

Les inégalités de genre dans les institutions hydrauliques publiques en Algérie¹

SAMIA AKLI*, SLIMANE BEDRANI**

Jel Classification: Q25, J71, H83

1. Introduction

Depuis que le programme d'action de Beijing (1995) a invité les gouvernements à inclure la dimension sexo-spécifique dans toutes les sphères relatives à leurs institutions, à leurs politiques de planification

et à leurs prises de décision, la question de la représentation des femmes dans les sphères de décision quelles qu'elles soient – politiques, économiques, sociales – fait l'objet d'initiatives, de manifestations et de travaux de la part de nombreuses institutions internationales, de nombreux pays et d'une multitude

Résumé

Ce travail rend compte de l'emploi des femmes dans les institutions publiques gérant le secteur de l'hydraulique en Algérie et des causes de leur sous-représentation dans les postes de décision. Le recueil des données et leur analyse montrent que les femmes ne forment que 15% des effectifs totaux et qu'elles sont relativement mieux représentées parmi les cadres moyens mais très peu chez les cadres supérieurs. Les résultats de l'enquête d'opinion effectuée auprès d'un échantillon représentatif des femmes cadres montrent que près de deux tiers des enquêtées (61%) constatent qu'un homme est plus rapidement promu qu'une femme et 12% affirment que le fait d'être femme a diminué leurs chances d'accéder à un poste supérieur.

Mots-clés: Genre, emploi, prise de décision, secteur hydraulique, Algérie.

Abstract

This work discusses the employment of women in public institutions managing the water sector in Algeria and the causes of their under-representation in decision-making positions. Data collection analysis shows that women form only 15% of the total workforce and they are relatively better represented among middle managers but very few in higher positions (senior managers). The results of the opinion survey among a representative sample of women managers show that nearly two thirds of respondents (61%) find that men are promoted faster than women and 12% of respondents say that being a woman has reduced and decreased their chances of getting a higher position.

Key words: Gender, employment, decision making, water sector, Algeria.

d'organisations publiques et privées, ainsi que d'un certain nombre de chercheurs. C'est ainsi que l'Union européenne a financé un projet ayant pour objectif global de contribuer à l'intégration de la dimension "genre"² dans la gestion des ressources en eau dans la région méditerranéenne, en favorisant un dialogue entre les pays de la région et en établissant des réseaux d'information régionaux et nationaux et des structures de coordination pour promouvoir l'adoption de politiques sensibles au genre et construire un socle commun de connaissances sur le sujet³.

Bien que le nombre de femmes représente environ 50% de la population algérienne totale, une faiblesse de la population active féminine par rapport à la population active totale⁴ est constatée. En effet, et selon l'ONS (2012), le taux d'activité économique⁵ des femmes en 2011 n'est que de 14,2% (contre 65,3% pour les hommes). Cependant, ce taux représente une augmentation de près de 5 fois comparée à la période 1977/2003 et de près de 2,5 fois sur la période 1987/2003 (CNES, 2004).

Le niveau d'instruction élevé et l'obtention de diplômes (notamment universitaires) constituent les facteurs les plus déterminants pour l'insertion de la femme dans le marché du travail. Selon le CNES (2004), par rapport à 1985, la proportion des femmes occupées de formation supérieure a plus que doublé en 1996 et quadruplé en 2003. La population active féminine a vu son volume multiplié par plus de 10 entre 1977 et 2011, alors que la population active totale a triplé durant cette même période comme relève l'enquête emploi de l'ONS de 2011⁶ qui note «qu'en dépit d'une progression assez timide, voire une stagnation du taux d'activité féminin, nous assistons à une augmentation significati-

* Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement (CREAD). Alger, Algérie.

** Ecole Nationale Supérieure d'Agronomie (ENSA), Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement (CREAD). Alger.

¹ Cet article a été tiré d'une étude faite dans le cadre du projet GEWAMED ("Mainstreaming Gender Dimensions into Water Resources Development and Management in the Mediterranean Region"), financé par INCO (International Scientific Co-operation) Programme de l'Union Européenne destiné aux pays méditerranéens.

² Le mot genre désigne ce qui relève de la différenciation sociale entre les deux sexes. Il a l'avantage, sur le mot sexe, de souligner la nécessité de séparer les différences sociales des différences biologiques. Le rôle sexuel était traditionnellement conçu comme le résultat d'une division naturelle du travail qui assignait aux femmes les responsabilités domestiques et d'élevage des enfants (Boudon *et al.*, 1989).

³ Projet GEWAMED "Mainstreaming Gender Dimension into Water Resources Development and Management in the Mediterranean Region". Voir le contenu du projet à l'adresse suivante: <http://www.gewamed.net/index.php?mod=documents>

⁴ La population active comprend la population occupée et les chômeurs.

⁵ Le taux d'activité représente le rapport de la population active à la population en âge d'activité.

⁶ Office National des Statistiques (2012). Enquête Emploi auprès des Ménages 2011.

ve du volume des femmes actives, élément révélateur de l'évolution de la société, à travers une plus large participation de la femme à la sphère économique».

La fonction publique est le plus grand employeur de femmes puisque près de 43% des femmes occupées sont des agents de l'administration publique dont 80% au niveau des administrations de l'éducation et de la santé. Mis à part ces deux secteurs, en plus du secteur de la justice où la présence des femmes est remarquable et où l'accès aux postes supérieurs n'est pas fermé et connaît un progrès relatif, des disparités et inégalités et une absence dans le reste des domaines économiques et politiques sont enregistrés (Allia, 2005), et ce, en comparaison avec la proportion de femmes diplômées (Abid, 2010) ainsi qu'en comparaison avec le taux de féminité très important dans les universités et grandes écoles (ONS, 2012).

Les disparités observées en matière d'insertion des femmes sur le marché du travail selon le niveau d'instruction et le diplôme obtenu se traduisent dans le type de professions exercées. Ainsi, près d'une femme sur trois (30,6%) exerce une profession intellectuelle et scientifique, alors que cette part n'est que de 6,6% chez les hommes. En revanche, l'accès aux postes de directeurs, de cadres dirigeants et de gérants est relativement moins important pour les femmes (1,7% de l'emploi féminin total contre 3% pour des hommes) (ONS, 2012).

Les résultats décrits ci-dessus et ainsi atteints marquent un engagement politique soutenu en faveur de la consolidation des droits économiques des femmes. Le dispositif juridique mis en place en Algérie ne renferme pas de lois discriminatoires à l'égard des femmes. La constitution algérienne de 1996 (article 29 et 51)⁷ consacre le principe fondamental de l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans aucune discrimination de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. Les réformes juridiques introduites progressivement durant la dernière décennie dans les textes de loi, à savoir le code pénal, le code de la nationalité, le code du travail, le code de la famille et le code électoral, stipulent plus d'égalité et moins de discrimination, et ce, conformément à l'adhésion de l'Algérie à la CEDAW⁸ et aux autres conventions et traités internationaux que l'Algérie a ratifiés en matière de droits de l'Homme et de la femme⁹.

