

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université A. MIRA-BEJAIA



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Faculté des Sciences Economiques, des sciences de Gestion et des sciences Commerciales
Département des sciences économiques
Laboratoire ou unité de recherche de rattachement d'économie et de développement

THÈSE
EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME DE
DOCTORAT

Domaine : SECG Filière : Sciences Economiques
Spécialité : Economie du développement

Présentée par
Mme Mezghiche Radia
Thème

L'emploi et les salaires selon l'approche genre en
Algérie : cas de la wilaya de Bejaia

Soutenue le : 07/ 07/ 2026

Devant le Jury composé de :

Nom et Prénom

Grade

Mr BELHKIRI Aimad Edine
Mr MOUHOUBI Aissa
Mme ASSOUL Naoual
Mr AIT AKKACHE Samir
Mr ZIDELKHIL Halim
Mr MAHMOUDI Mourad

Professeur
Professeur
MCA
Professeur
MCA
MCA

Univ. de Bejaia
Univ. de Bejaia
Univ. de Bejaia
Univ. de Bouira
Univ. de Bejaia
Univ. de Bejaia

Président
Rapporteur
Co-rapporteure
Examineur
Examineur
Examineur

Année Universitaire : 2025/2026

Remerciements

Avant et après tout remerciement, je rends grâce à « **DIEU le tout puissant** » qui m'a accordé la santé, la volonté et la patience d'accomplir cette thèse de doctorat.

Au terme de cette thèse, je tiens à exprimer ma gratitude à mon directeur de thèse, Pr. Mouhoubi Aissa, pour sa confiance et sa rigueur scientifique tout au long de ce travail. Son expertise a été essentielle à l'avancement et à la qualité de cette recherche.

Mes remerciements s'adressent également à ma codirectrice de thèse, Dr. Naouel Assoul Epse Bessaa, dont les remarques pertinentes, le regard critique et les encouragements constants ont enrichi considérablement ce travail. Son soutien a été précieux à chaque étape du projet et je lui y suis sincèrement reconnaissante pour sa compréhension et son engagement.

J'adresse mon expression de gratitude envers mon ancien directeur de thèse Bellache Youghourta pour son accompagnement et ces conseils éclairés pendant toutes ces années.

J'exprime toutes mes reconnaissances à Monsieur le président et à l'ensemble des membres du jury d'avoir accepté d'évaluer mon travail de thèse et pour l'intérêt qu'ils ont porté à ce travail ainsi que pour leurs suggestions constructives.

Je remercie l'enquêtrice Habiba pour son apport et son professionnalisme durant l'exécution de l'enquête ménage réalisée à Bejaia.

Mes remerciements s'adressent aussi à mes collègues du laboratoire d'économie et de développement spécialement à Fadila, Akila et Yasmina dont les échanges étaient très enrichissants pour faire avancer la recherche.

Je n'oublie pas de remercier le personnel administratif dont l'aide précieuse a facilité le bon déroulement de mes recherches.

Je dédie cette thèse à ma famille, en particulier à mes parents, mon mari, mes enfants et à mes frères et sœurs pour leur patience, leur soutien et leur encouragement tout au long de mon parcours éducatif et universitaire.

Enfin, je tiens à dire un grand merci pour toute personne qui a contribué d'une manière directe ou indirecte à l'accomplissement de ce projet de thèse.

