-elle usé de son expérience pour résoudre les problèmes d'urbanisation au sein de sa commune.

Pour éviter les difficultés dans l'exercice de mes fonctions au sein du parti, je privilégie l'impartialité du genre, tout en ayant les capacités de conviction et de dialogue sans partie pris. Ce qui m'a aidée à militer aisément.

3- Perception de la femme leader :

La femme leader peut être une politicienne ou une femme au foyer, une artiste ou une sportive, car être leader se mesure par le charisme, qui se construit sur la réussite. Quoi qu'elle fasse et dans n'importe quelle situation. Par exemple, pendant la guerre de libération, la femme était chef de compagnie des hommes et après l'indépendance, a géré des hommes et des femmes en qualité de ministre, directrice, etc.

La dernière Constitution et les textes législatifs ont concédé à la femme une place importante dans les fonctions, garantissant des responsabilités et des salaires sans distinction de sexe.

Même les règles religieuses ont fixé les droits et devoirs de la femme, mais les traditions et les coutumes ont failli priver la femme de ses droits reconnus par la religion, comme le droit à l'héritage, la possession et la kafala et la liberté de gérer son

capital,

Par exemple : la femme qui aide son mari à construire une bâtisse à partir d'un compte commun, en cas de divorce, est privée de ses droits.

Le dernier texte législatif concernant les élections a exigé un taux de représentativité féminine de 30% et que les candidates soient en position d'être élues.

5-Les perspectives de la femme :

Malgré son échec durant les élections en 2012, elle n'a pas cessé d'aspirer à un avenir meilleur, ce qu'il lui a permis de se représenter aux élections de 2017 et de décrocher un siège.

«Je souhaite réaliser les aspirations politiques, car ma réussite aux élections est une promotion sociale, ce qui me pousse à travailler de toutes mes forces pour réussir dans ma vie personnelle et mes nouvelles responsabilités en tant que présidente de la commission de l'urbanisation. Je vais participer à toutes les activités présentées par les organisations de la société civile et celles du parti, je voudrais bénéficier d'une formation adéquate dans l'administration, la gestion, le suivi et le contrôle des projets d'urbanisation et de protection du milieu urbain.»

Entretien n° 3 :

1 - Agée de 30 ans, mariée avec de bonnes conditions de vie, issue d'une famille qui s'intéresse à la politique.

2- Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

Elle a suivi ses études primaires, du moyen et du secondaire dans sa municipalité de naissance. Après l'obtention du bac, elle prépare une licence d'histoire, par la suite elle exerce comme enseignante au primaire.

Elle s'est présentée aux dernières élections et a décroché un siège qui lui a permis de présider la commission sociale, cul-

turelle et sportive de APC de Chéraga.

3-2 Engagement militant :

Elle a échoué en tant que candidate du RND en 2012 , mais a persévéré et s'est représentée en 2017 et a décroché un siège. C'est sa première mission en qualité de présidente de commission, et ce, grâce aux encouragements de sa famille et de son entourage. Concernant les difficultés rencontrées, elle n'a pas voulu en parler, faisant comprendre qu'elle a toujours bien été accompagnée par ses proches.

4-3 Perception de la femme leader :

Sa vision de femme leader, elle dit : «La femme est comme tous les individus de la société, elle veille sur l'intérêt général du citoyen, que ce soit au niveau des APC ou ailleurs.

Ce qui lui a permis d'avoir une bonne position dans la société, et donc la femme leader est celle qui réussit à gérer sa famille et son travail politique malgré les difficultés qu'elle rencontre. Concernant les exemples de femmes leaders, je pense à Houda Feraoun et Mme Benhabylès.

Même les règles religieuses ont donné des droits à la femme ainsi que des devoirs, mais les traditions et les coutumes ont failli priver la femme de ses droits reconnus par la religion, comme le droit à l'héritage, la possession, la kafala et la liberté de gérer son capital.

Concernant les textes législatifs, la Constitution est claire à ce sujet, comme la loi sur le travail et la pratique politique...

5-4 Les perspectives de la femme :

On aspire à avoir une position meilleure, et que la famille et la société acceptent l'engagement militant de la femme, et qu'elle ait un projet pour militer afin d'acquérir une position stratégique pour jouer son rôle dans le développement de la société.

Nous souhaitons améliorer notre rendement, chose qui ne

peut se faire qu'avec une formation en administration, les relations publiques et le suivi de projets.

Entretien n° 4 :

1 - Age : 44 ans, situation familiale : mariée avec de bonnes conditions économiques et sociales

2- Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

Bac + 4 (licence en droit), elle a bénéficié de plusieurs formations. Elle a commencé par être formatrice vacataire dans un centre de formation professionnelle, par le suite, elle rejoint une entreprise internationale de publicité et conseillère juridique à l'APC de Chéraga.

Elle a suivi une formation journalistique puis a passé le concours des inspecteurs financiers (ministère du Commerce). Actuellement, elle prépare un master en droit international. Aux dernières élections de 2017, elle a décroché un siège et préside la Commission finances et administration.

3- Engagement militant :

Elle a rejoint le RND à sa création, a participé au soutien au Président. Elle a rencontré plusieurs obstacles mais a su les surmonter.

4- Perception de la femme leader :

La femme leader doit d'abord vouloir pratiquer cette activité. Elle pense que le combat doit être quotidien et continu, car depuis leurs élections, elles n'ont pas été installées dans les bureaux, et n'ont pas reçu leur détachement pour exercer pleinement leurs fonctions. De plus, les coutumes, les traditions sociales et religieuses les empêchent de mener à bien leur combat, surtout lorsqu'elles sont célibataires ou divorcées, alors que l'Islam attribue à la femme une position aussi impor-

tante que celle de l'homme dans la société.

5- Les perspectives de la femme :

La femme est consciente du rôle qu'elle doit assurer dans la société, surtout quand on lui donne la possibilité de se faire valoir. C'est pour cela qu'elle doit bénéficier de formations spécifiques (administration, organisation urbaine et espace public, protection de l'environnement).

Entretien n° 5 :

1- Age : 31 ans, bonnes conditions sociales

2- Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

Elle a suivi ses études primaires, du moyen et du secondaire dans sa municipalité de naissance. Après l'obtention du Bac, elle prépare une licence en droit et un diplôme de CAPA (avocate). Elle exerce en qualité d'avocate agréée à la Cour d'Alger.

3- Engagement militant :

Militante dans l'académie de la société civile, chargée des droits des enfants depuis 2017. Elle s'est présentée aux élections sur la liste MDA et a décroché un siège au niveau de l'APC de Bir Mourad Raïs en 2017.

4- Perception de la femme leader :

La femme leader doit avoir beaucoup d'aspirations et le désir de participer au mouvement politique, et la volonté du changement de la société vers le progrès.

Auparavant, la femme était consultée concernant les relations familiales, économiques et sociales, et elle avait le droit de posséder un capital (les textes religieux lui accordent la liberté totale de gérer ses biens et le mari n'a aucun droit d'ingérence sans son consentement), mais quelques traditions sociales ont

marginalisé la femme et l'ont placée sous la tutelle du mari ou du frère.

5-Les perspectives de la femme :

L'homme porte plusieurs regards sur la femme. Parfois, il voit en elle une concurrente dans la position sociale, politique, économique et des affaires. Et parfois, il voit en elle une auxiliaire, sans plus.

A cet effet, le Président a octroyé à la femme tous les droits à travers les textes législatifs qui assurent l'égalité des genres en ce qui concerne les salaires, assumer des responsabilités dans les institutions de l'Etat (nationaux) : APN , APW, APC.

C'est ma première expérience et j'espère décrocher un siège à l'APN, mais on a besoin de formation pour se faire élire et être à la hauteur.

Entretien n°6 :

1- Age : 52 ans, conditions de vie moyennes

2- Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

Niveau terminal, elle a travaillé dans l'administration, elle a arrêté de travailler pour s'occuper de ses enfants.

3- Engagement militant :

Elle a adhéré au RND depuis 10 ans, elle était chargée de la condition de la femme dans la cellule du quartier.

4- Perception de la femme leader :

Pour elle, la femme leader est une femme ordinaire. lui demandant de citer des exemples, elle n'en a cité aucun, puis s'est reprise en disant qu'elle a une voisine députée. Ensuite, a cité Zahia Benarousse, Zohra Drif et Nouara Djaâfer, dont elle n'a su prononcer le nom.

Elle ignore le concept de la femme leader, malgré le langage facile usité pour lui faire comprendre.

Selon elle, la religion n'est pas un obstacle pour l'émancipation de la femme, mais quelques traditions sociales empêchent son épanouissement.

Dès ce moment, a entamé une discussion avec une personne qui était à côté pour éviter de répondre à nos questions.

5- Les perspectives de la femme :

Malgré 10 ans d'activités au sein du parti, elle a dit :

«Almouna rani jdida » (Formez-moi je suis nouvelle)

Mon rôle est d'aider tous ceux qui viennent faire des réclamations concernant les problèmes du quartier et de transmettre l'information à la hiérarchie. Elle est membre de la Commission de l'environnement et des affaires sociales.

Entretien n°7 :

Age : 50 ans, conditions de vie moyennes, mariée, mère de quatre enfants, le plus âgé a 22 ans

2- Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

Après l'obtention du Bac, elle rejoint la faculté de droit et obtient une licence, et ensuite le CAPA. Elle a enseigné au primaire pendant 27 ans. A la retraite (anticipée), elle a repris la profession d'avocat.

Elle affirme que son expérience dans l'enseignement et sa vie de famille lui ont permis de connaître à fond la société et la famille algérienne, ce qui l'a motivé à entamer une carrière politique afin de rendre service aux citoyens de sa municipalité de Bir Mouras Raïs, en militant au sein du FLN.

Elle a présenté sa candidature et a été élue. Actuellement détachée à l'annexe de l'APC d'El Bassatine au lieu d'occuper le poste de vice-présidente par manque d'expérience dans la gestion.

3- Engagement militant :

Elle a rejoint le FLN en 2012 en tant que militant. Elle a participé aux différentes activités organisées par le parti au niveau de l'APC et de la wilaya et n'occupe aucun poste de responsabilité.

4- Perception de la femme leader :

Il y a toujours des difficultés mais nous avons toujours su les surmonter grâce à la volonté et à la persévérance des qualités de femme leader : Fatma N'soumer, Hassiba Ben Bouali, etc.

5- Les perspectives de la femme :

Malgré la présence massive des femmes sur les listes électorales, elle pense que c'est toujours insuffisant vu les problèmes que vivent les femmes au quotidien et elle souhaite bénéficier de formations surtout avec le ministère de l'Intérieur afin de maîtriser les techniques du système biométrique pour éviter des débordements et éventuellement des erreurs concernant les informations communiquées aux citoyens. «Nous souhaitons aussi avoir une formation sur la sécurité au niveau de la municipalité et je souhaite que la femme occupe des postes de responsabilités.»

Entretien n° 8

Age : 59 ans, conditions de vie moyennes, mariée et grand-mère

2- Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

Niveau terminal, diplômée du centre de formation administrative où elle a exercé durant des années en tant que secrétaire puis a rejoint la Daïra de Ben Aknoun comme secrétaire du chef de Daïra.

Elle devient par la suite responsable des services des affaires

sociales et culturelles. Durant la décennie noire, elle a travaillé comme responsable de la cellule d'aide aux femmes victimes du terrorisme, puis directrice d'une crèche et conseillère dans un bureau d'études de construction.

3- Engagement militant :

Elle a commencé à militer au sein de l'UNJA durant le secondaire (lycée). Elle était en contacts permanents avec l'UNFA et l'UGTA.

4-Perception de la femme leader :

La femme est toujours attachée à sa religion et aux traditions, toutes celles que je connais sont des femmes respectables. Personnellement, je ne délaisse jamais la prière.

Les coutumes et les traditions consolident l'individu et son insertion dans la société, la jeune fille avant la majorité est toujours sous la protection de sa famille, et après est soutenue par sa famille la soutient afin de réaliser ses projets d'avenir.

- Sur les listes électorales, nous avons remarqué qu'il y'a un déséquilibre dans la représentativité féminine entre les zones urbaines et rurales.

En ville, la femme n'a aucun problème à exercer des activités politiques alors qu'en milieu rural, elle est toujours otage de l'homme.

Une fois élue, elle ne peut aucunement travailler, car l'homme la marginalise et prend les décisions à sa place. Elle parle en connaissance de cause.

5-Les perspectives de la femme :

il y a des femmes qui constituent une force dans les partis surtout au sein du FLN, ce qui leur permet de sauvegarder les principes de la guerre de libération de 1954.

Louisette Ighil Ahriz est un monument de notre histoire. Elle a poursuivi en justice des tortionnaires français et a assisté au

jugement de ces derniers. Ainsi que d'autres femmes : Guermia Fria, Djefall Saliha, Bou Abdellah et Meziani.

La femme a besoin d'une formation politique et administrative, d'où la nécessité d'ouvrir des écoles de formation des élus.

Guide de l'enquête

Femmes & Leadership dans la gouvernance de la société civile et des autorités locales à Alger

Il existe une riche littérature sur le leadership. Les rapports des femmes au leadership sont peu documentés. Cette étude vise deux espaces particuliers où le leadership des femmes peut s'exercer: au niveau de la société civile et au niveau des autorités locales dans la wilaya d'Alger.

Notre enquête sera menée auprès de 30 femmes : 15 élues et 15 associations de la wilaya d'Alger. La sélection des femmes, de profils diversifiés, élues au niveau des communes de la wilaya d'Alger et responsables des Associations, est établie par l'Association Touiza, en concertation avec l'Assemblée Populaire Communale (APC) d'Alger.

Ce guide d'entretien est élaboré, suite à la réalisation d'une pré-enquête, conduite à travers des entretiens ouverts auprès de huit femmes, soit quatre élues et quatre responsables des Associations (ONG) à Alger et dans les communes de la périphérie.

L'analyse de ces premiers discours relevés de la pré-enquête, combinée avec nos lectures sur les femmes et le leadership, nous a permis d'élaborer un outil qui nous semble approprié et pertinent à notre objet d'étude.

Pour mener l'enquête de terrain, l'équipe de recherche de la rive sud de la Méditerranée a retenu «l'entretien semi directif». Il s'agit de collecter des données et de dégager les indicateurs permettant de caractériser la participation de la femme dans l'espace publique, la vie politique et la gestion et prise de décision à l'échelle des autorités locales.

Ce guide d'entretien est structuré en cinq rubriques. La première est classique, il s'agit de relever quelques éléments d'identification basiques pour pouvoir construire le profil social. La deuxième est relative à la connaissance de la trajectoire sur deux plans: éducation-formation et professionnel.

Ces parcours peuvent donner des éléments constitutifs du militantisme des femmes.

Le troisième volet concerne le niveau de l'engagement des femmes dans les différentes actions entreprises au niveau des ONG comme au niveau politique. La quatrième dimension porte sur la perception des femmes du leadership, à leurs modèles de référence et à la connaissance des sources des textes juridiques organisant la vie sociale selon le genre.

Le dernier axe porte sur les attentes et perspectives des femmes en rapport avec le leadership. Il s'agit de cerner les besoins de ces femmes en matière de renforcement des capacités sur la question de leadership en rapport direct avec leurs projets d'avenir.

Guide d'entretien semi-directif

I. Identification

(Age, sexe, origine sociale, conditions familiales...)

II. Niveau d'instruction, formations, parcours professionnel :

- 1- Décrivez-nous votre parcours scolaire et universitaire et les formations que vous avez déjà suivies (s'il y a lieu).
- 2- Décrivez-nous votre expérience professionnelle avant votre fonction actuelle ?

I. Engagement militante

- 1- Racontez votre début de parcours politique/associatif ?
- 2- Citez-nous vos premières responsabilités et les réseaux dans lesquels vous êtes engagées ?

3- Citez-nous les difficultés rencontrées dans votre parcours politique/associatif et le mode de résolution adopté pour les surmonter ?

I. Perception de la femme leader

1- Quel sens vous donnez aux femmes leaders ?

2- Citez-nous quelques noms de femmes leaders qui sont des exemples pour vous ?

3- Quels sont vos connaissances des règles religieuses et/ou traditionnelles relatives aux droits des femmes en Algérie ?

4- Quel est votre avis concernant les textes relatifs à la participation de la femme à la vie politique/ associative ?

I. Les perspectives de la femme

1- Quelles sont vos perspectives, vos futurs projets, votre ambition ?

2- Qu'est-ce qui vous manque, comme connaissances, pour aller de l'avant ?

3- Quel (s) type (s) de formation serait (ent) utile (s) d'après vous pour améliorer vos capacités ?

4- Que suggérez vous pour une meilleure émancipation de la femme leader ?



PARTIE II

LA MÉDITERRANÉE DU NORD

Par Dr QUINN Eileen



CHAPITRE I

LA BASE THEORIQUE

1.1 Quel est le sujet de ce document?

Ce document souhaite offrir un résumé sur la situation actuelle des inégalités entre les sexes dans la région méditerranéenne en mettant l'accent sur la caractéristique actuelle du leadership féminin dans la société méditerranéenne pendant l'écriture. L'auteur s'intéresse plus particulièrement à rassembler des informations concernant des femmes qui occupent des postes de direction. Il dresse un bilan quant à leur répartition, leurs attentes ainsi qu'aux obstacles rencontrés dans le milieu du travail par rapport à leurs collègues masculins.

Les raisons principales qui sous-tendent le choix de cette orientation thématique portent sur des études statistiques, obtenues auprès des organismes nationaux et internationaux. Il montre systématiquement une situation dans laquelle non seulement les femmes sont en moyenne moins employées à des postes de direction que les hommes mais les inégalités entre les femmes et les hommes sont les plus élevées dans tous les postes de travail et niveaux. „Cela est vrai dans les hémisphères nord et sud de la Méditerranée bien que des différences importantes existent dans les deux régions de la méditerranée dont il sera question dans le présent document.

Ce document fournit trois types essentiels de données; premièrement, une sélection de statistique existante élaborée par les deux bases de données internationales et nationales comme des bureaux de statistique, les sites 'internet des ministères, OECD, le World Bank et l' ONU (voir les références pour une liste complète) sur la répartition des femmes dans l'éducation et dans le marché du travail. Le deuxième, un résumé de certaines contributions sociologiques à l'étude des inégalités entre les sexes qui ont été jugées pertinentes au présent travail. En conclusion ce document présentera des données originales recueillies directement des auteurs à l'aide de travail qualitatif à Alger et Palerme.

Un total de 20 femmes occupant des postes de leadership ont été interrogées par l'équipe de recherche à Palerme et Alger. L'objectif de cette étude était d'examiner les perceptions subjectives des femmes concernant leurs rôles dans le milieu du travail et dans la société, les obstacles qu'elles ont perçus à la satisfaction personnelle et professionnelles, la relation avec leurs collègues masculins dans laquelle elles se sentent affecter par les disparités entre les sexes enfin, leur opinion sur les diverses façons pour améliorer leur expérience et leur performance en tant que professionnels dans leur milieu social.

La logique qui sous-tend les entretiens était de recueillir des données qui permettraient aux auteurs de discuter des statistiques existant de façon critique et des données qualitatives à la lumière de la dimension subjective des inégalités entre les sexes avec la conviction que ces deux types de données ont le potentiel d'éclairer les politiques visant à encourager l'égalité entre les sexes.

Alger et Palerme sont sélectionnés comme zones géographiques de cette étude suivant la mise en œuvre du projet intitulé AMINA financé par la commission européenne, projet mené par le réseau de la Méditerranéenne européenne pour la coopération (MEDITER, à partir de maintenant) et L'Association Algérienne

de Volontariat-Touiza, Wilaya d'Alger. Son objectif est double, de manière plus général 'il souhaite renforcer le rôle actif d'organisation de société civile(CSOs) à Alger et Palerme en tant qu'acteurs de gouvernance plus particulièrement, son objectif est de promouvoir l'échange de bonnes pratiques, saines et constructives entre les femmes leaders travaillant dans ces deux villes et constituer à la fois deux groupes de professionnels ayant compétence en matière de gestion.