⁷ Art.29- Les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

Art. 51- L'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'Etat est garanti à tous les citoyens, sans autres conditions que celles fixées par la loi.

⁸ Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

⁹ Dont Le pacte international des droits civils et politiques de 1966, le pacte international des droits économiques, sociaux et culturels de 1966, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1979, la convention relative aux droits politiques de la femme de 1952.

¹⁰ Directions d'Hydraulique des 48 Wilayates que compte le pays.

Pour ce qui est de la législation du travail et conformément aux dispositions constitutionnelles, elle bannit toute forme de discrimination liée au sexe. Tous les citoyens bénéficient du droit au travail sans discrimination (article 55 de la Constitution), et sont considérées nulles et de nul effet toutes les dispositions prévues au titre d'une convention ou d'un accord collectifs ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi et de profession, de rémunération pour un travail à valeur égale ou de condition de travail fondée sur le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat (article 17) (Gribaa, 2009).

La question que l'on se pose pourtant, et malgré ce qui précède, est de savoir quelle est la représentativité des femmes dans les autres secteurs publics hors éducation, santé et justice? Qu'en est-il des postes qu'elles occupent dans la hiérarchie?

L'objectif principal de cet article est d'illustrer, à travers l'exemple du secteur hydraulique, le niveau d'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources en eau en Algérie en mesurant le taux global de femmes dans ces institutions ainsi qu'au niveau des postes de décision et essayer d'apporter des éléments d'analyse aux faits constatés.

2. Approche méthodologique

Ce travail, qui s'est déroulé en 2010, avait les objectifs suivants:

- mesurer quantitativement la place des femmes en général dans les différentes institutions publiques hydrauliques, ainsi que les places qu'elles occupent dans la hiérarchie;
- proposer des explications plausibles des faits constatés.

Notre démarche méthodologique combine une collecte de données auprès des institutions publiques chargées de l'hydraulique et une enquête par questionnaire menée auprès d'un large échantillon de femmes cadres en activité de ces mêmes institutions.

2.1. Constitution d'une base de données nationale sur le genre et l'emploi

Il s'agit d'un recueil de données exhaustif concernant les effectifs des institutions publiques chargées de l'hydraulique à l'échelle nationale dans le but d'avoir la répartition du genre selon les catégories socioprofessionnelles. Cette collecte d'informations a été réalisée sur la base des états nominatifs du personnel de toutes les institutions, arrêtés au 31/12/2009.

Les institutions qui ont fait l'objet de notre étude sont le Ministère des Ressources en Eau (MRE) et tous les organismes sous tutelle, à savoir:

- l'Administration centrale du MRE,
- les administrations locales nommées aussi Directions de l'Hydraulique de wilaya (48 DHW¹⁰),

- 2 établissements publics à caractère administratif (EPA) qui renferment l'ANRH (Agence nationale des ressources hydrauliques) et l'INPE (Institut national de perfectionnement de l'équipement),
- 9 établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) à savoir: L'Algérienne Des Eaux (ADE); l'Office National de l'Assainissement (ONA); l'Office National de l'Irrigation et du Drainage (ONID); l'agence nationale des barrages et transferts (ANBT) ainsi que les cinq agences de bassins hydrographiques (ABH)¹¹. Toutes ces institutions sont sous tutelle du MRE.

Une base de données sur le genre et l'emploi a été constituée renfermant les catégories socioprofessionnelles par chaque établissement.

Les résultats obtenus font ressortir une absence générale de parité entre les sexes et une inégalité importante dans les hauts postes de décision où les femmes sont très peu représentées. La proportion des femmes dans tout le secteur ne dépasse pas 15% des effectifs totaux.

Dans la continuité de ce travail et pour pouvoir apporter des éléments de réponse aux faits constatés, une enquête d'opinion auprès d'un échantillon de femmes cadres a été menée.

2.2. Base de données femmes cadres et accès aux postes de décision

Pour mieux comprendre quelles sont les raisons qui empêchent les femmes cadres exerçant dans le secteur hydraulique d'accéder à des postes de responsabilité, une seconde enquête par questionnaire a été menée au cours du premier semestre de l'année 2010 pour déterminer les causes qui sont à l'origine de cette sous-représentation féminine dans les postes supérieurs. L'enquête a touché toutes les institutions hydrauliques sous tutelle du Ministère des ressources en eau (MRE) situées dans quelques wilayates du centre de

¹¹ 1-Oranie-Chott-Chergui; 2-Cheliff-Zahrez; 3-Algerois-Hodna-Soummam; 4-Constantinois-Seybousse-Mellegue; 5-Sahara.

¹² Il s'agit des institutions se trouvant à Alger (capitale) ou ses environs immédiats (MRE, ABH-AHS et ANBT (Kouba), ADE (Oued Smar), ONA (Baraki), ONID (Bordj El Bahri), ANRH (Birmandreis)) et des DHW des wilayates suivantes: Alger, Tipaza, Blida, Boumerdès et Tizi Ouzou.

¹³ ONS: Emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2009.

¹⁴ Amari, 2010.

¹⁵ Haut Commissariat au Plan (2009) <http://www.hcp.ma/download/>

¹⁶ L'inégalité étant une différence perçue comme injuste dans la distribution de ressources sociales (ressources au sens le plus large, incluant toutes les possibilités d'actions humaines: politique, économique, culturelle, sociale, sexuelle, etc.) issue d'une action sociale et non comme produit d'une histoire personnelle individuelle» (<http://wikipedia.org/w/index.php?oldid=59131131>)

¹⁷ Selon l'ordonnance n° 06-03 du 15 juillet 2006 portant sur le statut général de la fonction publique, la fonction supérieure de l'Etat consiste dans l'exercice d'une responsabilité au nom de l'Etat, en vue de concourir directement à la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Quant aux postes supérieurs, ce sont des emplois spécifiques d'encadrement à caractère structurel ou fonctionnel. Ils permettent d'assurer la prise en char-

l'Algérie¹². Elle a ciblé 25% des femmes cadres de toutes ces institutions. Au total, 123 femmes ont été tirées de façon aléatoire d'une population mère de 494 femmes cadres en activité.

Les résultats de cette enquête permettront d'éclairer les raisons de la sous-représentation des femmes dans les postes de décision, constatée précédemment.

3. Résultats et discussion

3.1. L'emploi des femmes dans les institutions hydrauliques

3.1.1. Les femmes employées du secteur hydraulique: encore très minoritaires

Les femmes forment au 31 décembre 2009 environ 15 % de l'effectif des employés du secteur de l'hydraulique. Ce taux ne reflète que la proportion de femmes dans la population active occupée du moment qui est de l'ordre de 15,3%¹³. Cette proportion s'avère faible en comparaison avec les pays voisins où les femmes représentent plus d'un quart de la population active occupée en 2009 (25,2 % en Tunisie¹⁴ et 27 % au Maroc¹⁵).