Liste des acronymes

ACM : Analyse des Correspondances Multiples
ACS : Analyse des Correspondances Simples
ANEM : Agence Nationale de l'Emploi
ANGEM : Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit
ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des jeunes
BIT : Bureau International du Travail
BM : Banque Mondiale
BSG : Budgétisation Sensible au Genre
BTPH : Bâtiments Travaux Publics et Hydrauliques
CAG : Centre Africain pour le Genre
CSE : Conseil Supérieur pour l'Emploi
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CEA : Commission Economique pour l'Afrique
CEDAW : Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women.
CEDEF : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.
CNAC : Caisse Nationale d'Assurance Chômage
CNAS : Caisse Nationale des Assurances Sociales des travailleurs salariés
CASNOS : Caisse Nationale de la Sécurité Sociale des non-salariés
DAW : Division for the Advancement of Women
DDC : Direction du Développement et de la Coopération
DPAT : Direction de Planification et de l'Aménagement de Territoire
DPSB : Direction de la programmation et de Suivi Budgétaire
ECOSOC : Economic and Social Council
EM : Equal Measures
GED : Genre et Développement
ICF : Indice de la Condition de la Femme
IDA : International Development Association
IDH : Indice de Développement Humain
IFD : Intégration des Femmes dans le Développement
INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques
INSTRAW : International Research and Training Institute for the Advancement of Women
IPF : Indice de Participation des Femmes
IRG : Impôt sur le Revenu Global
ISDH : Indice Sexo-spécifique de Développement Humain
ISMME : Ingénierie des Systèmes, Matériaux, Mécanique, Énergétique
MIPF : Ministère de l'Industrie et de la Production Pharmaceutique
MOAN : Moyen Orient et Afrique du Nord
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économique

ODD : Objectifs de Développement Durable

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

ONS : Office National des Statistiques

ONU : Organisation des Nations Unies

OLS : Ordinary Least Squares

OSAGI : Office of the Special Adviser on Gender Issues (le bureau de la conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes.

Oxfam : Oxford Committee for Relief Famine

PIB : Produit Intérieur Brut

PME : Petites et Moyennes Entreprises

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

SNMG : Salaire National Minimum Garanti

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

TBPFA : Tableau de Bord de la Promotion de la Femme en Afrique

UNIFEM : Fonds de développement des Nations Unies pour la femme

We-Fi : Women Entrepreneurs Finance Initiative

Résumé

Cette thèse analyse l'emploi et les salaires en Algérie selon l'approche genre afin d'identifier les facteurs expliquant les inégalités d'accès à l'emploi et les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. L'étude s'appuie sur les données d'une enquête menée en 2021 auprès de 537 individus dans cinq communes de la wilaya de Bejaia.

La démarche empirique mobilise trois modèles économétriques. Une régression logistique multinomiale est utilisée pour analyser les déterminants de l'insertion à l'emploi, une régression logistique binaire pour étudier le choix entre emploi salarié et activité entrepreneuriale, et les modèles de gains de Mincer (standard et élargi), estimés par la méthode MCO, pour expliquer les salaires.

Les résultats montrent que l'accès à l'emploi est principalement influencé par les caractéristiques sociodémographiques, le milieu de résidence et le capital humain. Ils mettent également en évidence un effet significatif du genre : les femmes rencontrent davantage de difficultés d'accès au marché du travail, sont moins susceptibles de s'orienter vers l'entrepreneuriat et demeurent majoritairement concentrées dans l'emploi salarié. L'estimation des fonctions de gains confirme la validité du modèle de Mincer et révèle que le niveau d'instruction explique davantage les salaires des femmes (29 %) que ceux des hommes (22,2 %). Les hommes perçoivent des salaires supérieurs de 21% à ceux des femmes. Ces résultats soulignent la nécessité de renforcer des politiques publiques sensibles au genre afin de promouvoir l'égalité réelle, d'améliorer l'accès des femmes à l'emploi et au financement, et de mieux valoriser leurs compétences.

Mots clés : Genre, Emploi, Activité, capital humain, Marché du travail, Salaire, Déterminants, Modèle logistique, chômage.

Codes JEL : J2, J3, J71

Abstract

This thesis analyzes employment and wages in Algeria through a gender lens to identify the factors explaining inequalities in access to employment and wage gaps between women and men. The study draws on data from a 2021 survey of 537 individuals across five municipalities in the Bejaia province.

The empirical approach employs three econometric models. A multinomial logistic regression is used to analyze the determinants of labor market entry; a binary logistic regression examines the choice between wage employment and entrepreneurship; and Mincerian earnings models (both standard and extended), estimated via OLS, are used to explain wage variations.