Onze pays constituent l'objectif de ce document, constituant deux régions du nord et du sud de la Méditerranée ce sont: L'Algérie, la Tunisie, l' Egypte, le Maroc, le Liban, la Jordanie, l'Italie, l'Espagne, la France, la Grèce et Malte. Parmi ces pays, une attention particulière a été accordée à l'Italie et l'Algérie, deux partenaires pays où l'intervention d'AMINA aura lieu.

1.2 Le problème est de définir l' autonomisation et le leadership : une base théorique pour notre recherche du leadership féminin

Le débat sur le leadership féminin ne peut être mené sans réfléchir au sens d'un autre phénomène de société étroitement lié à la capacité de devenir des décideurs, c'est-à-dire l'autonomisation. S'il y a une absence de ce processus, et plus particulièrement si la recherche échoue à l'adresse, il y aura un risque théorique non favorable aux politiques visant à des éventualités de leadership féminin.

L'étude considère l'interconnexion entre les différents processus liés aux possibilités de leadership féminin. Dans la mesure où le leadership féminin est étroitement lié au degré d'égalité des sexes et d'autonomisation dans les scénarios sociaux de la vie réelle. Les significations et les définitions de ces concepts ne devraient pas être analysées isolément du travail théorique et de l'enquête empirique.

Cela s'explique en partie par les similitudes entre ces concepts et leurs caractéristiques coïncidant. Le premier problème con-

cerne la difficulté d'adopter des définitions claires de ces termes. Par exemple, quand on envisage l'égalité entre les sexes, les théoriciens et les praticiens devraient réfléchir sur les niveaux dans lesquels l'égalité entre les hommes et les femmes peut être améliorées et lesquels parmi ces niveaux devraient être prioritaires dans un certain point dans le temps et dans un certain contexte socioculturel.

Devons-nous, nous concentrer sur l'égalité en vertu de la loi ? Ou peut-être, est-il aussi utile à établir l'égalité en matière d'opportunité (i.e. accès au capital humain et autres ressources, une récompense pour le travail fourni, accès au marché du travail, etc.) et de la voix (la capacité d'influencer directement le processus du développement dans sa propre société, The World Bank, 2001).

Ici, nous croyons en l'égalité entre femmes et hommes et en particulier l'autonomisation des femmes devrait être traitée et prise en considération à tous ces niveaux, qui sont hautement interconnectés. Cela est impératif dans la recherche et l'action politique visant à favoriser l'autonomisation des femmes et l'égalité entre des sexes.

Les données ont assez largement servi à évaluer l'autonomisation des femmes dans la littérature et certains auteurs ont appliqué des termes différents de façon interchangeable. Par exemple, «autonomie», «puissance», «agence», «statut», «patriarcat», «l'égalité entre les sexes» et «discrimination sexuelle », entre autres, ce sont tous les termes et les éléments de la plupart des analyses sur l'autonomisation des femmes et le leadership. Un nombre considérable de ces recherches a étudié l'autonomisation des femmes fondée sur la fécondité et sur le niveau d'action, de choix et de processus décisionnel des femmes au sein du ménage concernant cet aspect particulier de leur vie privée.

Gage (1994) a analysé l'autonomisation des femmes sur la base de «service» dans le contexte de la fécondité. Elle a utilisé les données issues des enquêtes Togo Demographic et Health Sur-

veys en 1988 pour analyser la connexion entre les indicateurs socio-économiques et la communication entre les partenaires concernant la planification familiale, l'utilisation de la contraception et le désir de mettre fin à la procréation. Parmi les indicateurs qui ont montré la relation la plus élevée avec la communication conjugale sur ces questions dans son étude, il y avait le libre choix des femmes pour leur partenaire sans interférence familiale, le mariage consensuel et l'engagement dans le travail salarié. Les femmes appartenant à cette catégorie ont été jugées toujours plus susceptibles de communiquer avec leur conjoint sur la planification familiale et la gestion de la fécondité par l'utilisation de contraceptifs.

Fait intéressant, l'analyse de Gage a également conclu que les femmes les plus instruites ont indiqué plus souvent qu'elles voulaient arrêter de procréer comparativement aux moins scolarisées. Un courant de pensée interprétant «l'autonomisation» comme «autonomie», deux termes presque similaires. Le contraire de cette perspective théorique est en désaccord argumentaire sur l'autonomie et l'autonomisation, deux phénomènes distincts, dont le premier est un état statique nécessitant l'indépendance.

Un processus qui peut être atteint par l'interdépendance (Malhotra et Mather, 1997). Dans leur étude de la structure de parenté et de l'autonomie des femmes dans les deux régimes démographiques indiens : c'est-à-dire le nord et le sud du pays - Dyson et Moore (1983) également évaluent l'autonomisation des femmes indiennes à travers le concept d'«autonomie», l'associant directement à la prise de décision. Ils définissent l'autonomie comme «la capacité de manipuler son environnement personnel» et comme «la capacité d'obtenir des informations à utiliser comme base pour la prise de décisions sur les affaires privées et celles de proches» (p. 45).

Donc, selon les auteurs, l'autonomie est réalisée quand la capacité d'être des décideurs actifs en ce qui concerne la vie privée est

égale entre les hommes et les femmes. Dans leur étude, la diversité régionale des comportements de fécondité est associée à l'autonomie féminine. Ils ont trouvé une autonomie supérieure des femmes et de baisse de fécondité plus faibles dans le sud de l'Inde et une autonomie plus faible avec une fécondité plus élevée dans la région nord.

Jejeebhoy (2001) dit même que les termes «autonomie» et «autonomisation» définissent l'autonomie des femmes comme leur capacité à exercer un contrôle sur leur propre vie, au sein de leur noyau familial, de la société, des marchés et de la communauté. Toutefois, l'auteur reconnaît encore que l'autonomie est un état statique qui peut être mesuré, l'autonomisation est un processus qui peut changer au fil du temps et donc il est moins facilement mesurable (Jejeebhoy, 2000).

Malhotra, Schuler et Boender (2002) ont procédé à l'analyse de la littérature existant sur l'égalité entre sexes et l'autonomisation, soulignant la tendance commune selon les auteurs d'utiliser indifféremment différents termes.

Toutefois contrairement à d'autres auteurs, ils font valoir que le concept d'autonomisation se distingue des autres parce qu'il présente quelques éléments définitionnels uniques. Tout d'abord, ils soulignent comment l'autonomisation représente un processus (c'est-à-dire d'une condition d'inégalité entre les sexes à une de l'égalité entre les sexes), considérant que la plupart des autres termes de la littérature sur le genre ne présupposent pas explicitement.

La deuxième caractéristique distinctive de l'autonomisation est «l'agence», d'où l'idée selon laquelle une condition préalable à l'autonomisation est que les femmes soient des acteurs du processus de changement de leur environnement. En d'autres termes, et cela est conforme aux autres auteurs qui ont analysé l'autonomisation des femmes comme un élément du développement social (voir Sen, 1993, Mehra, 1997, Narayan et al., 2000a et 2000 b), ils soulignent que si les femmes ne sont pas active-

ment impliquées dans les processus de changement social, plutôt que d'être simplement leurs bénéficiaires, nous ne pourrions pas parler d'autonomisation. Il peut y avoir une amélioration des indicateurs d'égalité entre les sexes sans pour autant qu'il y ait une autonomisation en soi.

Dans cet article, nous adoptons une perspective similaire à celle de Malhotra, Schuler et Boender, parce que nous croyons qu'une condition de pleine autonomisation ne peut se produire que si les femmes sont autorisées à participer activement au processus de leur développement dans la société. En outre, nous croyons que l'autonomisation complète est également une condition préalable au leadership.

Mais qu'est-ce que le leadership exactement ? Existe-t-il une définition unique et claire ou est-il plus judicieux de rechercher des définitions sexospécifiques du leadership ?

Une question à la base de l'étude empirique menée dans le cadre de ce document a été de savoir s'il existe des différences systématiques dans le comportement de leadership des hommes et des femmes. Plus important encore, l'étude visait à tirer des conclusions sur la nature de toute différence potentielle dans le comportement de leadership entre les sexes. Finalement, la question la plus pertinente à poser (et dans l'espoir de répondre) devrait être : si des différences existent, sont-elles intrinsèques et liées à des distinctions innées dans les compétences et les attitudes entre les genres ou sont-elles plutôt déterminées socialement et culturellement ?

La pertinence de la seconde hypothèse réside dans le fait que les inégalités d'accès aux postes de direction peuvent s'expliquer en partie par l'environnement socioculturel et normatif et, en ce sens, peuvent être modifiées et réduites par l'action politique et sociale.

Une contribution significative à l'étude de ces questions a été apportée par les auteurs de la littérature sur le genre qui se sont concentré sur les styles de leadership, les valeurs et les attitudes

et sur les différences de sexe dans ces qualités, bien que cette approche ait été fortement critiquée par les féministes.

Premièrement, il est important de présenter le travail de deux pionniers de l'étude du leadership, James MacGregor Burns (1978) et Bernard M. Bass (1985). Burns était le premier à distinguer deux types de leadership qu'il considérait mutuellement exclusifs : Leadership transactionnel et leadership transformant. Le premier est basé sur une relation «donner et prendre» entre les dirigeants et leurs employés, et ce genre de leaders ne cherchent généralement pas à changer la culture de travail de l'organisation, mais plutôt à travailler sur la culture existante.

Au contraire, la transformation du leadership est un processus par lequel le leader et ses partisans travaillent ensemble pour atteindre un niveau moral et de motivation plus élevé. Les dirigeantes pour une transformation sont capables, à travers leur personnalité charismatique, de changer pratiquement l'environnement de travail en inculquant à leurs employés le désir de travailler au profit de toute organisation et de la communauté et de réaliser des objectifs ambitieux. Pour cette raison, les leaders en transformation sont généralement des modèles pour leurs partisans et des exemples de comportement éthique élevé et de réussite.

Bass a prolongé en affirmant que le travail de Burns, bien que les dirigeants transactionnels et transformateurs peuvent coexister, est considérablement différent. En outre, il a fait valoir que la transformation du leadership peut être mesurée par le degré dans lequel un leader a l'influence sur la motivation et la performance à leurs adeptes.

Bass a identifié trois qualités fondamentales des leaders en transformation qui expliquent comment ils sont capables de motiver les adeptes à travailler plus fort que prévu et au-delà du gain personnel : le charisme, la stimulation intellectuelle et la considération individuelle. En d'autres termes, les leaders en transformation sont capables de modifier efficacement la cul-

ture de l'organisation en ayant un impact direct sur l'attitude, les aspirations et le comportement de leurs adeptes et employés : ils écoutent les besoins spécifiques de chaque employé, célèbrent leurs accomplissements et reconnaissent la contribution unique de chaque individu au développement du groupe ; ils défient les hypothèses généralement admises, prennent des risques et motivent les autres à dépasser leurs limites habituelles et à être créatifs. Enfin, ils représentent un modèle et inspirent confiance et respect.

Eagley (2013) a analysé largement le style de leadership et les valeurs et attitudes associées au leadership chez les hommes et les femmes en estimant que ce qui est le plus pertinent pour les résultats organisationnels et politiques est la différence de sexe dans les valeurs et les attitudes plutôt que dans le style, contrairement à la ligne de recherche populaire à ce sujet.

L'auteur a utilisé des méthodologies quantitatives pour étudier les différences dans les comportements de leadership entre les sexes, et plus précisément la méta-analyse. Il s'agit d'une procédure statistique utilisée pour combiner des données issues de plusieurs études, généralement collectées et résumées sur la base de critères d'éligibilité prédéfinis, en procédant à une revue systématique. Le Centre pour le vieillissement cognitif et l'épidémiologie cognitive définit ce dernier comme une méthode pour «répondre à une question de recherche définie en recueillant et en résumant toutes les preuves empiriques», et le premier comme «l'utilisation de méthodes statistiques pour résumer les résultats de ces études».

Dans sa méta-analyse des études sur les styles de leadership entre les hommes et les femmes, Eagley a constaté que, en réalité, ces différences entre les sexes sont plutôt petites. En moyenne, les études montrent que les dirigeantes ont tendance à être plus participatives et démocratiques que leurs homologues masculins qui ont davantage tendance à diriger à travers un style de «commande et de contrôle». En référence aux types de leader-

ship identifiés par Burns et Bass et discutés dans la section I de cet article, les méta-analyses de Eagley ont trouvé que les femmes leaders sont en moyenne plus transformateurs que les leaders masculins.

Par conséquent, il est plus commun pour les femmes gestionnaires de montrer les types de comportement typiquement associés au leadership transformationnel, tels que pour favoriser de bonnes relations interpersonnelles basées sur la communication, être capables d'inspirer les adeptes, d'écouter les employés et de les conduire à aller au-delà des limites de leur travail.

Pour ce qui concerne le leadership transactionnel, les méta-analyses d'Eagley ont trouvé que les femmes leaders montrent un style de gestion basé sur la récompense. Elles tendent plus que les hommes à motiver les employés avec des récompenses.

Une autre conclusion notable des analyses statistiques de l'auteur était que les femmes montrent plus souvent que les hommes les styles de leadership androgyne, c'est à dire, une combinaison de traits de comportement à la fois féminins que masculins (ce mélange est aussi systématiquement associé au leadership transformationnel).

Un grand contraste avec les études méta-analysées qui sont principalement dérivées de la littérature commerciale, Eagley soutient dans ce livre analyse que les leaderships féminins peuvent être exagérés et qu'elles ne parviennent parfois pas à tenir compte des nuances qui devraient être prises en compte. Par exemple, bien que les femmes gestionnaires peuvent en moyenne être plus participatives que les hommes, les normes culturelles relatives au genre sont encore très présentes dans la plupart des environnements de travail si bien que les femmes soient continuellement attendues à montrer des styles de soutien et de mentorat, et qu'elles puissent faire face à des obstacles importants de la part de leurs collègues lorsqu'elles essaient d'adopter des traits transformationnels et charismatiques.

Ce qui semble le plus pertinent pour la structure organisation-

nelle sont les différences entre les hommes et les femmes dans les valeurs et les attitudes des leaders.

Schwartz et Rubel (2005) ont constaté que les femmes gestionnaires ont tendance à mettre davantage l'accent sur les valeurs sociales de la bienveillance (c'est-à-dire la volonté d'améliorer et de préserver le bien-être dont l'un est contact fréquent) et de l'universalisme (c'est-à-dire la capacité de comprendre et de protéger le bien-être de tous les hommes et de la nature).

La recherche a également montré que les femmes gestionnaires ont tendance à plaider pour des changements qui favorisent le bien-être public dans des domaines tels que les soins de santé, l'éducation, les programmes de soutien aux familles.

De plus, des méta-analyses d'études sur les caractéristiques comportementales éthiques ont montré que les femmes gestionnaires supportent en moyenne des pratiques commerciales éthiques plus souvent que les hommes (Franke, Crown & Spake, 1997 ; Kish-Gephart, Harrison & Trevino, 2010).

Ces prémices étaient importantes car elles aideraient à mieux comprendre les résultats des entrevues que nous avons menées avec des femmes et qui seront présentées dans la section IV du présent document.

Ici, nous adoptons une définition large du leadership, suite à la contribution de Burns et Bass sur le terrain.

Nous définissons un leader comme une personne capable de générer un changement significatif dans un environnement de travail culturel en motivant ses adeptes à travailler ensemble pour des objectifs ambitieux profitant à l'organisation.

Cette conceptualisation du leadership présuppose que certains instruments doivent être disponibles pour chaque personne afin de remplir ce rôle, indépendamment du genre. En particulier, toute personne a besoin d'avoir accès à la connaissance, au développement personnel et professionnel, à des relations sociales saines, reconnaissance du travail accompli, de l'autonomie et mieux, d'égalité.

Nous considérons que de nombreuses inégalités dans les positions de leadership entre hommes et femmes sont basées sur la plus faible disponibilité de ces instruments pour les femmes par rapport aux hommes, plutôt que sur des différences sexuelles innées.



CHAPITRE II

LA DISPARITÉ ENTRE LES SEXES : STATISTIQUES NATIONALES ET INTERNATIONALES

Cette section résume les statistiques nationales et internationales disponibles sur les différences entre les hommes et les femmes dans les taux d'éducation, leur accès et leur distribution dans le marché du travail. Tout d'abord, la région du nord de la Méditerranée sera présentée, suivie de celle du sud de la Méditerranée.

Comme relevé par World Economic Forum (2016), tous les pays peuvent déployer davantage pour combler l'écart entre les sexes. Les femmes et les hommes présentent des différences significatives selon le genre. Cependant, les caractéristiques qui distinguent les hommes et les femmes dans les sociétés contemporaines vont bien au-delà des simples dimensions biologiques et physiologiques à mesure qu'ils s'étendent à leur rôle en tant qu'acteurs sociaux, aux droits qui leur sont accordés et garantis, aux services auxquels ils ont accès et, en fin de compte, à la qualité de leur vie sociale.

Par exemple, le fait que les femmes supportent considérablement les responsabilités domestiques et familiales plus que les hommes est un modèle universellement observé. Par exemple, le fait que les femmes supportent considérablement plus que les hommes les responsabilités domestiques et familiales sont les résultats obtenus, malgré le degré de ce déséquilibre n'est pas égal partout, étant généralement plus élevé dans les pays en développement que dans les pays de l'OCDE.

Ce qui est au centre des politiques actuelles et futures axées sur la réduction des écarts entre les sexes, c'est l'effet que les différentes attentes sociales ont sur la qualité de vie des femmes par rapport aux hommes. En d'autres termes, il est important de se demander comment des expériences telles que le fait d'avoir des enfants, un moindre accès à l'éducation, des salaires plus bas, vivant dans un pays où les normes sociales et légales sont susceptibles de discriminer sur la base du genre, et vieillir affectent les schémas de travail des femmes et la participation à la société. Cette section se concentrera sur des données concrètes sur l'éducation et l'emploi. La section III se penchera sur le contexte normatif et socioculturel dans lequel se produisent les inégalités liées au genre et la répercussion pratique des normes socioculturelles liées aux attentes sexospécifiques sur l'autonomisation et le développement des femmes. Il convient de noter que tous les pays du nord de la Méditerranée inclus dans cet article montrent que le Global Gender Gap Index scores relativement proche de 1,0, selon le World Economic Forum (où 1 représente l'égalité et 0 l'inégalité). Lorsqu'on compare les uns aux autres, la France, l'Espagne et l'Italie affichent des scores globaux plus élevés en matière d'égalité des genres que la Grèce et Malte (voir tableau 1). Toutefois, il existe encore d'importantes différences socio-économiques en faveur des hommes dans la plupart des pays de l'UE 28.

Par exemple, comme indiqué dans la 6e enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound, 2017), bien que le taux

d'emploi chez les 15-64 ans d'UE 28 a augmenté de 63 à 66% au cours de la période 2005-2015 et l'augmentation du taux d'emploi des femmes de 56 à 60% sur les mêmes dix années, il reste inférieur de 11 points de pourcentage à celui des hommes (voir figure 1). En outre, le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est trois fois plus élevé que celui des hommes dans l'UE, avec 33% des femmes dans cette catégorie contre 10% des hommes en 2015 (voir Figure 2).

Un autre écart significatif entre les hommes et les femmes dans l'UE concerne leurs rôles et activités respectifs au sein du noyau familial. Un rapport publié en 2017 par Eurostat et Istat montre que 7,7% des femmes âgées de 25 à 49 ans vivent seules avec des enfants contre 1,1% des hommes. Ceci est un indicateur important de l'inégalité entre les sexes, en particulier en ce qui concerne les opportunités et les conditions d'emploi, cela signifie que la charge des services de garde est presque sept fois plus élevée pour les femmes que pour les hommes dans l'UE en moyenne, avec pour conséquence que les femmes employées doivent dépenser plus de leur temps, énergies et ressources consacrées à la prise en charge familiale, d'où la nécessité de négocier plus que les hommes entre ces responsabilités et leurs responsabilités professionnelles.