Ce sont les services centraux du Ministère des Ressources en Eau qui emploient le plus grand pourcentage de femmes (41 %), se rapprochant ainsi de la parité. Il est suivi par les directions hydrauliques de wilaya (DHW) et les établissements publics à caractère administratif (EPA), avec 26 % de femmes parmi leurs employés. Par contre, les entreprises publiques à caractère industriel et commercial (EPIC) emploient seulement 11 % de femmes. Une inégalité est donc constatée dans toutes ces institutions sous tutelle du ministère des ressources en eau¹⁶.

3.1.2. L'emploi des femmes par catégorie socioprofessionnelle (CSP): une situation contrastée

Les catégories socioprofessionnelles (CSP) dans la fonction publique, adoptées par les institutions du secteur hydraulique, comprennent:

- les fonctions et postes supérieurs de l'Etat¹⁷,

Tableau 1 - Pourcentage des femmes dans l'effectif des employés du secteur hydraulique en 2010.

Institution	Effectif			Pourcentage des femmes dans l'effectif total de l'institution
	Homme	Femme	Total	
Administration centrale (MRE)	292	202	494	41%
DHW	6077	2169	8246	26%
EPA	677	235	912	26%
EPIC	27379	3423	30802	11%
Total	34425	6029	40454	15%

Source: Données recueillies en 2010 à partir des états nominatifs du personnel du Ministère des Ressources en Eau (administration centrale et toutes les institutions sous tutelle du MRE, effectif arrêté au 31/12/2009).

- les cadres moyens¹⁸,
- les agents de maîtrise¹⁹,
- les agents d'exécution²⁰.

Comment les femmes sont-elles représentées dans ces différentes CSP?

Si on s'intéresse à la représentation des femmes dans le total de leur effectif dans le secteur de l'hydraulique en fonction des catégories socioprofessionnelles, on constate qu'une proportion importante de femmes (41%) occupe le poste de *cadre moyen* (cf. tableau 2). Pour les postes de maîtrise et d'exécution, les femmes représentent respectivement 23% et 32% des effectifs totaux de ces catégories. On constate que la répartition des femmes est inférieure au pourcentage des catégories observé dans le secteur hydraulique: 6% de l'effectif global occupe des fonctions et postes supérieurs, 21% sont des cadres moyens, 31% des agents de maîtrise et 42% sont des agents d'exécution (Cf. Tableau 2).

Les hommes quant à eux, présentent une répartition proportionnelle avec les effectifs totaux des catégories socioprofessionnelles. On trouve que 6% des hommes du secteur hydraulique occupent des fonctions et postes supérieurs, suivis par 17% de cadres moyens, 32% d'agents de maîtrise et enfin, 44% d'exécutants.

Si on examine la représentation des femmes dans chaque CSP, les résultats obtenus du dépouillement des statistiques des différentes institutions hydrauliques font ressortir une absence générale de parité entre les deux sexes dans les *hautes fonctions de l'Etat*. Si, au ministère, seulement 8 % des hautes fonctions sont occupées par des femmes, *on ne trouve aucune femme à la tête des 48 directions de l'hydraulique de wilaya (DHW) et, sur les 11 agences sous tutelle du Ministère des ressources en eau, aucune femme n'est directrice d'EPIC ou d'EPA*. Dans ces dernières institutions, les *postes supérieurs* sont occupés par des femmes à hauteur de 12,5 %.

Etudiant cette catégorie socioprofessionnelle par rapport

ge de l'encadrement d'activités administratives et techniques, au niveau des institutions et administrations publiques. Les postes considérés supérieurs sont: les chefs de service, les chefs de bureau, les subdivisionnaires, le chef de section, l'expert et le chef de projet.

¹⁸ Ce sont les fonctionnaires qui ont une tâche d'analyse et/ou d'organisation du travail d'autrui selon des critères techniques ou organisationnels. Dans cette catégorie, on trouve les ingénieurs et les administrateurs.

¹⁹ Personnes qui occupent des positions intermédiaires entre celles des cadres et des agents d'exécution (techniciens et techniciens supérieurs).

²⁰ Groupe employés – personnels de service, les ouvriers qualifiés et non qualifiés, les conducteurs, les secrétaires, et les appariteurs.

²¹ En 2004, le nombre de diplômés était de 157 étudiantes pour 100 étudiants (Abid, 2010). Voir également l'annuaire statistique de l'Algérie, résultats 2005-2007. Il aurait été intéressant d'avoir quelques données sur les femmes diplômées issues des écoles et instituts supérieurs et titulaires de diplômes relevant de la spécialité hydraulique. Malheureusement, ce type de données n'existe pas.

²² La part des femmes ayant atteint un niveau supérieur est de 17,8% alors qu'elle est de 13% auprès des hommes du même groupe d'âge (Office National des Statistiques, 2011).

Tableau 2 - Répartition en pourcentage de l'effectif des employés du secteur de l'eau par sexe et par catégorie socioprofessionnelle en 2010.

	% par rapport à l'effectif par sexe			% par rapport à l'effectif total (hommes+femmes)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cadres supérieurs	6%	4%	6%	88%	12%	100%
Cadres moyens	17%	41%	21%	71%	29%	100%
Maîtrise	32%	23%	31%	89%	11%	100%
Exécution	44%	32%	42%	89%	11%	100%
Total	100%	100%	100%	85%	15%	100%

Source: Données recueillies en 2010 à partir des états nominatifs du personnel du Ministère des Ressources en Eau (administration centrale et toutes les institutions sous tutelle du MRE, effectif arrêté au 31/12/2009).

à son effectif total (ministère, autres structures déconcentrées et agences), on remarque que 88 % des fonctions et postes supérieurs sont occupés par des hommes contre seulement 12 % par des femmes. Ces chiffres sont très faibles si on les compare à la proportion de femmes diplômées de l'enseignement supérieur (supérieure à 60%)²¹. Selon l'ONS, on assiste à un renversement de tendance qui est marqué par un plus large accès des femmes aux études supérieures, comparativement aux hommes, à partir des générations âgées de 25-29 ans²².

L'effectif total de la catégorie des *cadres moyens* comprend 30% de femmes. Ce taux baisse pour la catégorie socioprofessionnelle *maîtrise* et la catégorie socioprofessionnelle *exécution* qui ne renferment chacune que 11% de femmes (voir tableau 1 en annexe).

3.1.3. L'emploi des femmes dans les différentes administrations: meilleure situation dans l'administration centrale

3.1.3.1. L'emploi des femmes dans l'administration centrale

Au niveau des différentes directions du Ministère des Ressources en Eau (MRE), nous avons pu recenser près de 16% (soit 15,5%) de femmes parmi les fonctions supérieures et un total de 36% pour toute la catégorie rattachée aux fonctions et postes supérieurs.