The results indicate that access to employment is primarily influenced by sociodemographic characteristics, place of residence, and human capital. They also highlight a significant gender effect: women face greater difficulties accessing the labor market, are less likely to pursue entrepreneurship, and remain predominantly concentrated in wage employment. Estimation of the earnings functions confirms the validity of the Mincer model and reveals that education levels explain a larger share of wage variation for women (29%) than for men (22.2%). Men earn 21% higher wages than women. These findings underscore the need to strengthen gender-sensitive public policies to promote substantive equality, improve women's access to employment and financing, and better value their skills.

Keywords: Gender, Employment, Economic activity, Human capital, Labor market, Wages, Determinants, Logistic model, Unemployment.

JEL Codes: J2, J3, J71

ملخص

تُحلل هذه الأطروحة قضايا التوظيف والأجور في الجزائر من منظور النوع الاجتماعي، وذلك لتحديد العوامل المفسرة للتفاوتات في فرص الحصول على عمل والفجوات في الأجور بين النساء والرجال. وتستند الدراسة إلى بيانات مستمدة من مسح أجري عام 2021 وشمل 537 فرداً في خمس بلديات تابعة لولاية بجاية. يعتمد المنهج التجريبي على ثلاثة نماذج قياسية اقتصادية: يُستخدم نموذج الانحدار اللوجستي متعدد الفئات لتحليل محددات الدخول إلى سوق العمل؛ ويُستخدم نموذج الانحدار اللوجستي الثنائي لدراسة المفاضلة بين العمل المأجور وريادة الأعمال؛ كما تُستخدم نماذج "مينسر" لتحديد الدخل بصيغتها المعيارية والموسعة. والمُقَدَّرَة بطريقة المربعات الصغرى العادية، لتفسير التباينات في الأجور. تُظهر النتائج أن فرص الحصول على عمل تتأثر في المقام الأول بالخصائص الاجتماعية والديموغرافية، ومكان الإقامة، ورأس المال البشري. كما تبرز النتائج وجود أثر ملموس للنوع الاجتماعي؛ إذ تواجه النساء صعوبات أكبر في ولوج سوق العمل، وتكون احتمالية توجههن نحو ريادة الأعمال أقل، بينما يتركز عملهن في الغالب ضمن فئة العمل المأجور. وتؤكد تقديرات دوال الدخل صحة نموذج "مينسر"، وتكشف أن مستويات التعليم تفسر نسبة أكبر من التباين في الأجور لدى النساء (29%) مقارنة بالرجال (22.2%)، علماً بأن أجور الرجال تفوق أجور النساء بنسبة 21%. وتشدد هذه النتائج على ضرورة تعزيز السياسات العامة المراعية للنوع الاجتماعي لترسيخ المساواة الفعلية، وتحسين فرص النساء في الحصول على العمل والتمويل، وتقدير مهاراتهم بشكل أفضل.

الكلمات المفتاحية: النوع الاجتماعي، التوظيف، المشاركة في القوى العاملة، رأس المال البشري، سوق العمل، الأجور، المحددات، النموذج اللوجستي، البطالة.