Le rapport 2016 Grant Thornton International Business, fondé sur des entrevues directes avec des employées de différents pays, souligne que la perception généralisée selon laquelle les femmes doivent choisir entre une carrière réussie et une vie familiale équilibrée pourrait contribuer à les décourager de rechercher des rôles de direction et de direction, ou de les accepter lorsqu'on leur en offre la possibilité. Cette question et d'autres similaires seront analysées plus en détail dans la section III du présent document.

Un dernier point central à mentionner à ce stade est que les femmes ne représentent qu'un tiers de tous les cadres de l'UE, avec l'un des pays, objet de ce document, la Grèce, figurant par-

mi les plus faibles pourcentages de femmes cadres (25%). Quelque 37% des entreprises de l'UE ne comptent aucune femme parmi les cadres supérieurs (Grant Thornton, 2016). En outre, en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes, Eurostat a constaté que les écarts de rémunération les plus significatifs entre hommes et femmes, dans la catégorie des cadres, indique que les femmes cadres gagnent en moyenne 23% de moins que leurs collègues masculins.

L'écart entre les sexes en ce qui concerne les postes de direction a été le point de départ de l'intervention d'AMINA, et pour cette raison, il sera discuté et analysé de manière plus approfondie dans les paragraphes suivants. La nature de la participation des femmes dans les rôles de soutien et de direction constitue donc la base de ce document, et elle sera mentionnée fréquemment tout au long du rapport.

Commençons par une analyse approfondie relative à la répartition des femmes dans l'éducation. Les données présentées dans le paragraphe suivant se réfèrent à l'objet des pays du nord de la Méditerranée de ce document, à savoir (par ordre alphabétique) la France, la Grèce, l'Italie, Malte et l'Espagne. Compte tenu de son rôle central dans l'intervention d'AMINA, le cas de l'Italie sera décrit plus en détail que les quatre autres pays. En outre, il sera traité en premier.

Dans cet article, nous nous référerons aux niveaux de scolarité de la Classification internationale type de l'éducation (CITE), définie par Eurostat comme un instrument de collecte de statistiques sur l'éducation qui peut être comparé au niveau international 8. Le niveau de scolarité correspond au niveau CITE le plus élevé atteint avec succès par un individu. Étant donné que cette section se concentre principalement sur l'enseignement supérieur, il convient de souligner que cela correspond aux niveaux 5 et 8 de la CITE.

Le niveau «Enseignement secondaire supérieur et post-secondaire non tertiaire» correspond aux niveaux 3 et 4 de la CITE, et

enfin la catégorie «inférieure au primaire, au primaire et au premier cycle du secondaire» correspond aux niveaux 0-2.

Eurostat a constaté que les écarts de rémunération les plus en vus entre les sexes sont précisément ceux de la catégorie des cadres, les femmes cadres ayant gagné en moyenne 23% de moins que leurs collègues masculins en 2014.

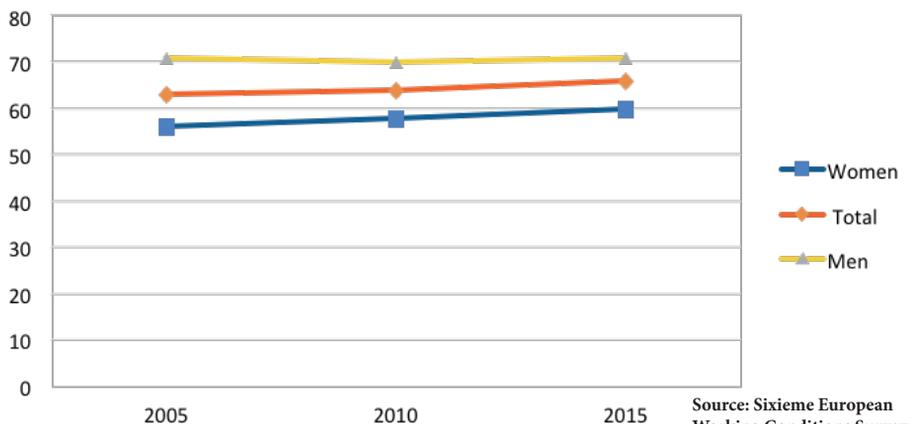
Table 1 : L'indice mondial des disparités entre les sexes les rangs et les notes

	Le rang	La note
France	17	0,76
Espagne	29	0,74
Italie	50	0,72
Grèce	92	0,68
Malte	108	0,66

Rang de 144 pays

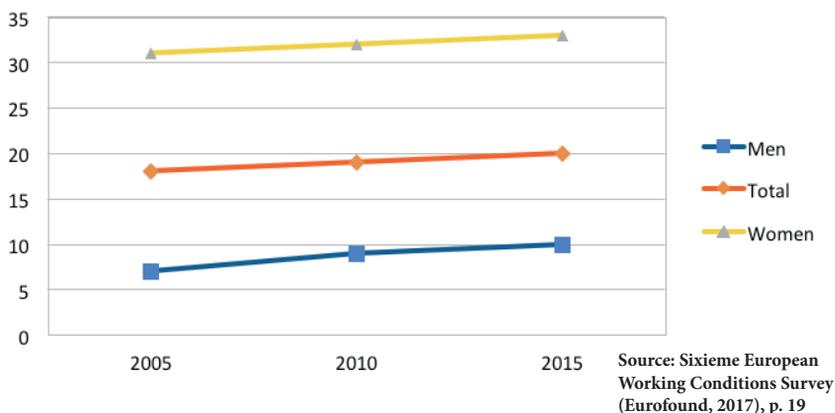
Source : World Economic Forum Global Gender Gap Report 2016

Figure 1. Taux d'emploi dans le EU28 par sexe (%)



Source: Sixieme European Working Conditions Survey (Eurofound, 2017), p. 18

Figure 2 : d'emploi temps partiel en proportion de l'emploi total dans le EU28 par sexe (%)



2.1 La répartition des femmes dans l'éducation

La Commission européenne a souligné le rôle de l'éducation en tant que moyen de lutte contre les disparités socio-économiques entre les femmes et les hommes (référence ici). En outre, la Commission a reconnu le lien direct entre le choix d'études fait par les élèves et leur future expérience de carrière. Pour cette raison, il est particulièrement pertinent dans le présent document de fournir un résumé des données disponibles sur les expériences d'éducation des hommes et des femmes dans les pays d'intérêt.

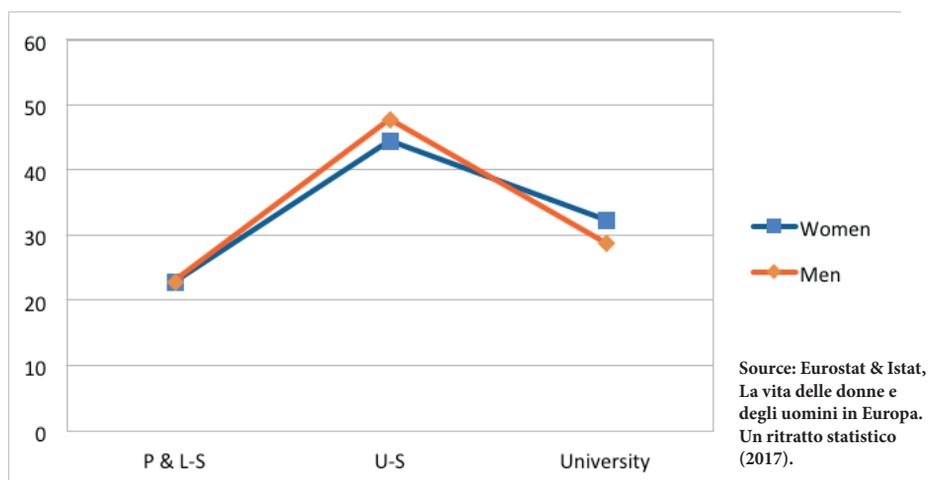
Comme l'a confirmé le Bureau des statistiques de l'Union européenne, les femmes sont en moyenne plus scolarisées que leurs homologues masculins bien que cet écart ne soit pas majeur dans la plupart des pays de l'UE. En ce qui concerne l'enseignement primaire et secondaire inférieur 9, il n'y a presque pas de différence de participation entre les deux sexes dans l'UE. Des différences légèrement plus prononcées sont observées dans l'enseignement secondaire supérieur.

Les différences les plus marquées dans les taux d'éducation sont observées lorsque le niveau d'instruction est pris en compte, défini par l'Institut des statistiques de l'Unesco comme étant «le plus haut niveau d'éducation atteint par un individu». Plus spécifiquement, les différences de niveau d'éducation deviennent plus évidentes dans le cas de l'enseignement supérieur (définition ici). Environ 33% des femmes dans l'UE ont fréquenté et terminé l'université contre 29% des hommes (Eurostat & Istat, 2017) (voir figure 3).

Cela est confirmé par les données statistiques fournies par le portail Genre de l'OCDE (2018) qui montrent que plus de femmes que d'hommes en Italie, en France, en Espagne et en Grèce atteignent l'enseignement supérieur. L'Office national des statistiques de Malte fait état d'une situation similaire avec plus de femmes ayant obtenu un haut niveau d'éducation que les hommes en 2017 (encore une fois, l'écart est loin d'être extrême, à savoir 17,5% pour les femmes et 16% pour les hommes).

Figure 3. Les taux de niveau d'instruction 2016 dans le EU 28 par sexe (%)

P & PSD = l'enseignement primaire et au premier cycle du secondaire ;
SS= l'enseignement secondaire supérieure.



Ces données se révèlent particulièrement pertinentes ici, car elles montrent que malgré le fait que les femmes sont diplômées des universités et des programmes d'études supérieures à des taux plus élevés que les hommes, l'accès à l'emploi et sa distribution dans le marché du travail, en particulier dans les postes de direction et direction, sont toujours disproportionnellement inférieurs à ceux des hommes.

Avant de passer à une analyse par pays de la répartition des femmes dans l'enseignement supérieur, il est essentiel d'introduire certains des phénomènes les plus souvent observés dans les études sur l'égalité des sexes et les façons dont ces lacunes sont mesurées.

- Ségrégation verticale. The European Observatory of Working Life (EurWORK, 2017) définit la ségrégation verticale comme une situation où les «opportunités de progression de carrière pour un genre particulier dans une entreprise ou un secteur sont limitées».
- Ségrégation horizontale, qui se produit lorsque «la population active d'un secteur ou d'une industrie spécifique est principalement constituée d'un genre particulier. Un exemple de la ségrégation horizontale peut être trouvé dans la construction, où les hommes constituent la majorité de la population active de l'industrie, alors que la garde des enfants est presque exclusivement une occupation féminine (Browne, 2006).
- Leaky pipeline, une expression couramment utilisée dans la littérature sur «genre et science», se référant donc à la présence et la progression des femmes dans les curricula que l'on appelle STEM (science, technologie, ingénierie, mathématiques). Le phénomène du pipeline qui fuit fait référence à la disparition progressive des femmes à mesure qu'elles avancent dans leur carrière (Fusulier, Dubois-Shaik & Remy, 2015). Dans le contexte spécifique de l'éducation, les femmes abandonnent systématiquement les programmes STEM ou passent à des programmes non STEM plus que les hommes dans toute l'UE. Ou

bien, leur présence diminue progressivement au niveau supérieur de la pyramide académique.

–Plafond invisible, une phrase décrivant l'ensemble invisible d'obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction et de direction (Johns, 2013) 11. Ces barrières sont considérées comme invisibles car il est généralement difficile de les identifier avec précision.

Le paragraphe suivant portera sur ces phénomènes en ce qui concerne la répartition des femmes dans l'enseignement supérieur en accordant une attention particulière aux choix académiques des femmes par rapport aux hommes. Dans le cas de l'Italie, l'organisation de carrières scientifiques et universitaires sera également discutée.

Bien que les femmes soient diplômées des universités et des programmes d'études supérieures à des taux plus élevés que les hommes, leur accès et leur probabilité de progression dans le marché du travail, en particulier dans le rôle de gestion et de haut niveau, est toujours disproportionnellement inférieur à celui des hommes.

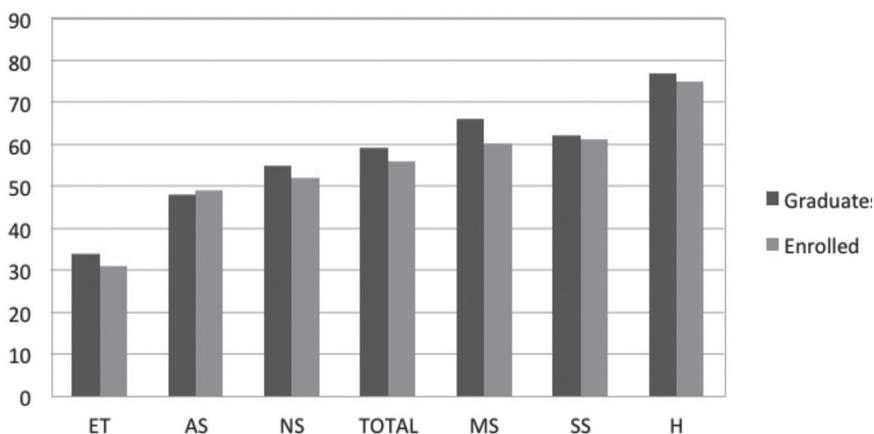
Italie

Selon le rapport 2016 du service statistique du ministère italien de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche 12 (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca). Plus de 50% des personnes qui fréquentent l'université en Italie (de BA à PhD) sont des femmes. En 2014-2015 l'année scolaire, les femmes italiennes représentaient 56% des personnes inscrites à un cours universitaire.

Il est également important d'examiner la répartition des étudiantes parmi les différents cursus. L'écrasante majorité est inscrite dans les secteurs des sciences humaines (75%) et des sciences sociales (61%). Cependant, le pourcentage d'étudiantes et de femmes diplômées est considérablement inférieur aux diplômes universitaires et techniques (31%) (voir figure 4).

Figure 4. Les femmes inscrites et les graduées des cours sur ISCED level 6 et 7 par programme (%) – l'année scolaire 2014/2015 et 2014 – Italie

IT= Ingénierie et technologie ; SA= Sciences agricoles ;
 SN= Sciences naturelles ; M= Médecine ; SS= Science sociales ; H= Sciences humaines.



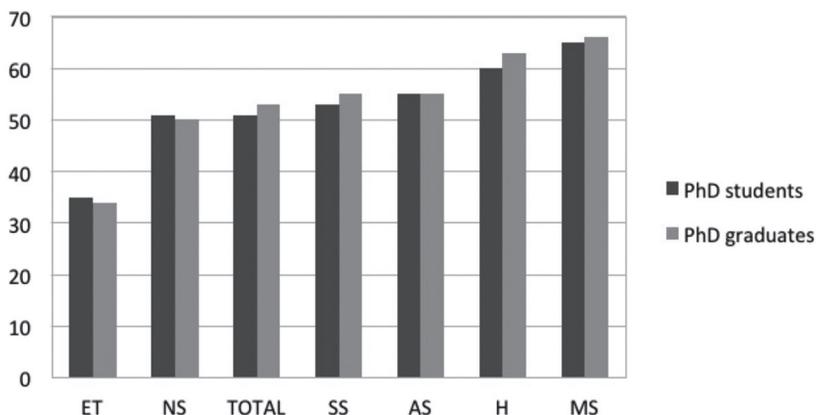
Source: : Statistical Service of the Italian Ministry of Education, University and Research, Focus "le carriere femminili nel settore universitario", 2016

Une répartition similaire des femmes par programme d'études est observée dans les diplômes de doctorat. Les femmes représentent 51% des doctorants en Italie, et 53% de ceux qui terminent avec succès le doctorat.

Une fois de plus, la grande majorité des doctorantes italiennes s'inscrivent à des programmes de doctorat dans les filières «sciences médicales» (65% d'inscrits) et «humanités» (60%), avec seulement 34% d'entre elles inscrites à des cours de doctorat «ingénierie et technologie» (voir figure 5).

Figure 5. Les femmes parmi les doctorantes et les titulaires d'un doctorat (ISCED level 8) par le programme (%) – Année scolaire 2013/2014 et 2014 – Italie

IT= Ingénierie et technologie ; SA= Sciences agricoles ; SN= Sciences naturelles ; M= Médecine ; SS= Science sociales ; H= Sciences humaines.



Source : Statistical Service of the Italian Ministry of Education, University and Research, "Focus "le carriere femminili nel settore universitario", 2016

Cependant, lorsque l'on considère les secteurs de la science et de la technologie combinés (science, mathématiques et informatique, ingénierie, fabrication et construction), l'Italie surpasse le taux moyen de l'UE28 à la fois pour le pourcentage global d'étudiants en doctorat et pour ce pourcentage dans les programmes d'études STEM. En moyenne dans l'UE, 46% des femmes sont inscrites à des programmes de doctorat, dont 34% dans des disciplines STEM. En Italie, ces pourcentages sont plus élevés : 52% des doctorants et 43% des doctorants STEM.

La sous-représentation des femmes dans les programmes académiques des STEM en Italie reflète la manière dont la ségrégation horizontale affecte encore considérablement les choix des femmes par rapport aux hommes et dans quels types de secteurs académiques s'inscrire. Surtout, ces données sug-

gèrent que certaines formes de préjugés culturels pourraient encore pousser les femmes et les hommes vers des cursus traditionnels, créer une division dans le milieu universitaire où les sujets STEM sont généralement considérés comme des secteurs «typiquement» masculins tandis que les diplômes sociaux, médicaux et de sciences humaines sont plus typiquement des secteurs féminins.

C'est un élément important de la fracture éducative entre les deux sexes étant donné que certains cursus sont plus susceptibles que d'autres de favoriser l'accès au marché du travail. Dans le cas spécifique de l'Italie, des données récentes (Istat, 2015) montrent que l'emploi est particulièrement élevé pour les doctorats en mathématiques, sciences informatiques et ingénierie. Inversement, il est considérablement plus bas pour les titulaires de doctorats historiques, psychologiques, philosophiques et pédagogiques.

Un rapport du projet «Gender, l'Académie et la Recherche : combattre les instabilités et les asymétries de carrière GARCIA», soutenu par le 7^e programme-cadre de l'Union européenne et coordonné par l'Université de Trente, souligne que les femmes titulaires d'un doctorat en Italie sont exposées à des désavantages importants par rapport aux hommes titulaires d'un doctorat. Premièrement, elles sont plus susceptibles d'occuper un emploi à durée déterminée.

En 2010, le pourcentage de postes à durée déterminée était de 57,6% pour les femmes et de 48,4% pour les hommes (Istat, 2015). Deuxièmement, leurs salaires sont en moyenne inférieurs à ceux des hommes, indépendamment de leur domaine de spécialisation. De plus, les femmes sont moins susceptibles d'être employées dans le secteur académique et scientifique ainsi que pour gravir les échelons de la pyramide académique et progresser dans les carrières académiques de haut niveau.

Ceci est particulièrement vrai pour les femmes avec enfants. Enfin, Istat a constaté (2015) que les femmes affichent un niveau

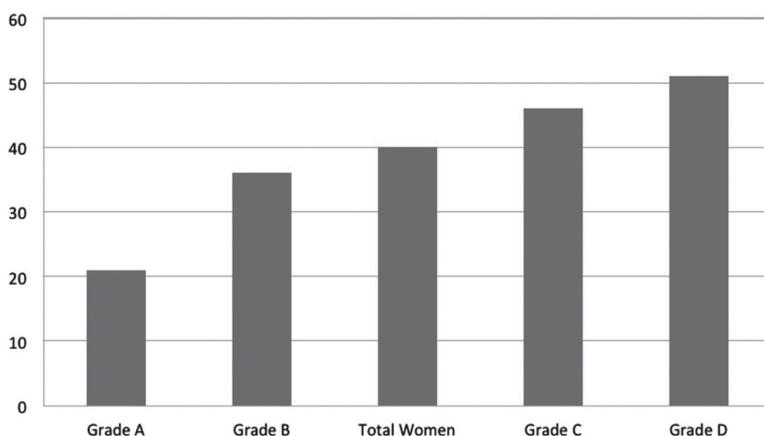
de satisfaction considérablement plus bas pour les conditions, les perspectives et les opportunités de leur carrière par rapport aux hommes.