A part le chef de cabinet qui est une femme, le secrétaire général du ministère (la plus haute fonction après le ministre) étant un homme, aucune femme n'est directrice d'études (2 hommes), ni inspectrice (7 hommes), ni chargée d'études et de synthèse (8 hommes), ni directrice parmi les huit directions que compte le Ministère. On ne trouve à la tête de toutes les sous-directions que quatre femmes contre 19 hommes. Cependant, les postes supérieurs – quasi totalement des chefs de bureaux – sont occupés à 57% par des femmes.

C'est l'administration centrale du ministère qui compte un nombre de femmes important avoisinant les 21% dans la catégorie "fonctions et postes supérieurs", occupant ainsi la première place par rapport à toutes les institutions hydrauliques du pays.

La proportion de femmes la plus importante concerne la catégorie cadres moyens avec plus de la moitié de l'effectif, soit

Tableau 3 - Les femmes dans l'effectif de l'administration centrale du MRE par C.S.P. en 2010.

CSP	% de femmes dans la CSP	Répartition des femmes dans l'ensemble des CSP
Fonctions et postes supérieurs	36,0%	21,3%
1. Fonctions supérieures	15,5%	4,5%
2. Postes supérieurs	56,7%	16,8%
Cadres moyens	56,4%	26,2%
Maîtrise	34,8%	4,0%
Exécution	37,8%	48,5%
Total	40,9%	100,0%

Source: Données recueillies en 2010 à partir de l'état nominatif du personnel de l'administration centrale du Ministère des Ressources en Eau (effectif arrêté au 31/12/2009).

56%. On notera que plus d'un quart des femmes travaillant au ministère font partie de cette catégorie; cette dernière concerne les ingénieurs et les administrateurs. Elle est considérée comme la cheville ouvrière du ministère. Ces cadres effectuent l'essentiel des tâches de conception, de mise en forme et d'exécution des décisions de l'institution, les décisions étant prises, bien sûr, à l'échelon supérieur. Près de la moitié de l'effectif féminin du ministère sont des agents d'exécution. Ces femmes travaillent principalement en tant que secrétaires, agents de saisie et agents d'administration.

3.1.3.2. L'emploi des femmes dans les administrations locales (Directions de l'Hydraulique de Wilaya (DHW))

48 DHW constituent les administrations locales du MRE et mettent en œuvre la politique et le programme d'investissement sectoriel au niveau des wilayates. Chaque direction est organisée en cinq services et chaque service renferme en moyenne trois bureaux. La direction de l'hydraulique comprend aussi des subdivisions, chacune d'elles couvrant le territoire d'une daïra.

L'effectif des DHW comprend environ 74% d'hommes et 26% de femmes (cf. Tableau 4). Cela ne tranche pas avec la situation constatée au niveau de l'administration centrale, tant du point de vue de la proportion de femmes dans l'effectif total, que de leur place dans les fonctions et postes supérieurs (cf. Tableau 2, ci-dessus).

3.1.3.3. L'emploi des femmes dans les EPIC et les EPA

Il existe neuf EPIC sous la tutelle du Ministère des Ressources en Eau²³. Ils sont beaucoup moins féminisés que l'administration centrale et les DHW, les femmes ne formant que 11% de leurs effectifs (cf. Tableau 5). La propor-

²³ L'Algérienne Des Eaux (ADE), l'Office National de l'Assainissement (ONA), l'Office National de l'Irrigation et du Drainage (ONID), l'Agence Nationale des Barrages et Transferts (ANBT) et 5 Agences de Bassins Hydrographiques (ABH) Cheliff-Zahrez, Algérois-Hodna-Soummam, Constantinois-Seybouse-Mellegue et l'agence du Sahara).

²⁴ Avec une direction générale située à Alger et sept antennes sur le territoire national: Djelfa, Adrar, Constantine, Saida, Ouargla, Soumaa et Oran.

²⁵ Dont le siège est à Ksar El Boukhari (150 km au sud d'Alger).

Tableau 4 - Les femmes dans l'effectif des DHW en 2010.

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	% de femmes dans la CSP	Répartition des femmes dans l'ensemble des CSP
Fonctions supérieures	0,0%	0,0%
Postes supérieurs	10,0%	7,0%
Cadres moyens	33,2%	24,6%
Maîtrise	24,2%	12,2%
Exécution	30,6%	56,2%
Total	26,3%	100,0%

Source: Données recueillies en 2010 à partir des états nominatifs du personnel des 48 DHW du pays (effectif arrêté au 31/12/2009).

tion de femmes dans les fonctions et postes supérieurs est voisine de celle constatée dans les DHW, donc bien inférieure à celle du niveau central.

Pour ce qui est des établissements publics administratifs (EPA), il n'en existe que deux: l'ANRH (Agence nationale des

Tableau 5 - Les femmes dans les effectifs des EPIC en 2010.

Catégories socioprofessionnelles (csp)	% de femmes dans la CSP	Répartition des femmes dans l'ensemble des CSP
Fonctions supérieures	0%	0%
Postes supérieurs	12%	2%
Cadres moyens	27%	52%
Maîtrise	9%	31%
Exécution	4%	15%
Total	11%	100%

Source: Données recueillies en 2010 à partir des états nominatifs du personnel des Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial sous tutelle du MRE (effectif arrêté au 31/12/2009).

ressources Hydrauliques)²⁴ et l'INPE (Institut national de perfectionnement de l'équipement)²⁵. Le taux de féminisation de leurs effectifs est le même que celui constaté dans les DHW, environ 26% mais les femmes occupent une place relativement plus importante dans les postes supérieurs (30%) (cf. Tableau 6).

4. Les causes de la sous-représentation des femmes dans le secteur hydraulique et, particulièrement, dans les postes supérieurs

Suite aux constats établis dans les développements précédents, deux questions méritent d'être posées. D'abord, comment expliquer la sous-représentation des femmes dans l'ensemble des agents employés dans le secteur de l'hydraulique, ensuite comment expliquer la sous-représentation des femmes dans les postes de décision?

4.1. Les causes de la sous-représentation générale des femmes

La sous-représentation des femmes dans le secteur de l'hydraulique étant à-peu-près la même que dans la population active totale (cf. ci-dessus), on peut avancer l'hypothèse que les causes de cette sous-représentation sont les mêmes dans les deux cas.

Tableau 6 - Les femmes dans les effectifs des EPA en 2010.

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	% de femmes dans la CSP	Répartition des femmes dans l'ensemble des CSP
Fonctions supérieures	0%	0%
Postes supérieurs	30%	10%
Cadres moyens	38%	23%
Maîtrise	26%	16%
Exécution	22%	51%
Total	26%	100%

Source: Données recueillies en 2010 à partir des états nominatifs du personnel des Etablissements Publics à caractère Administratif sous tutelle du MRE (effectif arrêté au 31/12/2009).

La littérature ayant trait à cette question évoque plusieurs raisons.

Selon le Bureau International du Travail (2009), les femmes représentaient 40,5% de la population active mondiale en 2008, mais leur activité professionnelle ainsi que les opportunités d'emploi sont fortement contrastées suivant les différentes régions en raison des différentes cultures²⁶. En effet, ainsi que le notent les auteurs anonymes du «Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement»²⁷ «seule la culture²⁸ intervient en créant les identités pour chaque sexe et en élaborant les systèmes de genre. Les différences se transforment alors en inégalités».

Contrairement aux différences biologiques entre les sexes, les rapports sociaux de genre dépendent du contexte. Par exemple, en Turquie²⁹, une analyse sociale selon le genre a permis de faire ressortir une diversité d'opinion entre les hommes et les femmes: l'approche des hommes vis-à-vis des rôles des femmes repose sur des valeurs traditionnelles tandis que les femmes montrent une aptitude de plus

²⁶ Selon Bouzguenda (2005), l'analyse des disparités dans le statut des femmes montre que les différences culturelles expliquent la persistance des inégalités dans l'emploi.

²⁷ Source: www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreentheorie.htm

²⁸ On entend par culture les normes et organisation sociale, type de famille, hiérarchie sociale, forme d'organisation collective, religion, coutumes, traditions, ... (Boufenik, 2010).

²⁹ Il s'agit d'une enquête menée sur 117 femmes mariées et leurs maris dans 34 villages du centre de la province de Tokat et dans d'autres contrées.

³⁰ Cette étude a été menée en 1993 et a touché dix pays qui sont: Côte d'Ivoire, Egypte, Ghana, Mali, Kenya, Nigeria, Sénégal, Soudan et Tunisie. Source: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/cafrad/unpan002605.pdf>

³¹ <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/cafrad/unpan002605.pdf>

³² La part moyenne des femmes dans la population active atteint 27% entre 2000 et 2005 (25% pendant le précédent quinquennat), et elles représentent 36% des nouveaux entrants sur le marché du travail contre 32% la période précédente (précédent quinquennat) (Destremau, 2009).

³³ Rapport sur le développement humain dans le monde arabe 2005.

³⁴ Il est de 24,7% au Moyen-Orient et de 27% en Afrique du Nord.

³⁵ Il s'agit ici du rapport entre le nombre de filles scolarisées en 2008 et la population totale scolarisée du même âge et de la même année.

en plus égalitaire, plus démocratique et plus participative tant sur le plan des activités agricoles que sur le plan de la vie familiale (Kizilaslan et Yamanoglu, 2010).

Il faut préciser que ces rapports sociaux de genre varient d'un pays à l'autre, d'une région à l'autre dans un même pays, mais aussi d'une famille à l'autre. Ils évoluent avec la

situation économique, juridique, politique ou environnementale (Boufenik, 2010). Dans ce contexte et selon une étude menée par le Centre Africain de Formation et de Recherche Administrative pour le Développement (CAFRAD)³⁰, certains pays africains (Soudan, Mali, Côte d'Ivoire et autres) ont connu des déstabilisations sociopolitiques et/ou économiques qui ont ébranlé tout le système, réduisant considérablement l'embauche et entraînant des licenciements massifs tant dans le secteur public que dans le secteur privé. La population active féminine est dans tous les cas la plus affectée par ces déséquilibres, d'autant plus que cette catégorie est souvent victime de préjugés sociaux vouant la femme au mariage et donc, à l'entretien matériel par un homme, rendant superflues, voire inutiles les dépenses encourues par la famille pour sa scolarisation³¹.

Notons que dans les pays arabes, la proportion des femmes dans la population active reste relativement faible et bien inférieure à celle d'autres régions du monde³² bien que de nombreux Etats aient garanti aux femmes des avantages en matière de droit du travail. Ceci est dû, selon le rapport arabe sur le développement humain de 2005³³, à des restrictions et à des lois adoptées par de nombreux Etats de la région, privant injustement les femmes de l'opportunité de participer sur un pied d'égalité avec les hommes à tous les types d'activité qui se présentent à elles en dehors de la vie familiale.

Selon le rapport du BIT (2009), toutes ces causes ont fait que le ratio emploi-population pour la population adulte féminine diffère entre les régions du monde: ce taux est inférieur à 30% au Moyen-Orient et en Afrique du Nord³⁴, il avoisine 50% dans les pays développés et en Europe, et atteint 69,3% en Asie de l'Est (le taux le plus élevé) (BIT, 2009).

Pour ce qui est de l'Algérie, on avance l'hypothèse que la sous-représentation est corrélée au niveau de ruralité des différentes wilayas et au niveau de scolarisation des filles³⁵. Il apparaît, après calcul, que cette hypothèse se vérifie. La féminisation du personnel des DHW est corrélée négativement (-32,5%) avec le taux de ruralité des wilayas. Plus la ruralité des wilayas augmente, moins élevé est le taux de féminisation du personnel des DHW. Il apparaît aussi que le taux de féminisation du même personnel est corrélé positivement (42%) avec la part des filles dans l'effectif scolarisé

total. Plus la proportion des filles scolarisées est grande dans une wilaya, plus important est le taux de féminisation du personnel de la DHW considérée. Ce résultat concorde avec celui de l'étude menée par Talahite (2009) sur l'emploi féminin en Algérie. Cet auteur a constaté que le taux de participation féminine au marché du travail augmente fortement avec le niveau d'instruction des filles contrairement à la population masculine, pour laquelle elle ne note pas de corrélation sensible entre l'évolution du niveau d'éducation et la participation au marché du travail.

Pour ce qui est des EPIC du secteur de l'hydraulique, le pourcentage plus faible de femmes dans les effectifs totaux pourrait s'expliquer par l'importance des travaux de chantiers et des déplacements sur le terrain qui exigent beaucoup de disponibilité et d'efforts physiques mais aussi par l'attitude dominante dans les familles consistant à refuser les déplacements des femmes vers des lieux très éloignés de leur domicile lorsqu'elles ne sont pas accompagnées par un mâle de la famille. Dans ce contexte, on remarque à l'Agence Nationale des Barrages et des Transferts³⁶ que les femmes se répartissent différemment selon les services et la plus ou moins grande proximité de ces derniers avec le terrain. Ainsi, occupent-elles 38% de postes dans l'administration centrale, 13% dans les barrages en construction mais seulement 7% dans les barrages en exploitation.