Par conséquent, la fracture entre les sexes est également observée dans la répartition des femmes dans le marché du travail universitaire. Il convient de noter que malgré un pourcentage plus élevé de femmes italiennes que d'hommes, ce sont des étudiants universitaires et des diplômés, les femmes connaissent encore une ségrégation verticale considérable lorsque la progression vers des niveaux plus élevés de carrière universitaire est prise en compte.

En d'autres termes, plus d'hommes que de femmes en Italie cherchent ou trouvent un emploi dans le secteur universitaire à la fin de leurs études. Cela pourrait être dû à deux raisons possibles : soit les femmes sont moins susceptibles de préférer les carrières académiques que leurs collègues masculins ou il y a plus d'obstacles aux emplois universitaires pour les femmes que pour les hommes (c'est-à-dire l'effet du plafond invisible).

Figure 6. Le pourcentage de professeurs et les chercheurs par classe (%) L'année scolaire 2014

Grade A= Full Professors ; Grade B= Associate Professors ; Grade C= Researchers ; Grade D= Fellowships Researchers



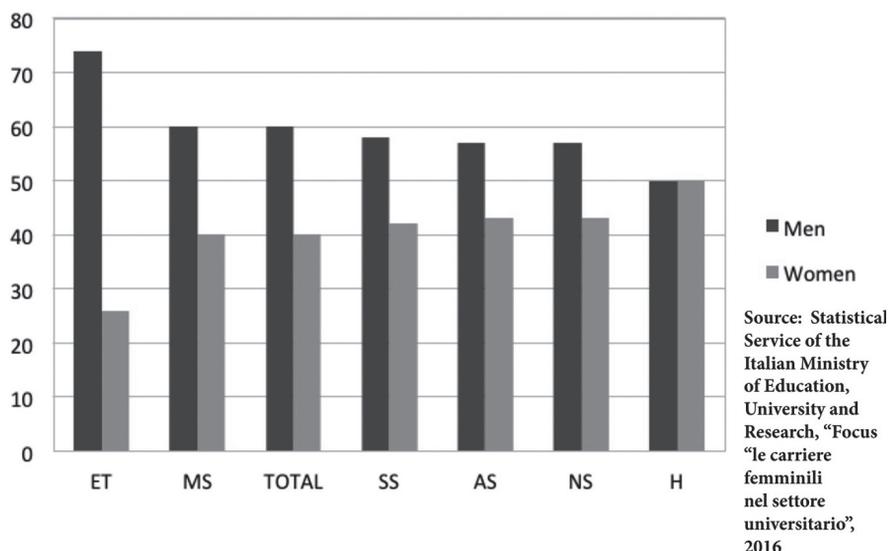
Source : Statistical Service of the Italian Ministry of Education, University and Research, "Focus "le carriere femminili nel settore universitario", 2016

Globalement, les femmes représentent 40% de l'ensemble des professeurs et chercheurs universitaires (Istat, 2014). Il est intéressant de noter que même si 50% d'entre elles détiennent des bourses de recherche, leur présence diminue progressivement à mesure qu'elles progressent vers des niveaux plus élevés de la pyramide académique (voir figure 6). Ceci est le résultat à la fois d'un effet de pipeline qui fuit et de la plus probable de la ségrégation verticale, parce qu'il indique que les opportunités pour les femmes, la progression professionnelle dans les hautes sphères universitaires est limitée par rapport à leurs collègues masculins.

Sans surprise, la répartition traditionnelle des femmes et des hommes dans les programmes scolaires est maintenue dans les emplois universitaires. Le pourcentage le plus élevé de femmes professeurs et chercheurs se trouve dans les sciences humaines, naturelles, agricoles et sociales. Seulement 26% d'entre eux sont employés dans le secteur de l'ingénierie et de la technologie, contre 74% des hommes (voir figure 7).

Figure 7. Les professeurs et les chercheurs par domaine de la science et de genre (%) - L'année scolaire 2014

IT= Ingénierie et technologie ; SA= Sciences agricoles ; SN= Sciences naturelles ; M= Médecine ; SS= Science sociales ; H= Sciences humaines



Les femmes et l'éducation en bref

Les données collectées par l'OCDE au fil du temps montrent que dans la plupart des pays de l'OCDE, à l'exception de l'Estonie, de l'Allemagne, de la Norvège et de la Suède, le niveau des études a augmenté régulièrement au cours des quarante dernières années. Cette hausse a entraîné une augmentation du pourcentage de qualifiés et les personnes hautement qualifiées, d'où leur probabilité d'entrer sur le marché du travail. Ceci est vrai pour tous les pays inclus dans ce document.

Cependant, la manière dont le niveau d'éducation à la hausse est lié à l'employabilité varie d'un pays à un autre, étant également le résultat de nombreux autres facteurs, tels que le développement économique, les normes sociales et culturelles, et les efforts et les politiques gouvernementaux en matière d'éducation et d'emploi. En outre, bien que les taux de participation soient homogènes dans tous les pays décrits ici, les inégalités entre les sexes en matière de réussite et de participation ne sont pas égales.

La France

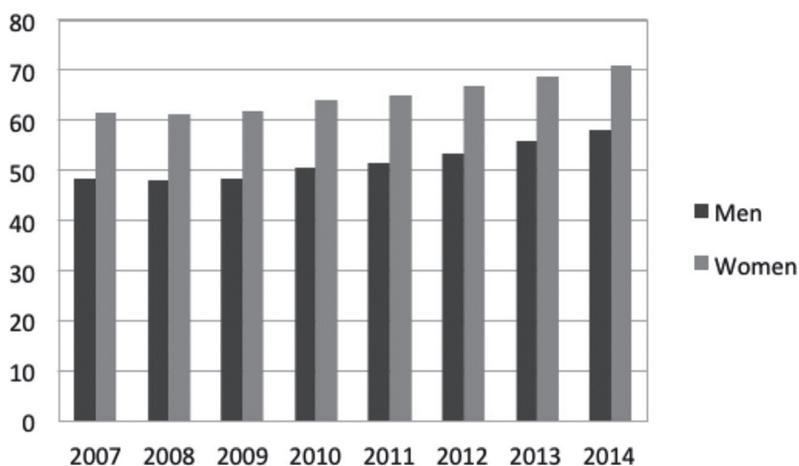
La France a enregistré un succès dans ses efforts pour combler les écarts du niveau d'instruction. En 2012, le pourcentage de diplômés de l'enseignement supérieur âgés de 25 à 34 ans en France était considérablement plus élevé que la moyenne de l'OCDE : 43% contre 39%. En outre, le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur sont aujourd'hui également plus élevés que ceux des 55-65 ans (20%), montrant comment le niveau d'éducation du pays a suivi une tendance à la hausse au fil du temps. La France investit plus de 6% de son PIB dans le financement de l'éducation, en particulier dans le cas de l'enseignement supérieur (OCDE, 2014).

Selon l'Institut des statistiques de l'Unesco (2014), le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur en France a progressivement augmenté au cours de la période 2007-2014, pas-

sant de 54,8 à 64,4%. Les données spécifiques au genre montrent que le taux brut de scolarisation des femmes dans l'enseignement supérieur est supérieur à celui des hommes, soit 71 contre 58%.

En ce qui concerne les écoles primaires et secondaires, le pourcentage de garçons et de filles inscrits est presque égal. De même que pour les autres pays mentionnés dans ce rapport. Cependant, le pourcentage d'inscriptions dans l'enseignement supérieur est plus élevé pour les femmes que pour les hommes. En 2014, ce pourcentage était de 71% pour les femmes contre 57,9% pour les hommes (voir figure 8).

Figure 8 : Un taux brut de scolarisation pour l'enseignement tertiaire par le genre (%)



Source : Unesco Institute for Statistics, <http://uis.unesco.org/country/FR>

La France montre également une plus forte concentration de femmes dans certains domaines d'études que dans d'autres (voir la figure 2). Plus précisément, les femmes ont tendance à préférer s'inscrire à «santé et bien-être» (71,6%), «enseignement» (77,1%), «humanités» (67%) et «sciences sociales» (60,1%). Au contraire,

et de manière similaire à la tendance italienne, le pourcentage d'étudiantes dans les secteurs scientifiques et techniques est considérablement inférieur, étant au plus bas dans le domaine d'études «ingénierie, fabrication et construction».

L'Espagne

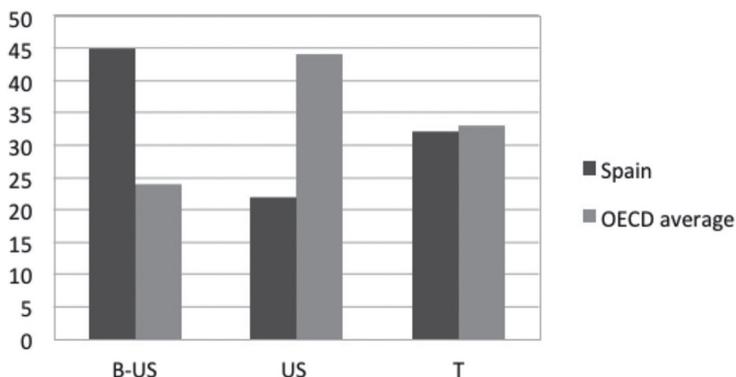
D'après le rapport de «Regards sur l'éducation : les indicateurs de l'OCDE (2014)», environ un adulte sur trois en Espagne a acquis les études supérieures. Cependant, un sur deux n'a pas terminé ses études secondaires supérieures. En 2012, pas moins de 45% des 25-64 ans avaient un niveau inférieur au deuxième cycle du secondaire l'éducation comme leur plus haut niveau de scolarité.

Le pourcentage pour le deuxième cycle du secondaire était de 22% et de 32% pour l'enseignement supérieur. L'écart entre le niveau de scolarité atteint en Espagne et la moyenne de l'OCDE est plus important pour le secondaire et le secondaire supérieur que pour le niveau tertiaire (voir figure 9). En fait, la moyenne de l'OCDE en 2012 pour le niveau inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, le plus haut niveau de scolarité des 25-64 ans, était de 24%, et 44% pour le deuxième cycle du secondaire.

Figure 9. Au niveau d'instruction de 25-64 ans -(2012) (%)

B-US = n'ayant pas achevé le secondaire supérieur ;

US=Secondaire supérieur ; T=tertiaire



Source : OECD Education at a Glance 2014

L'écart entre les sexes en matière d'éducation en Espagne ressemble à celui de l'Italie et de la France. Eurostat (2012) a constaté qu'en moyenne, plus de femmes que d'hommes poursuivent des études de niveau universitaire (30,6% contre 27,4%).

L'enquête nationale de 2016 sur la participation de la population adulte dans les activités d'apprentissage a montré comment, bien que la participation à l'éducation primaire et secondaire soit presque égale entre les deux groupes de genre, plus de femmes que d'hommes sont inscrites à la BA (11% contre 8,9%), les masters et niveau de doctorat (6,1% contre 4,7%). Encore, les étudiantes espagnoles s'inscrivent de manière disproportionnée dans les secteurs d'enseignement «enseignement», «sciences humaines», «santé et bien-être» et «sciences sociales», et un seul petit pourcentage d'hommes étudie les matières techniques et scientifiques.

Malta

Selon Eurostat (2016), le pourcentage moyen de la population âgée de 25-54 ans ayant un niveau d'éducation tertiaire est nettement inférieur à la moyenne de l'UE28 de 33,4%, soit 23,9% en 2016. Il en va de même pour le pourcentage des 55-74 ans ayant un niveau d'enseignement supérieur achevé, soit 20,6% pour l'UE 28 et 8,4% pour Malte. Les données fournies par l'Office national des statistiques (ONS, 2016) montrent que pour l'année académique 2013-2014, les diplômés de l'enseignement supérieur ont totalisé 3.924, ce qui représente une augmentation de 3,2% par rapport à l'année universitaire 2012-2013. Les femmes diplômées des niveaux 6 et 7 de la CITE étaient plus nombreuses que les hommes, mais le contraire était vrai pour le niveau 5.

Globalement, le cas de Malte diffère de ceux décrits ci-dessus de deux manières importantes : le niveau d'éducation à tous les niveaux est nettement inférieur à celui des autres pays de l'UE, malgré des taux de scolarisation plus élevés chez les femmes et

les hommes. En outre, l'écart entre les sexes dans l'éducation a augmenté ces dernières années.

L'enquête sur la population active de 2017 a montré que jusqu'à 56,7% de la population de plus de 15 ans a atteint un faible niveau d'éducation. À l'exception des faibles niveaux d'éducation, où les femmes sont plus nombreuses que les hommes, pour les niveaux moyen et élevé, les seconds affichent des taux de participation plus élevés que les premiers.

Cependant, bien que les femmes aient tendance à s'engager principalement dans les domaines des sciences humaines, de l'éducation et de la santé, il y a eu une forte augmentation à partir de 2010 de la proportion de femmes s'inscrivant dans le domaine «science, mathématiques et informatique». Cette proportion était supérieure à la moyenne de l'UE en 2010 (47,1% contre 37,6%, selon l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail).

Grèce

Globalement, les résultats scolaires et universitaires en Grèce sont inférieurs à la moyenne de l'UE, bien qu'il y ait eu une augmentation constante des taux de participation parmi les hommes et les femmes. Entre 2002 et 2011, le pourcentage de femmes fréquentant l'école secondaire a dépassé celui des hommes (64,8% contre 60,9%). La même chose s'applique à l'enseignement supérieur.

Les données de la base de données de l'OCDE montrent qu'en 2016, 41% du total des 25 ans et plus ont fait des études supérieures. En moyenne, plus de femmes que d'hommes en Grèce fréquentent l'université (22,8% contre 21,8%).

Bien que les femmes travaillent principalement dans des domaines similaires à ceux d'autres pays de l'UE, notamment l'éducation, les sciences humaines, la santé et le bien-être, le pourcentage de femmes diplômées du supérieur en sciences est l'un des plus élevés parmi les pays de l'OCDE (46,2%), se classant 7 sur 42 selon la base de données de l'OCDE (2017).

En général, toutefois, les taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur ont été fortement affectés par la récente crise financière qui a frappé le pays. En Grèce, 28% des jeunes adultes diplômés de l'enseignement supérieur sont confrontés au chômage, 6,6% et 7,4% en moyenne respectivement dans les pays de l'OCDE et de l'UE 28, (OECD, 2017).

La Grèce a toujours le taux de chômage le plus élevé de tous les pays de l'OCDE.

2.2 Le marché du travail : une ségrégation dans les taux d'emploi

Le fossé traditionnel dans l'éducation, entre les diplômés habituellement féminins et ceux habituellement masculins, se retrouve plus largement sur le marché du travail, où certaines professions sont occupées de manière disproportionnée par des hommes. Il est ici intéressant de présenter trois phénomènes fréquemment observés dans les gender studies :

- L'effet ascenseur de verre, qui désigne la tendance pour les hommes exerçant des professions traditionnellement féminines à bénéficier de leur statut minoritaire.
- Les emplois «cols roses» : emplois généralement perçus comme peu gratifiants, qui offrent peu d'avantages aux employées et employés. Ces professions sont exercées de manière disproportionnée par des femmes, et ce dans le monde entier.
- La pénalité liée à la maternité : cette expression renvoie au fait communément observé que les mères qui travaillent rencontrent plus d'obstacles que les femmes sans enfants et les hommes. Ces obstacles sont surtout liés à la difficulté d'équilibrer la charge des enfants et la réussite professionnelle, ce qui a pour conséquence le fait que les mères choisissent bien souvent des emplois offrant des horaires plus souples (qui sont eux-mêmes des emplois peu gratifiants ou qui offrent peu d'avantages).

Bien que le nombre de femmes dans le monde soit à peu près égal à celui des hommes, les femmes sont considérées comme

une minorité parce qu'elles n'ont en moyenne pas le même pouvoir, les mêmes opportunités ni les mêmes droits que les hommes. Les femmes sont universellement plus affectées que les hommes par une ségrégation à la fois verticale et horizontale sur le marché du travail, en particulier pour ce qui est des postes à responsabilité. Ceci a pour conséquence problématique que les «emplois féminins» sont souvent moins valorisés que les professions généralement associées aux hommes.

Un rapport de la Commission européenne datant de 2017 montre que, bien que les taux d'emploi aient augmenté aussi bien pour les femmes que pour les hommes comme les gouvernements tentent de sortir de la récession financière, les disparités persistent entre les hommes et les femmes tous âges confondus (voir figure 4). Les femmes continuent d'être moins employées que les hommes, leurs salaires sont plus bas et elles sont sous-représentées dans les postes à responsabilité, entre autres. En 2016, 77,4 % des hommes dans l'Union européenne avaient un emploi contre 65,5 % des femmes (voir tableau 2).

Les trois pays, parmi ceux concernés par le rapport, qui présentent les taux de chômage des femmes les plus élevés sont la Grèce (27,2 %, contre 18,9 % pour les hommes), l'Espagne (20,7 % contre 17,4%) et l'Italie (12 % contre 10,2%).

En outre, les femmes sont plus sujettes aux contrats de courte durée ou temporaires que les hommes, et ce dans tous les pays de l'Union européenne. 14 % des femmes, contre 12,9 % des hommes, ont signé des contrats temporaires en 2016. De plus, 32 % des femmes employées le sont à temps partiel, contre seulement 9 % des hommes.

Les femmes gagnent moins que les hommes en moyenne, même si elles travaillent parfois plus.

Comme nous l'avons remarqué plus haut dans ce rapport, les femmes dans l'Union européenne obtiennent de plus en plus de diplômes de l'enseignement supérieur, autant voire même plus

que les hommes. Pourtant, leur évolution dans les carrières de haut niveau est toujours plus lente comparée à celle des hommes et leurs salaires sont plus bas que ceux de leurs collègues masculins. Non seulement les femmes gagnent moins en moyenne que les hommes, mais leurs retraites aussi sont par conséquent moins élevées.

Par ailleurs, l'intensité du travail rémunéré varie considérablement entre les deux genres, les hommes cumulant en moyenne 39 heures de travail rémunéré par semaine, contre 33 heures pour les femmes. La Commission européenne a également souligné que le fardeau du travail domestique non rémunéré et de la prise en charge des enfants et des personnes âgées ou handicapées dépendantes était un élément à prendre en compte au niveau des politiques et l'une des causes potentielles de cet écart des salaires entre les femmes et les hommes. La plupart des pays de l'Union européenne est loin d'avoir atteint l'égalité des genres sur ce plan, les femmes effectuant 22 heures par semaine de travail domestique non rémunéré, contre moins de 10 heures pour les hommes en moyenne. Eurostat (2016) rapporte que 7,7 % des femmes âgées de 25 à 49 ans vivent seules avec leurs enfants, contre 1,1 % des hommes de la même tranche d'âge.

En 2015, les femmes ont gagné en moyenne 16,3 % de moins que les hommes dans l'Union européenne. L'Italie est un des pays de l'Union européenne qui enregistre le plus petit écart salarial entre les genres (5,5%), à égalité avec le Luxembourg (5,5%). Si l'on prend en compte les autres pays concernés par ce rapport, la plus grande disparité des salaires se trouve en France (15,8%), suivie de la Grèce (15%), de l'Espagne (14,9%) et de Malte (10,6%). Il faut mentionner un dernier élément important qui est que l'on observe le plus grand écart salarial entre les genres dans les postes à responsabilité. La différence de rémunération entre les cadres femmes et hommes dans l'Union européenne est plus importante que pour tous les autres postes ou professions. Dans

cette catégorie professionnelle, les femmes gagnent en moyenne 23 % de moins que leurs collègues masculins. A titre d'exemple, le salaire horaire moyen des cadres hommes en Italie est de 44€, tandis que les cadres femmes gagnent 14€ de moins en moyenne pour chaque heure travaillée.