Pour ce qui est des EPA, on peut y expliquer le taux relativement élevé des femmes dans les postes supérieurs par deux raisons. La première est que ces deux établissements s'occupent de sciences, de technologie et de formation, domaines où les femmes diplômées sont généralement dominantes (Allia, 2005)³⁷. La deuxième est que les activités dans ces EPA sont très fortement sédentaires, n'impliquant donc pas de déplacements sur des terrains éloignés des lieux de résidence.

4.2. Les causes de la sous-représentation des femmes dans les postes supérieurs

Les données statistiques analysées ci-dessus montrent les fortes inégalités de genre pour ce qui est des fonctions et postes supérieurs du secteur hydraulique. Tout comme les hommes, les femmes ont accédé de façon relativement importante aux postes de cadres moyens, mais n'ont pas pour autant occupé de postes décisionnels. Quelles sont les causes de cet état de fait?

La littérature relative à ce sujet avance cinq explications.

- a) *Il y aurait des critères objectifs et rationnels.* La sous-représentation des femmes aux postes de direction revient principalement au manque de compétences en termes d'éducation, d'expérience et de formation professionnelle. La théorie économique émet l'hypothèse d'une amélioration du statut de l'individu dans l'organisation via l'investissement dans l'éducation (Becker, 1971). La théorie du capital humain postule une relation positive entre les investissements réalisés dans les domaines des compétences et des connaissances et la productivité du travail (Becker, 1992). Cette explication est soutenue par Bouzguenda (2005) qui affirme que les femmes manquent de compétences et ne peuvent être candidates à des postes de direction que si elles arrivent à améliorer leur niveau d'éducation, de formation et d'expérience. Cependant, l'auteur note que dans la réalité, la formation est une condition nécessaire mais non suffisante pour que la femme puisse accéder au marché du travail et, surtout, aux postes de décision³⁸.
- b) *Il y aurait exclusion ou discrimination à l'égard des femmes.* Ainsi, selon Sofer (1985), la discrimination s'exerce à l'encontre de certains individus et consiste à «distinguer un groupe social en le traitant plus mal». Elle peut avoir différentes formes, notamment la discrimination dans la rémunération, dans l'accès à l'emploi, dans la répartition des rôles sociaux³⁹ et la discrimination statistique. Cette dernière selon le même auteur se base sur une comparaison de la productivité des individus par rapport à la «moyenne» du groupe, et les employeurs – qui prennent les décisions dans des situations d'incertitude – anticipent *correctement* un comportement ou des capacités liés à la productivité selon le sexe et tentent souvent de réduire le risque⁴⁰ en écartant les candidats qui sont différents sous prétexte du niveau faible de productivité.
- c) *Il y aurait absence de volonté politique.* S'agissant de la région de l'Afrique, un rapport publié en 2009 par les Nations Unies, sous la direction de la Commission Economique pour l'Afrique⁴¹ montre que dans les 12 pays étudiés⁴², la tendance à une faible participation des femmes est clairement perceptible. L'égalité entre les sexes dans la répartition des postes des hauts fonctionnaires est soumise à des partis pris profondément ancrés dans les politiques du secteur public en matière d'emploi. Les résultats de l'étude montrent que la plupart des gouver-

³⁶ L'ANBT compte 1948 travailleurs dont 14% de femmes.

³⁷ L'auteur note que dans certaines filières scientifiques et technologiques, le taux relatif aux étudiantes et enseignantes est de loin supérieur à 50%.

³⁸ D'après les résultats de l'enquête que l'auteur a menée auprès de 155 femmes cadres dans les secteurs publics et privés des régions de Tunis, Sfax et Sousse.

³⁹ Selon Sofer (1985), les préférences des femmes pour certains emplois se préparent dès l'enfance et résultent d'une discrimination dans l'éducation de la part des parents, de l'école et plus généralement, de la société par l'intermédiaire de la culture, orientant plus les filles vers certains types de comportement insistant davantage sur les valeurs de «dévouement», d'«attention aux autres», et de «soumission». Cette forme de discrimination appelée par l'auteur «*La discrimination dans l'apprentissage des rôles sexuels*» apparaît lorsque l'on néglige l'éducation et la formation des filles par rapport aux garçons et peut être à l'origine de différences dans les taux d'activité des hommes et des femmes.

⁴⁰ Par comportement rationnel (de son point de vue) de maximisateur de profit en situation d'incertitude (Sofer, 1985).

⁴¹ Rapport sur les femmes en Afrique 2009.

⁴² Les pays sont: Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Egypte, Ethiopie, Ghana, Madagascar, Mozambique, Afrique du Sud, Tanzanie, Tunisie et Ouganda.

nements n'ont pas accordé de priorité à l'égalité entre les sexes dans le domaine de la prise de décisions au niveau de l'élaboration et de l'application des politiques. Selon ce même rapport, les raisons de la faible représentation des femmes aux postes de décision de la fonction publique sont d'ordre social, culturel, économique et politique. Elles sont également liées à l'absence de volonté politique, à l'insuffisance de ressources économiques pour s'engager dans des batailles électorales sur un pied d'égalité avec les hommes et l'opinion peu favorable aux femmes dans l'esprit du public.

- d) *Cela serait dû au choix des femmes elles-mêmes.* Ainsi, selon Lhioui (2005)⁴³, un nombre considérable de femmes, même les plus diplômées, se trouvant face au dilemme opposant vie professionnelle/vie privée, préfèrent se tenir à l'écart des postes de responsabilité pour garantir l'équilibre de leurs familles. Se sentant seules responsables de la réussite ou de l'échec de leur vie familiale, elles sacrifient systématiquement leur promotion professionnelle. Il n'est donc pas toujours possible selon Sofer (1985) de reprocher à l'employeur une attitude discriminatoire envers les femmes s'il ne leur confie pas des responsabilités ou des possibilités de promotion qu'elles-mêmes ne souhaitent pas. Cherifati-Merabtine (2005) a évoqué le même problème en Algérie, soulignant qu'à capacités égales les femmes n'ont pas les mêmes possibilités d'évolution dans la carrière à cause de leur difficulté à gérer à la fois leur vie professionnelle et leur vie familiale.
- e) *D'autres explications sont avancées par certains.* Selon Bouzguenda (2005), les critères d'ascension aux postes de prise de décision ne sont pas toujours explicités et plusieurs barrières peuvent entraver les chances d'atteindre les postes de direction. Par ailleurs, lorsque les cadres sont des femmes, s'ajoutent d'autres freins du fait de leur statut de femmes, faisant apparaître un phénomène désigné par l'expression «*glass ceiling*» ou «*plafond de verre*». Ce phénomène a été reconnu et défini dès le début des années 1990 par le ministère de l'emploi aux USA comme étant «*ces barrières artificielles, basées sur un biais attitudinal ou organisationnel qui empêchent des individus qualifiés*⁴⁴ d'avancer dans leur organisation». Ce

phénomène – dont les effets, selon le rapport du Bureau International du Travail (2004), s'étendent aux emplois «*intellectuels*» – repose sur le principe de l'existence de barrières qui s'opposent à la promotion de certains cadres qualifiés en raison de leur appartenance à un groupe différent. Le «*glass ceiling*» est ainsi considéré comme un phénomène artificiel (les obstacles ne sont pas naturels mais sont créés par l'être humain), fondé sur un biais (sur la base de préjugés), exclusif (écarter certaines personnes de l'avancement à des niveaux élevés) et discriminatoire (les personnes exclues sont qualifiées et théoriquement éligibles à la promotion à des postes de direction).

4.3. Les causes de la sous-représentation des femmes dans les postes supérieurs dans le secteur de l'hydraulique en Algérie

Pour tenter d'apporter quelques éléments de réponse aux questions posées ci-dessus, une enquête d'opinion a été conduite auprès d'un échantillon de femmes occupant des postes de cadres dans les administrations de l'hydraulique en Algérie.

Les principaux résultats de l'analyse de cette enquête sont les suivants:

- Si 80% des femmes enquêtées pensent mériter un poste plus important, seulement 12% pensent que le fait d'être une femme diminue la chance d'accéder à un poste plus important;
- 28% des femmes cadres enquêtées déclarent ne pas vouloir occuper des postes plus importants pour ne pas avoir une plus grande responsabilité (17%), ou par refus des obligations que ces postes impliquent (11%); il s'agit donc d'un choix volontaire;
- 60% des femmes cadres enquêtées pensent ne pas avoir suffisamment bénéficié de promotion mais «seulement» 40% imputent l'absence ou l'insuffisance de promotion au fait d'être femmes. Mais la réponse à la question de la promotion, posée autrement⁴⁵ et dans une autre partie du questionnaire, est relativement différente. En effet, 61% des femmes cadres pensent qu'un homme est plus rapidement promu qu'une femme⁴⁶. Il s'agit donc clairement d'un problème de discrimination due au sexe.

Des trois points qui précèdent, on notera donc que les réponses des femmes cadres quant à la possibilité pour elles d'atteindre des postes supérieurs sont relativement différentes. A quoi cela est-t-il dû?

En réalité, ces réponses ne reflètent que ce que pensent ces femmes vis-à-vis des postes qu'elles occupent, des promotions qu'elles ont obtenues et du favoritisme masculin qui existe au sein de leurs institutions. En effet, la première question rend compte de la dernière expérience vécue par ces femmes cadres. Plusieurs raisons les ont empêché d'accéder à un poste plus important: on peut citer le manque d'appui et la non-disponibilité du poste visé, mais 12% d'entre elles déclarent que la raison principale qui les a empêché auparavant d'accéder à un poste supérieur réside dans leur statut de fem-

⁴³ Dans son étude sur les femmes diplômées et la prise de décision au Maghreb, où le Maroc a été pris comme exemple.

⁴⁴ Par 'les individus qualifiés', le ministère de l'emploi fait allusion aux minorités qui ne sont pas judicieusement traitées en raison de leur race, religion, couleur ou sexe (Marrekchi, 2001).

⁴⁵ La question posée: Pensez-vous qu'un homme est plus rapidement promu qu'une femme? Cette question permet de mesurer la discrimination envers les femmes cadres. Contrairement à la première question qui ne renseigne que sur l'avis des femmes cadres par rapport au nombre de promotions qu'elles ont obtenues: Pensez-vous ne pas avoir été suffisamment promue?

⁴⁶ Ce phénomène, d'après 41% d'entre elles, n'est pas spécifique aux institutions hydrauliques car c'est un «comportement inévitable dans notre société».

Tableau 7 - Participation du conjoint masculin aux tâches de la vie quotidienne.

Tâches ménagères	Chacun son tour	Le conjoint participe		
		Souvent	Rarement	Jamais
Vaisselle	9%	3%	42%	42%
Lessive	2%	2%	13%	84%
Repassage	3%	5%	19%	73%
La cuisine	0%	10%	27%	63%
Débarrasser la table	9%	19%	50%	22%
Nettoyer le parterre	3%	3%	16%	78%

Source: Notre enquête (2010).

mes, car selon elles, même à niveau égal, on préfère accorder la responsabilité à l'homme.

Dans le deuxième point relatif aux promotions, on constate que 60% des femmes cadres jugent ne pas avoir été suffisamment promues depuis leur recrutement. En effet, 40% d'entre elles ont soulevé l'appartenance à la gent féminine comme cause de la non-obtention ou l'insuffisance de promotion durant toute leur vie professionnelle. Ceci dit, même si l'enquêtée n'a pas été l'objet d'une discrimination liée au sexe lors de sa dernière promotion, elle l'a probablement subie lors des précédentes promotions, chose qui fonde ce pourcentage plus élevé (passage de 12% à 40%).

Quant au troisième point, où 61% des femmes cadres pensent qu'un homme est plus rapidement promu qu'une femme, ce taux ne reflète que leur point de vue par rapport à leurs observations et constats après plusieurs années de travail. En effet, même si l'enquêtée n'a pas été sujette d'une discrimination, elle a pu observer ou constater ce phénomène dans le milieu de travail.

Outre les opinions des femmes cadres rapportées ci-dessus, l'enquête a montré qu'il y a des conditions objectives qui s'opposent à ce qu'elles occupent des postes supérieurs. Parmi ces conditions, on peut citer:

La conciliation difficile, voire très difficile entre le travail et la vie familiale qu'éprouvent 38% des enquêtées⁴⁷. Notons que près de 58% des femmes de l'échantillon sont mariées dont plus de $\frac{3}{4}$ ont des enfants.

Le fait que le conjoint prend rarement sa part du travail domestique. Selon les résultats de l'enquête, les tâches domestiques et familiales sont assurées principalement par les femmes elles-mêmes. En effet, un tiers de femmes cadres mariées déclarent qu'elles se font aider pour le ménage, mais sont obligées de faire face pratiquement seules aux autres tâches ménagères à défaut d'aide. Leurs conjoints ne les aident que rarement, voire jamais. Près d'un tiers de femmes mariées affirment que le partage des tâches domes-

tiques n'est pas équitable (cf. Tableau 7)⁴⁸.

La difficulté de fonder une famille quand on est femme cadre. En effet, l'enquête montre un taux de célibataires élevé (38%) dans cette catégorie d'employés.

5. Conclusion

La présence des femmes dans les institutions publiques hydrauliques demeure encore très faible, plus particulièrement dans les hauts postes de décision.