C'est pourquoi même si, comme nous l'avons vu, l'Italie présente l'écart salarial tous postes confondus le plus bas de l'Union européenne, l'opposé se vérifie pour ce qui est des postes à responsabilité. Parmi les cinq pays concernés par ce rapport, l'Italie présente l'écart salarial entre les genres le plus important pour les postes à responsabilité, ainsi que le plus petit nombre de postes à responsabilité occupés par des femmes (22%).

Les écarts de salaires les plus importants entre les hommes et les femmes concernent les postes à responsabilité

En plus des inégalités de salaires, les hommes et les femmes dans l'Union européenne présentent également des différences en ce qui concerne les types spécifiques d'emplois qu'ils ou elles occupent, ainsi que les secteurs dans lesquels ils ou elles sont employées. C'est le résultat d'une ségrégation à la fois horizontale et verticale. D'un côté, les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs et professions (comme l'éducation, la santé ou le travail social), qui offrent souvent des salaires ou un prestige social moins importants que les professions principalement exercées par des hommes, comme les postes d'encadrement et de direction ou bien le secteur scientifique (i.e. les emplois «cols roses»).

D'un autre côté, les femmes font face à des obstacles bien réels lorsqu'elles veulent évoluer vers les types d'emplois caractérisés par des salaires plus élevés, ou simplement de meilleures conditions de travail, ou encore de meilleurs niveaux de satisfaction personnelle. Non seulement les femmes dans l'Union européenne occupent des emplois faiblement rémunérés, mais elles sont aussi employées plus fréquemment que les hommes

dans des formes de travail non standard, comme des contrats à temps partiel ou à durée déterminée, qui sont à leur tour associés à des salaires plus bas.

A titre d'exemple, un communiqué d'Eurostat datant de 2017 observait que bien que les femmes représentent environ la moitié de la population active dans l'Union européenne, un cadre sur trois seulement est une femme, 65 % des cadres étant des hommes. En Italie, moins d'un quart des cadres sont des femmes (22%). En Grèce, elles ne représentent que 6 % des PDG et seulement 1,9 % des femmes sont cadres, contre 4 % pour les hommes. Les données de l'OCDE (2015) montrent que 6,5 % des femmes à Malte occupent des postes de cadres contre 11,3 % des hommes. [A similar imbalance is registered in France, with women representing 4.6% of all managers, and men 9.3%] = [On observe un déséquilibre similaire en France où les femmes représentent 4,6 % des cadres, et les hommes 9,3 %]. La même disparité s'applique en Espagne avec 3 % de cadres parmi les femmes actives et 5 % parmi les hommes.

Ces statistiques prouvent que bien que la Banque mondiale et les Nations unies aient fréquemment mis l'accent sur la valeur des femmes comme moyen de développement (2012) et que les gouvernements de l'Union européenne appliquent de plus en plus de politiques visant à réduire les écarts de rémunération entre les genres, les femmes restent très largement sous-représentées aux échelons les plus élevés des affaires.

On trouve trop peu de femmes aux échelons les plus élevés des affaires

A plus d'une occasion, la Commission européenne a mis en avant l'impact négatif d'une telle disparité entre les genres, non seulement sur le bien-être socio-économique des femmes elles-mêmes, mais également sur le développement et la prospérité des entreprises et de l'économie générale. En effet, étant donné qu'en moyenne le pourcentage de femmes (33%) suivant des

études supérieures est plus élevé que celui des hommes (29%) dans l'Union européenne, leur progression plus lente et plus faible vers les positions dirigeantes signifie de facto que le capital humain et les ressources investies dans leur formation sont gaspillées.

La sous-représentation des femmes dans l'Union européenne s'étend également au monde politique. Les femmes restent beaucoup moins nombreuses que les hommes aux niveaux régional, national et européen de la participation politique, comme le montre un rapport récent de la Commission européenne (Commission européenne, 2013).

Malgré des améliorations depuis sa création en 1974, le Conseil européen comporte aujourd'hui trois femmes seulement (Angela Merkel pour l'Allemagne, Dalia Grybauskaitė pour la Lituanie et Theresa May pour le Royaume-Uni). De la même manière, les femmes représentent moins de 40 % des commissaires européens. Au niveau national, la participation des femmes aux gouvernements nationaux est toujours en deçà de l'équilibre des genres (à savoir 40 % de chaque genre).

En 2013, les femmes ne représentaient encore que 27 % des ministres de premier plan et étaient trois fois moins nombreuses que les hommes. Citons pour exemple la Grèce, où moins d'un membre du Conseil des ministres sur dix est une femme, et l'Italie et Malte où la plupart des partis politiques les plus importants sont dirigés par des hommes (base de données de la Commission européenne sur les femmes et les hommes dans les processus décisionnels).

Ces statistiques mettent en évidence le fait que malgré d'importantes évolutions sur ce terrain, les femmes continuent de faire face à une considérable sous-représentation dans le processus décisionnel de l'Union européenne. C'est pour cette raison que le paragraphe suivant portera sur la situation des femmes dans les sphères dirigeantes aujourd'hui, en portant une attention particulière au cas de l'Italie.

2.3 Femmes et gouvernance : comment briser le plafond de verre ?

Les femmes sont fortement sous-représentées dans les positions dirigeantes, et ce dans le monde entier. L'Union européenne ne déroge pas à la règle (voir tableau 2). La parité dans le monde du travail est une valeur mondialement reconnue, non seulement en termes de justice, mais aussi pour son potentiel à stimuler le développement social et économique.

Les études montrent que les entreprises qui font plus d'efforts pour augmenter le pourcentage de femmes parmi leurs cadres supérieurs sont plus performantes et plus compétitives (Johns, 2013). Selon US Congress Joint Economic Committee, la proportion de femmes actives a augmenté d'un peu plus d'un tiers dans les années 1970 et jusqu'à près de 50 % de la population active totale en 2012. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la participation des femmes aux études de haut niveau a également augmenté de manière significative au cours des dernières années, ce qui amène un pourcentage plus élevé de femmes hautement qualifiées à entrer sur le marché du travail.

La valeur des femmes pour les entreprises et les affaires est maintenant reconnue par la plupart des analystes et des décideurs. En 2006, *The Economist* publie « A guide to Womenomics » («Un guide de la Femeconomie»), créant ce néologisme pour désigner le potentiel économique des femmes et à la nécessité d'aborder la question de la parité dans le monde du travail, non seulement comme stratégique en matière de droits humains, mais aussi pour ses répercussions économiques positives sur le développement social et les performances des entreprises. Le même article montrait que l'importance des femmes sur le marché du travail n'est pas seulement liée à leur rôle comme employées, mais aussi comme consommatrices et investisseuses. Par exemple, étant donné leur rôle décisionnel direct au sein du foyer, elles sont à l'origine d'un nombre considérable de décisions d'achat des consommateurs et consommatrices concer-

nant de nombreux produits (The Economist, 12 avril 2006). En 2012, dans son rapport sur le développement dans le monde intitulé «Égalité des genres et développement»), la Banque mondiale définit l'égalité des genres comme une forme d'«économie intelligente» et soutient qu'une plus grande égalité dans le monde du travail amènera un gain de productivité (les femmes représentent 40 % de la population active mondiale, et plus de 50 % des étudiantes et étudiants universitaires dans le monde), des débouchés positifs pour les générations futures (étant donné que les femmes assument la majorité des responsabilités du foyer et familiales, et que les femmes plus éduquées et en meilleure santé sont plus susceptibles d'assurer de meilleurs débouchés pour leurs enfants) et enfin des politiques qui seront représentatives d'un ensemble de voix plus large et plus diversifié de la société.

Cependant, malgré une hausse de leur niveau d'études et la reconnaissance générale de leur valeur économique, les femmes sont encore sous-représentées aux postes d'encadrement, de direction et de gouvernance dans toute l'Union européenne (voir figure 10). Les résultats de la 6e Enquête européenne sur les conditions de travail (qu'on désignera plus loin par son sigle anglais EWCS) montrent que seulement 33 % des femmes dans l'Union européenne des 28 sont cadres, les 67 % restants étant des hommes.

Les femmes restent sous-représentées aux postes d'encadrement, de direction et de gouvernance dans toute l'Union européenne

Le plafond de verre ne concerne pas seulement les postes d'encadrement, mais aussi l'accès à certains secteurs spécifiques de l'économie à tous les niveaux, dont certains sont toujours dominés par les hommes. Ainsi, les hommes constituent encore la grande majorité des employés dans les secteurs de la construction, des transports et de l'industrie, dans lesquels les

femmes ne représentent respectivement que 10 %, 22 % et 28 %. Le marché du travail connaît donc une forte ségrégation en fonction du genre. La sixième EWCS fournit des données éclairantes tirées d'une partie de l'enquête dans laquelle on a demandé aux personnes interrogées d'indiquer le sexe de la majorité de leurs collègues occupant des positions égales aux leurs. Pas moins de 58 % des hommes et 54 % des femmes ont déclaré que leurs collègues à la même position étaient majoritairement du même sexe qu'eux ou elles (sixième EWCS, p. 27).

Tableau 2. Nombre de cadres et rémunération horaire moyenne par pays et par sexe (%) en uros 2014

Ces données se rapportent à la classification de l'activité économique «Industrie, construction et services».

	Nombre total d'employées et employés	Nombre d'employés hommes	Nombre d'employées femmes	Total des salaires moyens	Salaires moyens des hommes	Salaires moyens des femmes
UE28	7,305,101	4,715,021	2,590,080	29,12	32,36	22,82
France	1,373,791	821725	552066	30,65	33,65	26,19
Grèce	45393	29399	15994	18,8	20,18	16,28
Italie	133334	104055	29278	41,02	44,28	29,44
Malte	12277	8557	3720	17,89	19,14	15,02
Espagne	207869	131843	76026	23,16	24,62	20,63

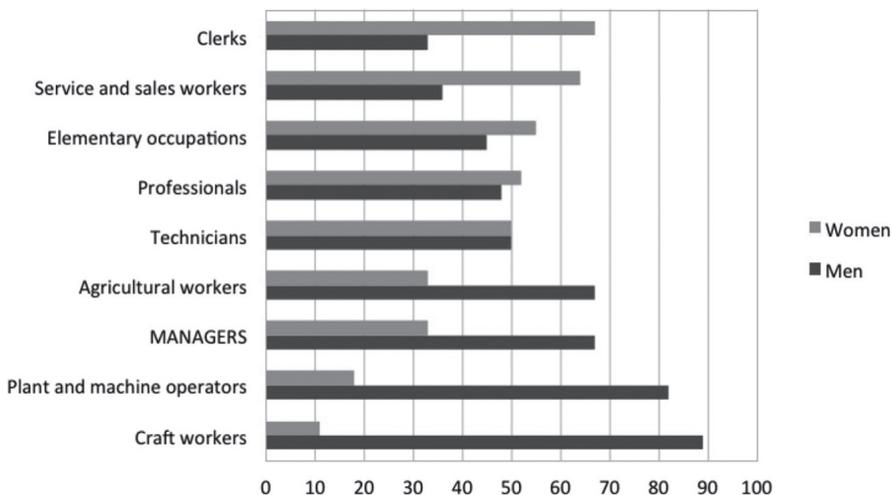
Source : Eurostat. Structure du sondage : rémunération horaire. 2017

Le plafond de verre ne concerne pas seulement les postes d'encadrement, mais aussi l'accès à certains secteurs spécifiques de l'économie à tous les niveaux, dont certains sont toujours dominés par les hommes. Ainsi, les hommes constituent encore la grande majorité des employés dans les secteurs de la construction, des transports et de l'industrie, dans lesquels les femmes ne représentent respectivement que 10 %, 22 % et 28 %.

Le marché du travail connaît donc une forte ségrégation en fonction du genre. La sixième EWCS fournit des données éclairantes tirées d'une partie de l'enquête dans laquelle on a demandé aux personnes interrogées d'indiquer le sexe de la majorité de leurs collègues occupant des positions égales aux leurs. Pas moins de 58 % des hommes et 54 % des femmes ont déclaré que leurs collègues à la même position étaient majoritairement du même sexe qu'eux ou elles (sixième EWCS, p. 27).

Ces deux phénomènes, à savoir la mobilité ascendante des femmes vers des postes de cadres et de cadres supérieurs moins effective que celle des hommes et leur moindre accès à certains secteurs de l'économie laissent penser que la ségrégation verticale et horizontale ainsi que le plafond de verre conditionnent encore de manière généralisée l'expérience socio-économique des femmes dans l'Union européenne. De plus, on observe encore que les femmes occupent des postes qui offrent généralement moins de bénéfices et qui sont moins valorisés que ceux qu'occupent les hommes (voir l'effet des emplois «cols roses»).

Figure 10. Population active employée par profession et par sexe UE 28 (%)



Source: Sixième enquête européenne sur les conditions de travail : Rapport de synthèse

Les études et les sondages montrent que des environnements de travail reposant davantage sur l'égalité des genres et une plus grande participation des femmes aux niveaux de l'encadrement et de la direction auraient un impact positif sur les performances générales des entreprises. Le McKinsey Global Institute estimait en 2015 qu'une parité complète entre les genres augmenterait la production mondiale de plus d'un quart par rapport aux modèles de gestion actuels. Il faut, toutefois, noter que les théories sur cette corrélation, ainsi que les études empiriques, mènent à des conclusions ambiguës et mitigées.

Un document de travail de Noland, Moran et Kotschwar (2016) aborde l'absence générale de femmes parmi les dirigeants d'entreprise. Le document se fonde sur l'analyse d'un sondage de 2014 concernant 21 980 entreprises dont les sièges se trouvent dans 91 pays, notamment en Italie et en France (deux des cinq pays auxquels le présent document porte une attention particulière). Ce travail met en évidence le fait que près de 60 % de l'échantillon ne comptent aucune femme à leur conseil d'administration, et que plus de 50 % ne comptent aucune femme dans leur équipe dirigeante. En outre, 57 % de ces entreprises n'ont qu'une seule femme à un poste de direction, et moins de 5 % d'entre elles ont une femme pour PDG.

Bien que les auteurs n'aient pas trouvé d'indice solide d'une corrélation entre une meilleure performance de l'entreprise et le genre du ou de la PDG, ou bien la mixité du conseil d'administration, l'analyse a, en revanche, trouvé une preuve concrète permettant d'associer la présence de femmes cadres supérieurs avec une performance d'entreprise exceptionnellement forte.

Une étude de McKinsey & Company, Women Matter (2007) analyse les pratiques de dirigeance parmi les femmes dirigeantes de plusieurs entreprises. L'étude montre qu'une proportion plus élevée de femmes dans l'équipe dirigeante affecte positivement la performance des entreprises.

L'étude se base sur la contribution de deux chercheurs en sciences comportementales spécialistes de la gestion de la dirigeance, Bernard Bass et Bruce Avolio. A partir de ce travail, McKinsey identifie 9 comportements dirigeants liés à la réussite des entreprises : 1) La prise de décision participative, 2) L'exemplarité, 3) L'inspiration, 4) Les attentes et les récompenses, 5) L'épanouissement du personnel, 6) La stimulation intellectuelle, 7) Une communication efficace, 8) La prise de décision individuelle et 9) Le contrôle et les mesures correctives.

Une étude menée par Eagly (2003), également basée sur les catégories comportementales identifiées par Bass et Avolio et à laquelle McKinsey se réfère, observe que les femmes et les hommes manifestent ces comportements à des fréquences différentes. Plus précisément, l'étude d'Eagly montre que les femmes manifestent les cinq premiers comportements de la liste mentionnée plus haut plus souvent ou légèrement plus souvent que les hommes. Présenter ces comportements est en outre associé avec la capacité à renforcer trois dimensions spécifiques de la performance organisationnelle : 1) L'environnement de travail et les valeurs, 2) La responsabilité et 3) L'équipe dirigeante. De plus, trois des quatre comportements essentiels pour aborder les défis économiques et sociaux à venir sont plus souvent manifestés par les femmes que par les hommes.

Une autre étude, menée par Christiansen et al. (2016) et basée sur les données d'un vaste échantillon de deux millions d'entreprises, analyse la manière dont la mixité des genres dans les postes de direction affecte la performance des entreprises en Europe. Les auteurs observent qu'une plus grande part de femmes dans l'équipe dirigeante est systématiquement associée à de meilleurs résultats financiers. De plus, ils remarquent que cette corrélation positive se vérifie davantage dans deux types de situations : premièrement dans les secteurs où les femmes constituent la plus grande partie des salariés, comme les secteurs de la santé ou des services, et deuxièmement dans les domaines

économiques qui exigent une grande créativité et une complémentarité des compétences, comme les hautes technologies.

L'Italie

Le fait que les statistiques nationales soulignent la présence limitée des femmes italiennes aux postes dirigeants sur le marché du travail soient peu nombreuses est peut-être significatif. Il existe des sources utiles pour trouver ce type de données, telles que l'Institut national des statistiques (Istituto Nazionale di Statistica, ou Istat), l'Association italienne d'évaluation (Associazione Italiana di Valutazione), l'OCDE, la Banque mondiale, certains articles de presse pertinents ainsi que des études menées par des institutions universitaires.

Les statistiques nationales sur la présence des femmes italiennes aux postes dirigeants sont peu nombreuses

Un récent rapport d'Istat (Allewa, 2017) montre que le taux d'emploi total des femmes italiennes connaît une augmentation légère mais constante depuis 2016. En 2017, le taux d'emploi total parmi les femmes âgées de 15 à 64 ans est de 49,1 %, ce qui correspond à une augmentation de 0,6 points depuis 2016.

En moyenne, l'écart entre les genres est passé de 41,1 % au premier semestre de 1977 à 18,0 % au premier semestre de 2017, bien que cela puisse aussi être expliqué par le fait que les hommes connaissent un taux de chômage plus élevé en moyenne suite à la crise financière de 2009-2013.

Le même rapport a mis en évidence le fait qu'en 2017, il y a plus de 700 000 femmes entrepreneures en Italie, ce qui représente 26 % de tous les entrepreneurs et entrepreneures du pays. Près d'un tiers (32,1%) des femmes entrepreneures possèdent des entreprises et dirigent des salariés, notamment dans le secteur manufacturier, tandis que les deux tiers restants sont composés de travailleuses indépendantes. Parmi elles, une large majorité

travaille dans le secteur des services, en particulier dans l'hôtellerie et la restauration.

Les données sont prometteuses en ce qui concerne le groupe dit des «nouvelles entrepreneures». 28,4 % des femmes sont de nouvelles entrepreneures avec salariés, et 30 % sont des travailleuses indépendantes. Si l'on compare avec les nouveaux entrepreneurs hommes, elles sont plus jeunes à la fois dans les cas des travailleuses indépendantes, dont 35,7 % sont âgées de 25 à 34 ans, contre 29,9 % d'hommes dans la même tranche d'âge, et dans celui des entrepreneures avec salariés, avec 22,6 % contre 20,5 % pour les hommes. Les nouvelles entrepreneures sont également plus qualifiées en moyenne que les hommes, puisqu'un plus grand pourcentage de femmes que d'hommes en Italie a suivi des études de haut niveau.

Bien que ces données soient encourageantes et mettent en évidence des améliorations importantes en Italie au cours des 40 dernières années, la présence totale des femmes italiennes aux postes dirigeants des grandes industries reste relativement faible, c'est-à-dire que seulement 12,2 % d'entre elles sont cadres supérieures dans de grandes entreprises nationales, et 23,1 % sont cadres moyennes.

Cependant, l'Association italienne d'évaluation a souligné le fait que les données récentes collectées par la Commission européenne suggèrent des avancées sur la participation des femmes aux postes de direction dans toute l'Union européenne. L'Italie elle-même se trouve parmi les pays européens qui ont mis en vigueur avec succès une législation sur la parité dans le monde du travail, avec la France, l'Allemagne et le Danemark. L'Italie a notamment adopté un modèle de quotas de genres, tout comme l'Allemagne, basé sur l'obligation de sélectionner un pourcentage minimum de femmes dans les conseils d'administration des entreprises ou des bureaux politiques. En février 2012, le gouvernement a ratifié la loi Golfo-Mosca 120/2011, aussi connue sous le nom de «loi des quotas roses». La loi a ren-

du obligatoire pour les sociétés cotées en Bourse de réserver un cinquième de leur conseil d'administration au genre le moins représenté : les femmes.



CHAPITRE III

LES OBSTACLES A LA GOUVERNANCE DES FEMMES

Remarques terminologiques

Dans son rapport de 2016 «Improving Women Access to Leadership : What Works ?», l'OCDE met l'accent sur le fait que réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans la prise de décision et la gouvernance est la condition préalable à toute gouvernance efficace et à toute croissance économique. L'inégalité entre les genres est une tendance observée dans tous les pays de l'OCDE, mais aussi dans la majorité des pays non membres. Les femmes sont sous-représentées dans la vie des entreprises et dans la vie publique, et la communauté internationale reconnaît fréquemment que faire disparaître ces inégalités entre les hommes et les femmes est à la fois une démarche juste et une stratégie judicieuse sur le plan des affaires.

Malgré des améliorations notables dans l'accès des femmes aux responsabilités politiques (Forum économique mondial, 2015) au cours de la dernière décennie, le pourcentage de femmes à des positions de prise de décision et de gouvernance est encore

remarquablement plus bas que celui de leurs homologues masculins. Cela signifie qu'on accorde aux femmes moins de possibilités de contribuer à la façon dont la société simultanément affecte leur réussite et est affectée par leur action. En fin de compte, cela signifie souvent que les femmes ont moins voix au chapitre dans les domaines des politiques qui affectent concrètement leur bien-être et leur qualité de vie.

Cet accès inégalitaire aux sphères les plus hautes de l'économie et de la société est le résultat d'une multitude de facteurs qui vont des normes culturelles aux structures légales et institutionnelles, en passant par les perceptions subjectives des rôles sexospécifiques, et qui agissent de manière concertée pour empêcher ou favoriser une participation égalitaire dans la prise de décision et dans le partage du pouvoir et de l'action. Comprendre ces multiples obstacles à l'accès des femmes aux responsabilités est essentiel, non seulement pour le développement social, mais également pour pouvoir envisager de futurs progrès économiques durables et efficaces.

Cette section considérera ces obstacles, en s'inspirant des contributions sociologiques et non gouvernementales à l'étude des inégalités de genre dans la gouvernance de nos jours. La section V sera liée à celle-ci dans la mesure où elle présentera les résultats d'entretiens menés avec des femmes chefs d'entreprise à Palerme et à Alger au sujet de leur perception des obstacles qu'elles rencontrent dans leur évolution.



CHAPITRE IV

LEADERSHIP DES FEMMES : UNE ETUDE DE CAS À PALERME

3.1 Introduction

Lorsque les deux équipes de chercheurs de Palerme et d'Alger se sont réunies pour discuter de ce rapport, on a déterminé que les données secondaires et primaires seraient collectées et synthétisées. Les données secondaires indiquent les informations qui ont déjà été recueillies soit par d'autres chercheurs ou par des institutions publiques et privées telles que le cas des données statistiques sur l'inégalité entre les sexes pour les pays sélectionnés, qui ont été résumés dans les sections précédentes de cet article. Par ailleurs, les données primaires se réfèrent aux informations initiales nouvellement collectées en vue d'une étude spécifique ou d'une investigation.

Pour les besoins du présent article, il a été décidé qu'une méthodologie qualitative serait adoptée pour intégrer les données secondaires, et plus précisément que des entretiens seraient effectués avec des femmes à Alger et à Palerme. Vu qu'il existe

des différences considérables et profondes entre les contextes sociaux, culturels et normatifs qui façonnent et affectent l'accès au leadership des femmes dans les régions du nord et du sud de la Méditerranée, les deux équipes ont choisi de conduire deux études séparées quoique interconnectées dont l'une à effectuer à Alger, et l'autre à conduire à Palerme.

L'ancien est une intégration de la première moitié de ce rapport, où des données secondaires ont été présentées relativement à l'hémisphère sud de la Méditerranée, tandis que ce dernier intègre cette seconde moitié du rapport où les données secondaires sur l'écart entre les sexes ont été résumées et discutées par référence à la région du nord.

Ce qui suit est une description de l'étude qualitative réalisée à Palerme. D'abord, un paragraphe introductif présentera le cadre théorique à la base de l'étude. Ensuite, la méthodologie et les résultats seront discutés. Enfin, l'importance de ces résultats pour des actions futures sur le plan politique concernant le leadership des femmes sera reflétée dans le paragraphe de clôture et, de plus, une collaboration multi-pays au niveau des municipalités peut être nouée pour atténuer ce problème. Les paramètres des entrevues ont été choisis pour des raisons pratiques. Tout d'abord, on est convenu que Palerme et Alger seraient les deux villes d'où les échantillons seraient prélevés. Cela dépend du fait que les deux villes représenteront les centres géographiques d'une intervention financée par la Commission européenne appelée AMINA- Les femmes leaders dans la gouvernance de la société civile algérienne. En résumant les statistiques existantes et les nouvelles données sur l'écart entre les sexes pour accéder au leadership dans les régions du nord et du sud de la Méditerranée, cet article avait pour objectif de fournir une base théorique et un point de départ pour le projet AMINA. De plus, la recherche menée par les deux équipes visait également à analyser d'un point de vue subjectif les expériences des femmes salariées en matière d'ac-

cès au leadership dans leurs contextes socioculturels.

AMINA découle de la collaboration entre la fondation Réseau euro-méditerranéen de coopération (MEDITER) et l'Association algérienne de volontariat-Touiza avec une contribution active des municipalités d'Alger et de Palerme et, en particulier, des bureaux publics et des ONG de Palerme. Dans le cadre de l'intervention, l'association Touiza sélectionnera 30 femmes d'Alger cette année pour se rendre à Palerme, où elles travailleront avec des femmes siciliennes dans les bureaux publics et dans les ONG pendant une période de six mois.

L'ultime objectif de ce projet est de permettre à ces deux groupes de femmes de partager les bonnes pratiques, de transférer leurs compétences administratives et de gestion les unes aux autres, tout en apprenant des contextes culturels et des structures organisationnelles de chacun. Fondamentalement, l'objectif à long terme de l'effort collectif AMINA est d'établir un réseau de soutien méditerranéen créé par des femmes pour les femmes. Le réseau portera assistance aux femmes qui travaillent ou ont l'intention de travailler dans les sociétés méditerranéennes, tels que l'information juridique, le transfert de compétences techniques, le soutien administratif et l'orientation générale liée à l'acquisition des instruments nécessaires pour devenir des décideurs actifs dans la société.

En second lieu, il a été décidé par les chercheurs que les femmes seraient échantillonnées à Palerme et à Alger, et non dans d'autres villes, en raison de contraintes temporelles. Etant donné que les chercheurs ont eu un total de quatre mois pour recueillir des données primaires (à savoir la durée totale de la recherche était de six mois, dont quatre étaient consacrés à la collecte de données et deux à la rédaction de cet article), le caractère détaillé de la méthodologie adoptée, et que la durée moyenne de chaque entrevue était de 60 minutes, étendre la mise en place d'entrevues à plus de deux villes aurait été irréaliste.

Le profil des femmes qui seront échantillonnées et incluses dans l'étude a été discuté en détail. La collecte d'un échantillon de femmes dont les expériences et la démographie seraient significatives pour l'intervention AMINA et pour ses objectifs et ses prémices était essentielle. Pour identifier le profil le plus approprié des participants, les chercheurs ont commencé par une analyse documentaire tout en analysant des données secondaires sur les inégalités entre les sexes dans les secteurs de l'éducation et de l'emploi. Etant donné les buts et objectifs spécifiques du projet AMINA, cela a permis d'extrapoler trois problèmes urgents particulièrement préoccupants : tout d'abord, en tenant compte à la fois du sud et du nord de la Méditerranée, le pourcentage de femmes occupant des postes exécutifs et décisionnels est significativement inférieur à celui de leurs homologues masculins, surtout dans le sud de la Méditerranée ; deuxièmement, l'inégalité de revenus salariaux entre hommes et femmes la plus nette est observée dans les premières positions de la pyramide de l'emploi, et, finalement, les femmes choisissent disproportionnellement des cursus universitaires dans les domaines de l'aide sociale, des sciences sociales et des sciences humaines avec la majorité des étudiants masculins inscrits dans les secteurs des affaires, scientifiques et techniques.

Cela pourrait refléter les préjugés / perceptions répandues sur la capacité des femmes à afficher des attitudes et des tendances typiquement liées aux programmes scientifiques et techniques et aux postes exécutifs et de gestion, comme une mentalité logique, la rationalité, une approche mathématique et une attitude rigoureuse. Il est constamment démontré par la recherche que de tels traits de comportement sont plus typiquement associés aux hommes, et que les femmes sont généralement considérées comme attentionnées, émotives, empathiques, flexibles et irrationnelles. Plus important encore, en raison de normes culturelles de genre profondément ancrées, les femmes

ont toujours été censées soutenir et prendre soin même lorsqu'elles occupent des postes de gestion et de direction.

Conformément à la fois à la sous-représentation statistiquement rapportée des femmes dans les rôles exécutifs et de leadership et la perspective analytique proposée par Eagley de se concentrer sur les valeurs et les attitudes associées au leadership plutôt que sur les styles, cette étude qualitative visait à répondre aux questions de recherche suivantes : a) Quelles sont les valeurs et les attitudes associées au leadership du point de vue des femmes occupant des postes de direction et de gestion ?, b) Quelles sont les obstacles perçus liés au genre, soit à la progression vers des rôles plus élevés, soit à une expérience de leadership et de prise de décision satisfaisante pour ces femmes ?, et c) Quels éléments organisationnels pourraient être modifiés et/ou améliorés pour améliorer l'expérience vécue des femmes en tant que leaders et décideurs actifs dans leurs milieux de travail ?

3.1.1 Méthodologie

Au sein de la présente étude, une modélisation de la recherche qualitative a été adoptée tout en utilisant un format d'entrevue structuré et ouvert pour le processus de collecte de données. La méthodologie reflète une approche phénoménologique. On a préféré cette approche à d'autres types de méthodologies qualitatives (ex : biographique, ethnographique, etc.), car le chercheur s'intéressait à interpréter les expériences vécues des femmes concernant leur accès au leadership dans le milieu social et professionnel et leurs sens subjectives sur ce phénomène. En outre, la raison du choix de l'approche phénoménologique était une préoccupation que les femmes font l'objet d'un accès inférieur aux rôles de leadership dans les sociétés contemporaines en raison des obstacles invisibles qui sont, par conséquent, difficiles à mesurer et à classer avec précision. Donc, sur la base de la reconnaissance que l'expérience vécue

de ces obstacles est caractérisée par des nuances complexes, la méthode phénoménologique semblait être l'option la plus appropriée car elle permet au chercheur et au participant d'analyser des aspects de l'expérience vécue, qui pourraient être perdus en utilisant d'autres méthodes de collecte de données.

Cette méthode convient à la nature de la recherche concernée parce qu'elle permet de représenter des éléments apparemment invisibles de l'inégalité entre les sexes au cours des entrevues en se concentrant sur le niveau de l'expérience subjective des femmes. Cette étude visait à analyser le sens vécu et, donc, la façon dont les femmes interrogées ont connu différents obstacles au leadership et les a comprises. Ainsi, le chercheur a créé les questions d'entrevue dans le but de permettre aux femmes interrogées de raconter leur propre expérience et le sens qui leur est donné. Cependant, le chercheur et les participants ont travaillé ensemble pour comprendre les perceptions sur les inégalités entre les sexes en matière de leadership (voir Leedy et Ormrod, 2005). Par conséquent, le chercheur a tenu le rôle d'un apprenant actif plutôt que passif lors des entrevues et a raconté les expériences vécues du point de vue des participants.

3.1.2 Milieu et échantillonnage

Dans le cadre de cette étude, le chercheur s'est intéressé à analyser la perception des femmes qui occupent des postes de direction et de gestion à propos de leur expérience vécue de l'inégalité entre les sexes. On s'est concentré en particulier sur leur sens vécu de l'inégalité entre les sexes dans le contexte de l'accès à des rôles de leadership dans leur milieu de travail. Dans cette optique, les participants ayant connu le phénomène ont été trouvés et recrutés pour des entrevues à divers endroits. Plus particulièrement, six typologies des milieux de travail ont été choisis en tant que des paramètres pour dériver des participantes, soit 1) le secteur de la santé, 2) l'université, 3) le sys-

tème juridique et judiciaire, 4) les médias, 5) les bureaux publics, 6) le secteur privé.

Les données ont été recueillies lors d'entrevues en face-à-face à divers endroits. Dans la plupart des cas, les entrevues ont été rendues dans les bureaux des personnes interrogées. Faisant ce choix, le chercheur a pour but de fournir aux personnes interrogées un cadre familier pour l'entrevue pour qu'elles se sentent à l'aise. En outre, le chercheur croyait que discuter les obstacles liés au genre dans l'accès à l'exercice du leadership dans leur propre milieu de travail contribuerait à une réponse plus réfléchie de la part des personnes interrogées.

On a mené les entrevues par téléphone pour les femmes qui étaient disposées à participer mais n'ont pas pu rencontrer le chercheur en personne. Dans le but d'expliquer la nature de la recherche et l'intention du chercheur de les interroger, les participants potentiels ont d'abord été contactés par téléphone et alors on leur a demandé s'ils étaient intéressés et désireux de participer à la recherche. La taille d'échantillon cible sélectionnée était élevée afin d'augmenter la probabilité d'obtenir un échantillon suffisamment important.

La méthode choisie pour sélectionner les participantes était celui de l'échantillonnage par critères. Cette stratégie consiste à sélectionner tous les cas qui répondent à certains critères prédéfinis d'inclusion. Selon Nastasi (2004), l'échantillonnage par critères sélectionne les cas qui compte tenu de leur expérience particulière du ou des critère(s) d'intérêt dans la recherche, les cas riches en informations et peut donc fournir des indications sur les faiblesses et les moyens potentiels de les améliorer. Dans le cas précis de cette étude, les critères d'intérêt comprennent les femmes : a) qui sont totalement indépendantes sur le plan économique et/ou qui occupent des postes de direction et de gestion, b) qui ont vécu ou continuent de souffrir d'une inégalité entre les sexes dans l'exercice de leur profession.

La population cible se composait des femmes qui travaillaient dans l'un des cinq milieux de travail susmentionnés (à savoir soins de santé, université, juridique, médias, bureaux publics et secteur privé) et assuraient une indépendance économique totale ou exécutive et décisionnelle. En utilisant l'échantillonnage par critères, un total de 12 participantes ont été sélectionnées pour des entrevues.

3.1.3 Consentement éclairé

Le chercheur a utilisé un consentement éclairé pour toutes les entrevues menées (voir l'Annexe A). Ce faisant, on vise à expliquer le but de l'étude, la méthodologie de collecte des données, la nature et l'utilisation de l'enregistrement audio pour chaque entrevue, la manière dont les données seraient utilisées, et le droit des participants d'abandonner l'entrevue à tout moment. Le consentement éclairé a été signé à la fois par le chercheur et le participant, et tous les participants ont conservé leur copie personnelle.

3.1.4 Entrevues et enregistrement audio

Le chercheur a enregistré sur bande sonore toutes les entrevues afin d'éviter la perte de toute information recueillie lors des entrevues et en raison du fait que les questions étaient ouvertes. Cela était également nécessaire car le chercheur visait à recueillir des informations sur les perceptions des participants sur les éléments de l'inégalité entre les sexes qu'il n'est pas possible de mesurer et de représenter de manière claire. C'est pour cette raison qu'il était fondamental de donner aux personnes interrogées le temps de réfléchir sur les questions posées et de répondre ouvertement et de manière discursive. Selon Jamshed (2014) 45, malgré le fait qu'enregistrer des interviews peut parfois provoquer une controverse entre le chercheur et la personne interrogée, cela permet au chercheur de se concentrer sur le contenu de l'entrevue sans dépendre de

notes manuscrites qui pourraient faire passer des informations importantes inaperçues. Ceci est particulièrement vrai dans les modèles de recherche où le sujet analysé est complexe, nécessitant de longues entrevues conversationnelles et où le langage corporel peut aussi être informatif. Les fichiers audios recueillis n'ont été utilisés que par le chercheur et effacés une fois que le processus d'analyse des données a été réalisé.

La méthodologie de collecte de données était celle d'entrevues approfondies semi-structurées. Corbin et Strauss (2008) 46 indiquent que dans les entrevues semi-structurées, les répondants doivent répondre à un ensemble prédéfini de questions ouvertes. Donc, les personnes interrogées ont la possibilité de répondre aussi ouvertement que possible aux questions même si la liste des questions est prédéfinie et ne peut pas être modifiée dans des conditions normales. Cela signifie que la durée de chaque entrevue variera en fonction de la longueur des réponses fournies par chaque répondant. Dans cette étude, la durée moyenne d'une entrevue était de 60 minutes.

3.1.5 Questions de recherche

Les questions de recherche étaient les suivantes : a) Quelles sont les valeurs et les attitudes associées au leadership du point de vue des femmes occupant des postes de direction et de gestion ?, b) Quels sont les obstacles perçus liés au genre, soit à la progression vers des rôles plus élevés, soit à une expérience de leadership et de prise de décision satisfaisante pour ces femmes ?, et c) Quels éléments organisationnels pourraient être modifiés et/ou améliorés pour améliorer l'expérience vécue des femmes en tant que leaders et décideurs actifs dans leurs milieux de travail ?

45Jamshed, S. (2014). Qualitative research method-interviewing and observation. *Journal of Basic and Clinical Pharmacy*, 5(4), 87–88. <http://doi.org/10.4103/0976-0105.141942>

46 Corbin J, Strauss A. 3e éd. Thousand Oaks, California: Sage

Publications ; 2008. *Basics of Qualitative Research : Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*.

Pour dériver des aperçus sur ces questions, le chercheur a développé un ensemble de questions prédéfinies (voir l'annexe B) divisées en quatre sections principales : 1) Une première section d'échauffement qui visait à recueillir des informations démographiques pertinentes sur les participants au but de la recherche (ex : mettre un accent sur l'organisation familiale tels que l'état civil, le nombre d'enfants ou la présence de toute autre famille à charge que les enfants) ; 2) Une section de l'éducation qui se concentre sur l'expérience des femmes interrogées en termes de curriculum universitaire de choix, la raison de ce choix, le sex-ratio des collègues universitaires et des professeurs d'université, etc.; 3) Une troisième section sur l'emploi développée pour mieux comprendre au sujet du processus qui a conduit le participant au rôle actuel, aux difficultés rencontrées au cours de ce processus notamment en référence aux inégalités entre les sexes, à la relation avec les collègues hommes et femmes et les supérieurs, et difficultés perçues dans l'équilibre entre le travail et la vie de famille ; 4) Enfin, la dernière section qui présentait des questions sur les perceptions subjectives et le sens vécu des femmes interrogées sur les valeurs et les attitudes de leadership, les différences dans les comportements de leadership entre les sexes, les inégalités d'accès et d'exercice du leadership et les opinions sur quelques éléments, à la fois sociaux et organisationnels, peuvent être modifiés afin d'améliorer les faiblesses actuelles de leur expérience.