Bien que l'évolution de la situation économique des femmes en Algérie ait été marquée par des progrès certains, l'intégration socio-économique de la femme reste en deçà des attentes, du moins dans le secteur de l'hydraulique. Une meilleure représentation des femmes, notamment dans les postes décisionnels devrait être recherchée pour tendre vers une plus grande parité hommes-femmes et éliminer ainsi le favoritisme masculin et la discrimination misogynne ressentis et exprimés par près de deux tiers de nos enquêtées. Dans un cadre comparatif, le secteur de l'hydraulique déroge-t-il à la situation générale des femmes dans le pays? Le constat fait dans ce secteur serait-il généralisable aux autres secteurs? En matière d'emploi selon le genre, le secteur de l'hydraulique présente-t-il des spécificités par rapport aux autres secteurs? Pour répondre à ces questions, la perspective de recherche à proposer est de multiplier les enquêtes sur le genre, en particulier dans le secteur public, l'Etat et ses institutions devant donner l'exemple en la matière.

Références bibliographiques

Abid H., 2010. L'enseignement de la femme en Algérie, entre réalité et horizons. *Deuxième université permanente de la communauté nationale à l'étranger sous le thème «femme et développement: quelle approche solidaire et participative?»*. El Oued, du 26 février au 1^{er} mars 2010.

Allia K., 2005. Femmes diplômées et secteur d'activité en Algérie. *Les cahiers du CREAD*, 74.

Amari S., 2010. Statistiques de l'emploi par sexe 2009, *Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications. Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, République tunisienne*.

Becker G., 1971. *The economics of discrimination*. Chicago University Press.

Becker G., 1992. *The economic way of looking at life*.

⁴⁷ Ce taux est identique pour les mariées et pour les célibataires.

⁴⁸ Comme en témoigne une femme cadre au cours de notre enquête: "Pour une femme qui travaille, la charge supportée est largement supérieure à celle supportée par l'homme, ce qui fait de la journée de la femme un long parcours du combattant par l'esprit et par le corps".

Nobel lecture, December 9, 1992. Department of Economics, University of Chicago, Chicago, IL. 60637, USA.

Boufenik F., 2010. *L'intégration du genre dans l'approche de l'économie informelle: Le cas de la production domestique en Algérie*. Thèse de Doctorat, Université Abou Bekr Belkaid. Tlemcen.

Boudon R., Besnard P., Cherhaoui M., Lecuyer B. P., 1989. *Dictionnaire de la sociologie*, Paris: Larousse.

Bouzguenda K., 2005. Femmes diplômées et *glass ceiling* – trajectoires professionnelles et accès au poste de prise de décision. *Les cahiers du CREAD*, 74.

Bureau International du Travail (BIT), 2004. *Briser le plafond de verre: La promotion des femmes aux postes de direction*.

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F1522619657/Plafond%20de%20verrePDF.pdf>

Bureau International du Travail (BIT) 2009. *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*. Centre Africain de Formation et de Recherche Administrative pour le Développement (CAFRAD), 1993. *La place et le rôle des femmes dans les administrations Africaines. Présentation et rapport de synthèse*. http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/docu_ments/cafrad/unpan002605.pdf

Cherifati-Merabtine D., 2005. Femmes cadres entre sphère professionnelle et familiale: le coût d'une articulation. *Les cahiers du CREAD*, 74.

CNUA (Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique), 2009. *Rapport sur les femmes en Afrique 2009. Mesurer l'inégalité entre les sexes en Afrique: expériences et leçons tirées de l'Indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique*.

http://www.uneca.org/eca_resources/publications/books/awr/french/chap7.pdf

Conseil National Economique et Social (CNES), 2004. *Femme et marché du travail*. Avant projet 25ème session. Alger.

Destremau B., 2009. Femmes, travail et politiques publiques dans le monde arabe: Réflexions sur les ingrédients du changement social. *Troisième congrès de l'Association française de sociologie, Réseau thématique RT6 «santé Protection sociale, politiques sociales et solidarités»* Paris, 14-17 Avril 2009.

Gribaa B., 2009. Etat de la situation de la participation de la femme à la vie politique en Algérie, au Maroc et en Tunisie. *Projet «Renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique et au processus de prise des décisions en Algérie, au Maroc et en Tunisie» (UN-INSTRAW) (CAWTAR)*.

Haut Commissariat au Plan, 2009. *Activité, emploi et chômage 2009*. Royaume du Maroc. <http://www.hcp.ma/down loads/>

Kizilaslan N., Yamanoglu A., 2010. Social gender analysis in a Turkish Province. The Province of Tokat: a case study. *New Medit*, 9 (3): 76-80.

Lhioui Z., 2005. Les femmes diplômées et la prise de décision au Maghreb: le cas du Maroc. *Les cahiers du CREAD*, 74.

Marrekchi K., 2001. Théories des organisations, pratiques de GRH et genre: vers une explication du phénomène de glass ceiling. *Colloque international: Genre, population et développement en Afrique*. Abidjan, 16-21 juillet 2001.

Office national des statistiques (ONS), 2009. *Annuaire statistique de l'Algérie, résultats: 2005-2007*. ONS édition 2009, n. 25.

Office National des Statistiques, 2009. *Emploi et chômage au 4ème trimestre 2009*. http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chomage_2009.pdf

Office National des Statistiques, 2011. *Education et scolarisation en Algérie à travers les résultats du RGPH 2008*. Collection statistique n. 157/2011, série S, statistiques sociales.

Office National des Statistiques, 2012. *Enquête Emploi auprès des Ménages 2011*. Collections Statistiques n. 173, série S : Statistiques sociales.

Rapport arabe sur le développement humain, 2005. *Vers la promotion des femmes dans le monde arabe*. http://www.aidh.org/Biblio/Txt_Arabe/Images/Egalite-juri.pdf

Sofer C., 1985. *La division du travail entre hommes et femmes*. Paris: Economica.

Talahite F., 2009. Algérie, l'emploi féminin en transition. *Conférence internationale «Inégalités et développement dans les pays Méditerranéens»*. Université de Galatasary, 21-23 mai 2009.

Annexe

Tableau 1 - Répartition de l'effectif féminin dans le secteur hydraulique par institution et par catégorie Socioprofessionnelle.

	Fonctions supérieures			Postes supérieurs			Cadres			Maîtrise			Exécution			Total		
	Effectif	femme	%	Eff.	F	%	Eff.	F	%	Eff.	F	%	Eff.	F	%	Eff.	F	%
Ministère	58	9	16	60	34	57	94	53	56	23	8	35	259	98	38	494	202	41
DHW	48	0	0	1507	151	10	1608	534	33	1092	264	24	3991	1220	31	8246	2169	26
EPA	2	0	0	78	24	31	139	53	38	143	38	27	550	120	22	912	235	26
EPIC	9	0	0	651	77	12	6542	1782	27	11263	1055	9	12337	509	4	30802	3423	11
Total	117	9	8	2296	286	12	8383	2422	29	12521	1365	11	17137	1947	11	40454	6029	15

Source: Données recueillies en 2010 à partir des états nominatifs du personnel du Ministère des Ressources en Eau (administration centrale et toutes les institutions sous tutelle du MRE, effectif arrêté au 31/12/2009).