Chacune de ces sections a fourni un aperçu de l'une ou plusieurs des trois principales questions de recherche de l'étude. La division de questions en catégories progressivement profondes et réfléchies a permis au chercheur d'identifier des thèmes communs (voir l'annexe C) parmi les réponses des personnes interrogées, qui ont ensuite été utilisés pendant la

phase d'analyse des données pour en tirer des conclusions et des recommandations.

3.2 Résultats

3.2.1 Analyse de données

Le chercheur a stocké les enregistrements audios recueillis lors des entrevues avec les participantes puis les a transcrites manuellement pour identifier des motifs et des thèmes communs. Les passages du texte considérés comme importants pour les questions de recherche ont été soulignés et transférés dans une «liste de codes» dans une base de données informatique. Ce faisant, le chercheur pourrait identifier une liste de sujets pertinents à partir des codes soulignés et finalement des thèmes communs dans les transcriptions d'entrevues.

Cette étude visait à mettre l'accent sur l'expérience vécue de l'inégalité entre les sexes parmi un échantillon sélectionné de femmes ayant une autonomie économique et occupant un rôle managérial. Le chercheur ciblait donc des thèmes communs relatifs à cette expérience spécifique. Les questions directrices de recherche étaient les suivantes : a) Quelles sont les valeurs et les attitudes associées au leadership du point de vue des femmes qui occupent un poste de direction et de gestion ?, b) Quels sont les obstacles perçus et liés au genre, soit à la progression vers des rôles plus élevés, soit à une expérience de leadership et de prise de décision satisfaisante pour ces femmes ?, et c) Quels éléments organisationnels pourraient être modifiés et/ou améliorés pour améliorer l'expérience vécue des femmes en tant que leaders et décideurs actifs dans leurs milieux de travail ?

Le chercheur a préparé les questions d'entrevue en ligne avec cet objectif, et les a divisées en quatre macro-sections, chacune avec une liste de questions. Les trois premières sections ont servi à recueillir des données principalement descriptives. Notamment : la section A comprenait des informations démo-

graphiques, telles que l'âge, l'état matrimonial et les données sur la famille ; la section B était liée à l'expérience éducative ; et la section C couvrait les données sur l'emploi, telles que le rôle actuel du travail, le ratio mâle-femelle de collègues, et le relevé d'emploi avant l'occupation actuelle. La dernière section D contenait des questions sur les perceptions et les opinions.

L'analyse mentionnée ci-dessus sur les thèmes et des sujets communs a été effectuée dans la section D, compte tenu que ces questions n'étaient pas simplement descriptives mais permettaient des réponses plus complexes concernant le sens vécu et l'expérience subjective de l'inégalité entre les sexes et les différences de leadership entre les participantes. Cette section contenait un total de vingt (20) questions qui portaient sur la signification du leadership et de la discrimination sexuelle, les qualités perçues associées au leadership, l'expérience vécue de l'inégalité entre les sexes, les faiblesses des structures organisationnelles et sociales actuelles et les moyens possibles de les réduire.

3.2.2 Données démographiques

Parmi ceux qui ont participé à l'étude, il y avait onze 11 femmes dans les six macro-régions d'emploi (à savoir les soins de santé, le droit et la justice, l'université, le journalisme, les bureaux publics et le secteur privé). 18% parmi eux étaient dans la tranche d'âge 30-35 ans, tandis qu'un autre 18% était dans la tranche d'âge 36-45, 27% sont tombés dans la tranche 46-55 et les 36% restants avaient au moins 56 ans ou plus. Aucune des participantes n'avait cependant plus de 65 ans.

En ce qui concerne la répartition des femmes interrogées dans les six macro-zones identifiées comme des pools d'échantillonnage au début de la recherche, 28% des femmes interrogées travaillaient dans le secteur de la santé, tandis que 18% dans la recherche universitaire et/ou l'enseignement, 18% dans le sys-

tème juridique et judiciaire, 18% dans le secteur privé/ONG, 9% dans le journalisme et 9% dans les bureaux publics (voir l'annexe D).

Seulement 9% de l'échantillon ont déclaré ne pas avoir suivi d'études supérieures et avoir comme leur plus haut niveau d'éducation un diplôme du second degré (lycée), 27% ont déclaré avoir un diplôme d'études supérieures et les 64% restants ont déclaré avoir terminé des études supérieures.

Parmi les douze 12 participantes, 64% étaient mariées, 27% étaient célibataires et 9% étaient divorcées ou séparées au moment des entrevues réalisées au sein de cette étude. En plus, 64% avaient des enfants, tandis que les 36% restants n'avaient pas d'enfants au cours de la réalisation de cette étude. Aucun participant n'a déclaré prendre soin des membres de sa famille (autres que les enfants).

3.2.3 Thèmes identifiés

L'analyse des données a conduit à l'identification de quatre thèmes communs de l'expérience des femmes de l'inégalité entre les sexes comme un obstacle à leur leadership: «Soit le travail ou la famille» (c'est-à-dire comme exprimé par toutes les participantes ayant des enfants, le défi de l'équilibre entre la famille et la vie professionnelle et la perception que l'avancement professionnel et le fait d'être dédié à la famille s'excluent mutuellement en raison d'un manque de soutien social), «Structure organisationnelle axée sur les hommes» (c'est-à-dire le fait que les structures organisationnelles reflètent principalement un milieu axé sur les hommes, selon lequel les femmes se sentent minoritaires et doivent s'adapter à une majorité patriarcale), «Les femmes ennemies» (c'est-à-dire le manque de soutien professionnel et psychologique par d'autres collègues féminines).

Toutes les femmes ont déclaré se sentir moins soutenues par d'autres femmes que par des collègues hommes), et enfin le

thème «leadership transformationnel» (c'est-à-dire les femmes ont décrit leur conceptualisation du leadership comme plus transformatrice que transactionnelle, et ont rapporté avoir dû mélanger le comportement masculin et féminin dans l'exercice de leurs postes de gestion).

Soit le travail ou la famille

Les femmes qui ont participé à l'étude ont reconnu qu'elles sont confrontées à des obstacles considérables tout en essayant de combiner leurs ambitions et exigences professionnelles et la vie familiale. Ces obstacles semblent être liés par exemple au fait de devoir sacrifier le travail pour prendre soin des enfants, de ne pas pouvoir gravir l'échelle professionnelle et de se sentir coupable en consacrant du temps au travail au lieu de se soucier de sa famille.

58% des femmes (à savoir toutes les mères interrogées dans le cadre de l'étude) ont déclaré se sentir sous-représentées dans la culture générale de leurs bureaux. Cela était essentiellement lié au fait que les importantes réunions de travail sur le plan de la gestion sont généralement programmées à des heures de la journée qui seraient incompatibles avec les exigences de la vie quotidienne des femmes mères à la maison. En plus, 8% des participants ont déclaré avoir choisi de sacrifier une position plus élevée au sein de leur bureau à cause du fait que les rythmes typiques d'un poste exécutif seraient incompatibles avec leurs responsabilités en tant que mères.

En outre, on s'est aperçu que les femmes «mères» sentaient particulièrement le fardeau de l'inégalité entre les sexes au travail pendant la dernière phase de la grossesse, la naissance des enfants, et au cours de l'enfance de leurs enfants.

Elles ont toutes rapporté avoir le sentiment que le gouvernement ne fournit pas de programmes efficaces de soutien social ni pour les mères ni pour les pères qui travaillent, et cela produit le résultat que les femmes se sentent piégées dans un

scénario «soit-ou» où elles doivent parfois choisir entre leur profession et leur famille.

Par exemple, la participante G (profession : journalisme) a exprimé avec regret qu'elle a vécu une période très difficile pendant sa première ou ses deux grossesses parce qu'elle craignait que retourner à son travail après sa période de congé de maternité aurait été difficile en raison d'une distance prolongée du milieu et, donc, du risque de perdre des réseaux importants (cet aspect est particulièrement vrai pour les professions de journalisme, peut-être plus que pour les autres professions incluses dans cette étude).

La participante T (profession : directrice du département diagnostique en laboratoire de la province de Palerme) a rappelé qu'elle se sentait coupable parfois parce qu'elle était souvent confrontée au conflit de savoir si le fait de gravir l'échelle professionnelle aurait signifié qu'elle devait sacrifier une partie de son temps avec ses enfants.

La participante C (profession : directrice de services de toxicomanie de Lercara Friddi, Sicile) a dit que même si elle ne regrette pas son choix, elle sent qu'elle a perdu des occasions importantes d'avancement de carrière pour être une mère attentive pour ses enfants et que le manque de soutien social ne contribue pas à améliorer l'expérience des femmes qui doivent compter sur d'autres membres de la famille ou des services privés et coûteux pour prendre soin des enfants pendant le travail.

Structure organisationnelle axée sur les hommes

Il est confirmé par les résultats de cette étude que l'inégalité entre les sexes dans l'accès et l'exercice du leadership est dans une large mesure liée aux structures organisationnelles traditionnelles basées sur un système de pouvoir patriarcal, comme prouvé par d'autres recherches (voir par exemple xx). 90% des participantes ont déclaré que leurs supérieurs étaient des hom-

mes. En outre, les femmes qui ont participé à l'étude ont déclaré avoir rencontré des obstacles en raison de la forte présence de normes de genre et de stéréotypes sur leur position et leur liberté d'agir en tant que décideurs dans leurs milieux de travail.

La participante M (profession : directeur d'un département de bureau de poste à Palerme) a déclaré avoir été témoin, à plusieurs reprises, de cas de discrimination sexuelle par d'autres collègues féminines d'un niveau inférieur au cours de sa carrière, a fait valoir que les supérieurs, généralement masculins, demandent fréquemment aux jeunes femmes d'effectuer des tâches qui ne sont pas liées à leur profession et qui sont dégradantes, comme imprimer et photocopier des documents.

Le même pourcentage de femmes dans l'étude a admis qu'elles devaient souvent surmonter les préjugés sur leur capacité à être des gestionnaires efficaces le long du processus qui les a menés à leur rôle exécutif actuel. Elles ont décrit ce sentiment comme étant être obligé de démontrer sans cesse à leurs collègues et supérieurs qu'elles sont qualifiées et adaptées à leurs responsabilités professionnelles, plus que leurs collègues masculins doivent le faire.

Les femmes ennemies

Question 14 de la section D posée : Vous sentez-vous soutenu par vos collègues masculins ? Et par vos collègues féminines ? 81% des participantes ont répondu qu'elles ne se sentaient pas soutenues par leurs collègues féminines et qu'au contraire, elles se sentent que leur relation avec des collègues de même sexe est plus difficile que celle avec des collègues du sexe opposé. 27% des participants ont signalé qu'elles se sentent plus soutenues par leurs collègues masculins que par leurs collègues féminins. 5% ont exprimé avec déception qu'elles se sentent obstruées par leurs collègues féminines en particulier lors de l'exercice des rôles de prise de décision exigeant une coordina-

tion. Cependant, toutes les femmes interrogées ont montré en général leur mécontentement avec le fait que la relation avec les collègues soit donc déséquilibrée : Prenant en considération que les milieux de travail privilégient généralement l'homme, elles se sentent parfois discréditées par leurs collègues masculins, tout en faisant face à l'«envie», à l'«obstruction», ou simplement à un manque de coopération de la part des collègues féminines.

Leadership transformationnel

Le dernier thème identifié qui était commun tout au long des entretiens renvoie à la Question 1 de la section D : Selon vous, quelles sont les qualités associées au leadership ? Les femmes participant à cette étude ont toutes énuméré des qualités similaires qui, à leur avis, sont associées à être un leader. Elles ont fait référence à des aspects du comportement tels que les attitudes et les capacités, mais aussi aux valeurs. Les qualités jugées être communes tout au long de l'échantillon lors de l'analyse des données sont les suivants : expertise technique et connaissance du domaine de compétence, charisme, être capable d'écouter les employés, être capable de communiquer efficacement, être capable de s'adapter à diverses circonstances humaines et sociales, inciter les employés à toujours mieux produire et à atteindre des objectifs communs, contester les idées préconçues traditionnelles, établir des relations saines avec des collègues.

La participante S [profession : co-directrice de l'Association des jeunes pour les droits de l'homme (Human Rights Youth Organization) à Palerme] a répondu qu'un leader est quelqu'un qui est capable de communiquer avec un groupe divers de collègues, qui est transparent sur ses décisions et ses intentions, et qui est empathique.

La participante G (profession : magistrat stagiaire) a fait valoir qu'être un leader présuppose l'empathie afin de comprendre

les besoins des individus dans le groupe et la capacité de gérer efficacement le temps et les ressources en fonction des besoins du groupe et de la nature du travail.

La participante A (profession : magistrat) a souligné l'importance des connaissances techniques et des compétences en leadership, ainsi que la capacité d'être flexible et de communiquer.

La participante G (profession : journaliste) a également mis l'accent sur le rôle de l'empathie dans le leadership et sur la transparence et les relations saines avec les collègues.

La conceptualisation du leadership qui a émergé des entrevues est donc conforme à la définition du leadership transformationnel proposée par Burns (1978) et élargie par Bass (1985) et Eagley (2013) (voir la section II du présent article). Ce qui vient à l'avant comme la conclusion la plus importante de cette étude est que les femmes ont décrit le leadership d'une manière qui établit un pont entre le leadership transactionnel et le leadership transformationnel. Tout en rappelant les définitions proposées par Burns, le type transactionnel est basé sur une relation «donner et prendre» entre les dirigeants et leurs employés, et ce genre de leaders ne cherche habituellement pas à changer la culture de travail de l'organisation, mais travaille plutôt sur la culture existante.

Bien au contraire, transformer le leadership constitue un processus par lequel le leader et ses suiveurs travaillent ensemble pour atteindre un niveau de moral et de motivation plus élevé. Grâce à leur personnalité charismatique, les leaders transformateurs sont capables de changer pratiquement le milieu de travail en inculquant à leurs employés le désir de travailler pour le bénéfice de toute organisation et communauté et d'atteindre des objectifs ambitieux.

Les femmes dans cette étude ont décrit le leadership comme la capacité de combiner à la fois des éléments transactionnels et des éléments transformationnels. Elles l'ont toujours définie

comme la capacité d'être en même temps gratifiant envers des collègues qui fonctionnent bien et stimulant intellectuellement, et d'être capable de modifier la culture de l'organisation en poussant les employés à dépasser les limites habituelles et à être créatifs.

Aucun participant n'a décrit le leadership comme impliquer des sanctions aux employés peu performants, mais plutôt en se concentrant sur le pouvoir d'un leader d'inspirer tout le monde sous leur supervision et de les motiver à bien fonctionner de manière autonome pour la croissance individuelle et pour le bénéfice du groupe. Par exemple, la participante C (profession : directrice de services de toxicomanie de Lercara Friddi) a souligné qu'un bon leader est quelqu'un qui est capable d'écouter et de donner des instructions aux employés en fonction des motivations professionnelles et, plus important, quelqu'un qui peut rendre ces motivations communes à tout le monde dans le groupe.



CHAPITRE V

INTERPRETATION DES RESULTATS ET DISCUSSION

4.1 Incidences pour action

Cet article a commencé par introduire quelques difficultés terminologiques en discutant de l'inégalité entre les sexes dans le leadership. Au sein de la section I, les buts et les objectifs de cette étude ont été discutés alors qu'il a présenté l'intervention pour laquelle cette enquête théorique a été menée, AMINA - Les femmes leaders dans la gouvernance de la société civile algérienne.

Tout en présentant des perceptions de recherches existantes sur la question, on a souligné l'importance de l'autonomisation dans l'analyse du leadership des femmes. Le chercheur a également expliqué l'approche générale de cet article en faisant valoir qu'une condition préalable pour un leadership égalitaire entre les sexes est que les femmes devraient pouvoir accéder à ces instruments les encourageant à la fois dans leur vie sociale et professionnelle.

De tels instruments comprennent entre autres la liberté contre les préjugés et les idées préconçues sur les différences prétendument «naturelles» dans les compétences et les attitudes entre les sexes, en particulier l'idée fausse généralisée selon laquelle les femmes sont moins enclins à exercer les capacités de prise de décision et de gestion que les hommes ; la possibilité d'être traité également par leurs supérieurs au travail et de sentir qu'elles sont également récompensées pour leur travail et leur contribution ; la présence de dispositifs de soutien social et gouvernemental pour être des acteurs actifs sur le marché du travail tout en ayant des familles et en étant mères ; et enfin, plus d'encouragement à suivre des cursus scientifiques, techniques et commerciaux qui sont actuellement omniprésents chez les hommes.

De plus, le chercheur a expliqué l'approche définitionnelle de cet article et a défini un leader comme «une personne qui est capable d'entraîner des changements significatifs dans son milieu de travail culturel en motivant leurs suiveurs à travailler ensemble vers des objectifs ambitieux et pour le bénéfice de l'organisation».

Dans la section II, les données secondaires recueillies auprès de diverses sources, y compris les informations statistiques européennes, internationales et nationales concernant l'inégalité entre les sexes et le leadership, ont été résumés. A ce point, le problème principal a été identifié, les postes de direction et de gestion sont occupés par les hommes significativement plus souvent que par les femmes. L'écart entre les sexes a été analysé ici dans les domaines les plus importants de la vie sociale et professionnelle, à savoir l'éducation, le marché du travail et le contexte normatif/culturel.

On a discuté dans la section III de certaines des raisons possibles derrière l'écart entre les sexes dans l'accès et l'exercice du leadership. L'accent a été mis sur deux typologies d'obstacles au leadership des femmes : obstacles culturels et institution-

nels. On a montré comment l'inégalité entre les sexes est profondément enracinée dans les processus de socialisation complexes à partir d'un très jeune âge, qui sont perpétrés à tous les niveaux du cycle privé, social et professionnel des femmes par aussi un manque d'instruments normatifs visant à renforcer l'autonomie et le potentiel de la prise de décision des femmes. Dans la section IV, le chercheur a présenté en détail l'étude qualitative réalisée à Palerme avec la participation de 12 femmes qui ont une indépendance économique totale ou occupent des postes de direction et de gestion. Cette section a décrit la base théorique de l'étude, l'approche méthodologique et les résultats. Tout en analysant les entrevues en face-à-face, le chercheur a pu identifier quatre thèmes communs dans l'expérience vécue de l'inégalité entre les sexes dans le leadership parmi les femmes interrogées, à savoir la difficulté d'équilibrer vie familiale et vie professionnelle et le sentiment associé d'isolement professionnel chez les mères qui travaillent ; le manque de soutien perçu d'autres collègues féminines et le sentiment que «les femmes sont les pires ennemis des femmes» même s'il serait plus bénéfique et stratégique de travailler ensemble vers l'objectif commun de réduire les inégalités entre les sexes ; la structure organisationnelle patriarcale qui empêche les femmes d'exercer pleinement leur potentiel de leadership sans avoir à faire face aux préjugés, aux idées préconçues, à l'inégalité de traitement et au sentiment de frustration qui en découle ; et enfin, la conceptualisation du leadership transformationnel qui se réfère au fait que les femmes qui ont participé à l'étude aient unanimement défini le leadership comme la capacité de combiner efficacement les deux éléments du leadership transactionnel et de transformation, ainsi que les traits masculins et féminins. Elles n'ont donc pas confirmé l'hypothèse qu'il existerait une «manière typiquement féminine d'être leader» par opposition à une «manière typiquement masculine».

Les résultats tirés de l'étude confirment largement ceux de la recherche précédemment réalisée par d'autres auteurs de la littérature relative au genre. L'une des conclusions les plus significatives qui sont ressortis de cette étude était le sentiment généralisé parmi les participants que deux éléments agissant comme des obstacles à leur potentiel de leadership sont : une culture organisationnelle patriarcale privilégiant l'homme et le manque de programmes de soutien social pour les mères qui travaillent et pour les familles en général. Cela laisse à penser que les futures mesures politiques devraient viser à défier les normes culturelles traditionnelles sur le lieu de travail, en essayant de changer les mentalités de la conception que les rôles de leadership sont une prérogative masculine et que les femmes possèdent moins de compétences et de styles associés à la gestion, à un niveau plus égalitaire qui embrasse l'idée que les femmes ont le potentiel d'agir comme des leaders efficaces et que leurs compétences et attitudes peuvent être extrêmement bénéfiques pour le développement organisationnel si on les laisse exercer.

En outre, ces résultats soulignent le besoin urgent d'améliorer les faiblesses actuelles des régimes sociaux de soutien aux mères et pères qui travaillent en Italie. Bien souvent, le manque de soutien disponible publiquement signifie que les femmes doivent choisir entre l'avancement professionnel et la formation d'une famille. La recherche a démontré que les femmes qui quittent temporairement leur travail en raison de leur maternité sont moins susceptibles de retourner au travail par la suite. De plus, les femmes participantes à cette étude ont confirmé les résultats de la recherche précédente indiquant que le manque de soutien gouvernemental pendant les premières phases de la maternité agit en particulier comme un obstacle pour grimper l'échelle professionnelle et atteindre des rôles exécutifs au sein de la pyramide de travail. Grâce à sa méthodologie phénoménologique, cette étude a permis au chercheur

de découvrir que la condition «travail ou famille» discutée dans la section précédente affecte psychologiquement les femmes car elle conduit à l'impression inconsciente qu'elles sont «destinées à être mères» plutôt qu'à des travailleurs actifs comme les hommes, perpétuant les préjugés culturels selon lesquels les femmes sont censées agir en tant que soignantes, empathiques et compréhensives.

Aujourd'hui, ces idées préconçues sont encore largement présentes dans les milieux de travail, et en particulier en ce qui concerne les postes de direction et de gestion. Donc, la future politique devrait se concentrer sur des activités à long terme visant à normaliser le rôle de leadership des femmes dans les structures organisationnelles.

Les résultats de cette étude suggèrent que les projets comme l'intervention AMINA pourrait fournir une solution efficace aux faiblesses identifiées dans les présentes sur la base d'une coopération interrégionale au niveau local. En ce qui concerne le thème «les femmes ennemies», par exemple, les approches ascendantes telles que AMINA sont plus susceptibles d'avoir un impact tangible dans la diffusion des normes culturelles sur les avantages de relations inclusives, saines et coopératives entre collègues féminines. AMINA a pour objectif final de construire un réseau méditerranéen multirégional créé par des femmes pour les femmes et visant à apporter un soutien à différents niveaux (social, culturel, normatif et professionnel).

Les efforts consentis au niveau local sont non seulement plus susceptibles d'avoir un impact direct sur leurs populations cibles et de changer les cultures organisationnelles, mais ils ont aussi le potentiel de combler ces lacunes que les gouvernements ne peuvent pas remplir en raison d'une plus grande distance avec les populations d'intérêt et la dispersion des ressources. Finalement, engager activement les collectivités locales dans la conduite des projets sur l'égalité entre les sexes a plus de chances de motiver les autorités, les professionnels et la so-

ciété civile à être des acteurs du changement. Comme il a déjà fait valoir au début de cet article, c'est un pré requis pour l'autonomisation et, par conséquent, pour l'égalité des dirigeants.



ANNEXE A

CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ UTILISÉ LORS D'ENTREVUES AVEC DES PARTICIPANTES

Cette recherche a été examinée et approuvée par le Réseau euro-méditerranéen de coopération (MEDITER) et cofinancée par la Commission européenne. La recherche est effectuée afin de fournir une base pour une intervention appelée AMINA, qui aura lieu à Palerme et qui résulte d'un partenariat entre MEDITER et l'Association algérienne de volontariat-Touiza, wilaya d'Alger. L'article qui a été produit dans le cadre de cette recherche sera présenté à l'Université d'Alger lors d'un événement public coordonné par la municipalité de Palerme à Palerme (lieu à déterminer) et au Parlement européen.

Titre du projet de recherche : Les femmes leaders en Méditerranée. Obstacles et occasions

Chercheur : Dr Eileen Quinn

Nom du participant à la recherche :

L'entrevue prendra environ 30 à 40 minutes. Nous ne nous attendons pas à ce qu'il y ait des risques associés à votre participation, mais vous avez le droit d'interrompre l'entrevue ou d'abandonner la recherche à tout moment.

Merci d'avoir accepté de participer à l'entrevue dans le cadre du projet de recherche ci-dessus. Les procédures éthiques pour la recherche académique exigent que les personnes interrogées acceptent explicitement de participer à l'entrevue et comment l'information contenue dans leur entrevue sera utilisée. Le présent formulaire de consentement est nécessaire pour nous afin de veiller à ce que vous comprenez le but de votre engagement et que vous acceptez les conditions de votre participation. Veuillez lire la feuille d'information ci-jointe, puis signer ce formulaire pour certifier que vous approuvez ce qui suit :

L'entrevue sera enregistrée et une transcription sera produite

La transcription de l'entrevue sera analysée par Dr Eileen Quinn en tant que chercheur.

L'accès à la transcription de l'entrevue sera limité à Dr Eileen Quinn et à des collègues universitaires et des chercheurs avec qui elle pourrait collaborer dans le cadre du processus de recherche.

Toute variation des conditions ci-dessus ne se produira qu'avec votre approbation explicite supplémentaire.

Je comprends également que mes paroles peuvent être citées directement. En ce qui concerne les citations, veuillez paraphraser à côté de l'une des déclarations que vous approuvez :

J'accepte d'être cité directement en utilisant mon vrai nom.

J'accepte d'être cité directement uniquement si mon nom n'est pas publié et qu'un nom inventé (pseudonyme) est utilisé.

Acceptez-vous le contenu photographique et/ou de vidéo de la dernière partie de votre entrevue ? Ce matériel ne sera utilisé que dans l'article final de recherche et sera présenté aux organisations et événements mentionnés ci-dessus.

J'approuve - Je n'approuve pas

Votre entrevue peut être utilisée totalement ou partiellement.

- Dans les articles académiques et/ou les documents de politique
- Sur notre site Web et dans d'autres médias que nous pouvons produire tels que des présentations orales
- Sur d'autres événements de rétroaction
- Dans une archive du projet, comme indiqué ci-dessus

En signant ce formulaire, j'accepte que :

Je prends volontairement part à ce projet. Je comprends que je ne suis pas obligé de participer et je peux arrêter l'entrevue à tout moment. L'entrevue transcrite ou des extraits de celui-ci peuvent être utilisés comme décrits ci-dessus.

J'ai lu la fiche d'information.

Je ne m'attends pas à recevoir aucune prestation ou paiement pour ma participation ;

J'ai pu poser toutes les questions que je pourrais avoir et je comprends que je suis libre de contacter le chercheur pour toute question que je pourrais avoir à l'avenir.

Nom imprimé

Signature du participant

Date

Signature du chercheur

Si vous avez d'autres questions ou des préoccupations au sujet de cette étude, s'il vous plaît contactez : Dr Eileen Quinn

Tél : +393318431595

E-mail : eileenog8@gmail.com



ANNEXE B

TABLEAU DES QUESTIONS DE RECHERCHE

Section A (données démographiques)

- 1) Prénom et Nom
- 2) Date de naissance
- 3) Lieu de naissance
- 4) Etat civil
- 5) Enfants // Combien ?
- 6) Quand avez-vous eu votre premier enfant ?
- 7) Membres de la famille responsables dont vous êtes responsable autres que les enfants ? Aussi, depuis quand ?

Section B (antécédents éducatifs)

- 1) Quel est votre niveau d'enseignement le plus élevé ?
- 2) Quels sont vos diplômes ? (du moins récent au plus récent)
- 3) Les avez-vous tous poursuivis en Italie ou dans d'autres pays ou à la fois en Italie et dans d'autres pays ?
- 4) Si vous avez poursuivi des études à l'étranger, quelles étaient les raisons ?
- 5) Avez-vous obtenu votre/vos diplôme/s ?
- 6) Si vous avez interrompu l'un d'eux, pourriez-vous expliquer pourquoi ?
- 7) Comment définiriez-vous votre domaine d'expertise ? Ex : social, médical, scientifique, universitaire, etc.

- 8) Pourquoi avez-vous choisi ce domaine d'expertise par rapport aux autres ?
- 9) Tout en étudiant, avez-vous eu plus de collègues de même sexe ou plus de collègues du sexe opposé ? Ou était-ce un milieu d'études équilibré ?
- 10) Tout en étudiant, avez-vous eu plus de professeurs de même sexe ou plus de professeurs du sexe opposé ? Ou était-ce un milieu d'enseignement équilibré ?
- 11) Est-ce que la présence des femmes professeurs à quelque chose de spécial pour vous ? Par exemple, cela vous a-t-il fait sentir différemment que la présence de professeurs masculins ?
- 12) Quel âge aviez-vous quand vous avez commencé l'université ? Quel âge aviez-vous quand vous avez terminé ou interrompu vos études universitaires ?

Section C (données sur l'emploi)

- 1) Quelle est votre position actuelle ?
- 2) Vous êtes travailleur autonome ?
- 3) Avez-vous des personnes à charge sous votre supervision ?
- 4) Avez-vous choisi d'être travailleur autonome ? Pourquoi ?
- 5) Si travailleur autonome, travaillez-vous pour le secteur privé ou public ?
- 6) Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?
- 7) Avez-vous reçu un soutien financier gouvernemental pour établir votre entreprise ?
- 8) Quels types de régime de soutien gouvernemental existent pour la maternité et le travail ?
- 9) Quel âge aviez-vous quand vous avez obtenu votre premier travail ?
- 10) Pouvez-vous décrire votre cheminement de carrière jusqu'à maintenant ?
- 11) Combien de temps vous a-t-il fallu pour obtenir votre position actuelle ?
- 12) Définiriez-vous votre rôle décisionnel ?
- 13) Combien de collègues avez-vous ? 0 ; 1-5; 5-10; +10

- 14) Combien de collègues de niveau égal ? Plus de même sexe ou de sexe opposé ?
- 15) Si vous avez un supérieur, quel est leur sexe ? M ou F ?
- 16) Vous ont-ils déjà offert des postes de haut niveau que vous avez dû refuser ? Pour quelles raisons ?
- 17) Êtes-vous affiliée à un parti politique ?
- 18) Vous décririez-vous comme une personne politiquement active ?
- 19) Pourriez-vous décrire certaines des difficultés que vous avez rencontrées pendant des années qui vous ont mené à votre poste actuel ?

Section D (perceptions sur le leadership et l'inégalité) utilisé pour l'analyse des données

- 1) Quelles sont pour vous les qualités associées au leadership ?
- 2) Pensez-vous que les femmes ont moins de ces qualités par rapport aux hommes ?
- 3) Pensez-vous que vous avez dû sacrifier certaines de vos qualités féminines pour occuper votre poste actuel et être acceptée par votre milieu de travail ?
- 4) Etiez-vous déjà étiquetée avec des adjectifs tels que "masculin", "rigide", "sévère", "hystérique" dans votre milieu de travail ?
- 5) Pourriez-vous décrire votre relation avec vos collègues masculins et avec ceux de votre même niveau ?
- 6) Pensez-vous avoir une relation positive avec votre/vos supérieur (s) ?
- 7) Vous sentez-vous victime de discrimination en tant que femme dans votre travail ? Comment ?
- 8) Avez-vous déjà été témoin de la discrimination d'autres collègues féminines ? Si oui, qu'est-ce que vous vous sentez quand cela se produit ?
- 9) Que signifie pour vous la discrimination sexuelle ?
- 10) En quoi le fait d'être musulman a-t-il affecté votre décision d'établir votre propre entreprise/de choisir votre carrière actuelle ?
- 11) Pensez-vous que vous avez de la difficulté à équilibrer votre vie familiale et votre vie professionnelle ?
- 12) Vous sentez-vous soutenue par vos collègues masculins ? Et par les collègues féminines ?

- 13) Pensez-vous que votre carrière aurait été différente si vous êtes né un homme ?
- 14) Si vous avez eu la chance, que modifieriez-vous dans votre milieu de travail ?
- 15) Êtes-vous satisfait de votre vie professionnelle ?
- 16) Vous sentez-vous en tant que leader ?
- 17) Comment pensez-vous qu'un homme leader diffère d'une femme leader ?



ANNEXE C

THÈMES COMMUNS SUR L'INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET LE LEADERSHIP IDENTIFIÉS DANS L'ÉTUDE

Thème 1) «Soit le travail ou la famille» (c'est-à-dire comme exprimé par toutes les participantes ayant des enfants, le défi de l'équilibre entre la famille et la vie professionnelle et la perception que l'avancement professionnel et le fait d'être dédié à la famille s'excluent mutuellement en raison d'un manque de soutien social).

Thème 2) «Structure organisationnelle axée sur les hommes» (c'est-à-dire le fait que les structures organisationnelles reflètent principalement un milieu axé sur les hommes, selon lequel les femmes se sentent minoritaires et doivent s'adapter à une majorité patriarcale).

Thème 3) «Les femmes ennemis» (c'est-à-dire le manque de soutien professionnel et psychologique par d'autres collègues féminines. Toutes les femmes ont déclaré se sentir moins soutenues par d'autres femmes que par des collègues hommes);

Thème 4) «Leadership transformationnel» (c'est-à-dire les femmes ont décrit leur conceptualisation du leadership comme plus transformatrice que transactionnelle, et ont rapporté avoir dû mélanger le comportement masculin et féminin dans l'exercice de leurs postes de gestion).



ANNEXE D

RÉPARTITION DES PARTICIPANTES DANS LES SIX MACRO-DOMAINES D'EMPLOI CHOISIS POUR L'ÉTUDE

Domaine 1 : Secteur de la santé

Pourcentage de participantes dans ce domaine : 28%

Domaine 2 : Secteur universitaire et de la recherche

Pourcentage de participantes dans ce domaine : 18%

Domaine 3 : Secteur juridique et judiciaire

Pourcentage de participantes dans ce domaine : 18%

Domaine 4 : Secteur privé/ONG

Pourcentage de participantes dans ce domaine : 18%

Domaine 5 : Journalisme

Pourcentage de participantes dans ce domaine : 9%

Domaine 6 : Bureaux publics

Pourcentage de participantes dans ce domaine : 9%



BIBLIOGRAPHIE

- Alleva, G. (2015). Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini. Istat.
https://www.istat.it/it/files/2017/10/A-Audizione-parità-di-genere-25-ottobre_definitivo.pdf?title=Parità+tra+donne+e+uomini++26/ott/2017+-+Testo+integrale.pdf
- Architektonidis, A. (2016). Gender Analysis across Top Indices-December 2015. BoardEx
<http://corp.boardex.com/gender-analysis-across-top-indices-december-2015/>
- Athanassoula-Reppa, A. & Koutouzis, M. (2002). Women in managerial positions in Greek education: Evidence of inequality. *Education Policy Analysis Archives*, 10 (11).
Retrieved 4 January 2018 from <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/290/416>
- Booth, A.L., & Nolen, P.J. (2009). Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter? Discussion Paper 4026. IZA. Retrieved 10 December 2017 from <http://ftp.iza.org/dp4026.pdf>
- Brosnan, A. (2016). Women in Business. Turning Promise into Practice. Grant Thornton International Business Report 2016. https://www.grantthornton.global/globalassets/wib_turning_promise_into_practice.pdf
- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., and Turk, R. (2016). Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe. IMF Working Paper. International Monetary Fund
- Dyson, T., Moore, M. (1983). On Kingship Structure, Female Autonomy and Demographic Behavior in India. *Population and Development Review* 9(1), 35-60.<http://www.jstor.org/stable/1972894>
- Eagley, A.H., Johannesen-Schmidt, M.C., and van Engen, M.L. (2003). Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men. *American Psychological Association, Psychological Bulletin* 129(4), 569-591
- Eagley, A.H. (2007). Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1-12.<https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>
- Eagley, A.H. (2013). Women as Leaders: Leadership Style versus Leaders' Values and Attitudes. In Harvard Business School, *Gender and Work. Challenging Conventional Wisdom*. Symposium conducted at the 50 Years Women MBA meeting, Harvard University.

Eurostat Statistics Explained. Glossary: International Standard Classification of Education (ISCED). [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:International_standard_classification_of_education_\(ISCED\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:International_standard_classification_of_education_(ISCED))

Eurostat & Istat, La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico. Edizione 2017.

Eurostat. Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev.2) – 1 000. Last update: 11-04-2018. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_egan2&lang=en

Fouquet, A. (2005). Women Business Leaders: The Case in France in Travail, Genre et Sociétés. La Découverte. 10.3917/tgs.013.0031

Galy-Badenas, F. (2015). A Qualitative Study of Male and Female Perceptions in Differences in the Working and Domestic Sphere: A Comparison of the French and Finnish Culture (Master's thesis). Retrieved from <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/46309/URN:NBN:fi:jyu-201506132317.pdf;sequence=1>

Gobierno de España. Agencia Tributaria. Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2014. http://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2014/home.html

Groenewald, T. (2004). A Phenomenological Research Design Illustrated. International Journal of Qualitative Methods. <https://doi.org/10.1177/160940690400300104>

Guglielmetti, R. La legge 120/2011 Golfo-Mosca sulle “quote rosa”: effetti e conseguenze. Il Sole 24 Ore. 7 March 2012 <http://www.diritto24.ilssole24ore.com/avvocatoAffari/mercatiImpresa/2012/03/la-legge-1202011-golfo-mosca-sulle-quote-rosa-effetti-e-conseguenze.php>

Hausmann, Ricardo, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi, Editors (2012). “The Global Gender Gap Report 2012”. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf

Ibarra, H., Ely, R.J. (2013). Women Rising: The Unseen Barriers. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers>

Jamshed, S. (2014). Qualitative research method-interviewing and observation. Journal of Basic and Clinical Pharmacy, 5(4), 87-88. <http://doi.org/10.4103/0976-0105.141942>
Jakobsh, Doris R. “Barriers to Women’s Leadership.” Encyclopedia of Leadership. Ed. . Thousand Oaks, CA: SAGE, 2004. 77-81. SAGE Reference Online. Web. 30 Jan. 2012.

Jejeebhoy, S.J., Sathar, Z.A. (2001). Women’s Autonomy in India and Pakistan: The Influence of Religion and Region. Population and Development Review 27(4), 687-712. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.220.6735&rep=rep1&-type=pdf>

Johns, M.L. (2013). Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. Perspectives in Health Information Management/AHIMA, American Health Information Management Association, 10(Winter), 1e KPMG-cutting through complexity (2015). Survey on Gender Balance in Senior Management Positions. Analysis of survey results 22 October 2015.https://www.um.edu.mt/__data/assets/pdf_file/0010/278056/KPMGSurveyReportFINALRevised.pdf

Malhotra, A., Schuler, S.R., Boender, C. (2002, June). Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development. Background Paper Prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives. <https://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/MalhotraSchulerBoender.pdf>

Noland, M., Moran, T., Kotschwar, B. (2016, February). Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Working Paper Series 16-3 by the Peterson Institute for International Economics, Washington DC.

OECD, Education at a Glance 2014. France. <http://www.oecd.org/education/France-EAG2014-Country-Note.pdf>

OECD, Education at a Glance 2014. Spain. <https://www.oecd.org/education/Spain-EAG2014-Country-Note.pdf>

Rowold, J. (2005). Multifactor Leadership Questionnaire. Psychometric Properties of the German Translation by Jens Rowold. Mind Garden Inc.<http://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>

The Economist, Women and the world economy. A guide to womenomics. 12 April 2006. <http://www.economist.com/node/6802551>

The World Bank, Gender Equality and Development, World Development Report 2012. Washington DC. <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

Women Matter. Female leadership, a competitive edge for the future. McKinsey&Company (2008). https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Women%20matter/Women_matter_oct2008_english.ashx

...the ...

...the ...