رموز تصنيف JEL : J2, J3, J71

Sommaire

Sommaire

Remerciements	I
Liste des acronymes	VII
Résumé	IX
Abstract	VIII
Sommaire	IX
Introduction générale.....	1
Chapitre 01 : Cadre analytique de l'approche genre et revue de la littérature relative au marché du travail selon le genre	5
Introduction	5
1. Cadre analytique de l'approche genre	5
2. Revue de la littérature relative à l'analyse genrée du marché de l'emploi.....	18
Conclusion.....	29
Chapitre 02 : Etat des lieux de l'activité par genre et analyse descriptive des salaires en Algérie	31
Introduction	31
1. Population active par genre en Algérie	31
2. Impact des PME sur la création de l'emplois féminin et masculin en Algérie	35
3. Population au chômage en Algérie.....	36
4. Implication des pouvoirs publics dans la lutte contre la discrimination du genre et la promotion de la participation féminine dans des postes de responsabilité et d'encadrement..	39
5. Statut professionnel : définition et typologie	39
6. Structure des salaires en Algérie	41
Conclusion.....	45
Chapitre 03 : Présentation du territoire de l'échantillon retenu, méthodes de traitement de l'enquête et outils d'analyse quantitative	46
Introduction	46
1.Caractéristiques géographiques et socioéconomiques du territoire de la wilaya de Bejaia ..	46
2. Choix de l'échantillon et les objectifs de l'enquête	51
3. Structure, déroulement et bilan statistique du questionnaire d'enquête.....	52
4. Présentation des informations collectées et méthodologie d'analyse économétrique.....	53
5. Les modèles conceptuels à estimer	56
Conclusion.....	58
Chapitre 04 : Analyse empirique des facteurs d'insertion à l'emploi et des déterminants des salaires des hommes et des femmes en Algérie : Enquête menée au niveau de la wilaya de Bejaia	59
Introduction	59
1. Typologie des actifs enquêtés par genre.....	59
2. La pertinence de la perspective genre dans la détermination du statut professionnel et des salaires des individus dans l'échantillon étudié	68

3. Résultats obtenus par les estimations logistiques.....	70
4. Rappel du principe du modèle de Mincer et facteurs explicatifs des gains des salariés par genre	77
Conclusion.....	81
Conclusion générale	83
Bibliographie	91
Annexes.....	97

Introduction générale

Introduction générale

Aujourd'hui, l'emploi en général présente l'une des principales variables socio-économiques constituant une source de revenu qui stimule la consommation, l'épargne, l'investissement et qui garantit le bien-être social des individus.

Depuis 2011, les révoltes du « Printemps arabe » ont exprimé l'insuffisance de l'emploi dans les pays du Sud et de l'Est de la Méditerranée (Musette, 2014, P.1). Ce déficit d'emploi est perçu comme une source d'instabilité sociale et politique dans la région.

L'emploi féminin en particulier apparaît comme une composante inéluctable du développement durable, après avoir été considéré comme un élément neutre dans les analyses économiques liées au marché du travail. Il faut donc s'intéresser à l'approche genre qui prend en compte à la fois la composante masculine et féminine. La construction de l'approche genre permet de comprendre les rôles et les relations femmes-hommes lors de la formulation des objectifs, des méthodes et des indicateurs du marché du travail (DDC, 1998, p.7). Cette approche appelée aussi le développement équilibré femmes-hommes est un mécanisme socioéconomique d'analyse, de planification et de suivi qui vise à la construction sociale des caractéristiques en termes de valeurs et de normes attribuées aux hommes et aux femmes dictées par la culture, l'éducation, les institutions, etc. Elle a pour objectif d'assurer la justice sociale et d'augmenter l'efficacité et la durabilité des actions de développement.

Aujourd'hui, *les études genre* constituent un axe transversal et multidisciplinaire. Elles composent un domaine inéluctable pour les sciences économiques et sociales. En effet, ce domaine est attribué à une législation internationale après avoir été considérée comme de simples pratiques figées et communautaires.

Selon certains rapports de la banque mondiale et des rapports nationaux sur le suivi des objectifs de développements du millénaire (OMD) des pays arabes de la méditerranée, les inégalités entre les hommes et les femmes diminuent dans certains domaines tels que l'éducation, la santé mais l'écart reste toujours important dans le domaine de l'économie. En effet, les paradigmes traditionnels de genre sont l'un des obstacles à la participation économique des femmes dans la région. De plus, selon un rapport publié récemment par la banque mondiale, les différences par genre sont importantes sur le marché de l'emploi, même dans les régions les plus développées. Ainsi, les femmes possèdent seulement deux tiers des droits octroyés aux hommes (BM, 2024, p. 1).

Dans la majorité des pays développés, les stéréotypes¹ traditionnels de genre restent toujours d'actualité (Sofer & Thibout, 2013, p.1). En effet, même si les femmes ont fortement augmenté leur temps de travail rémunéré comparativement aux hommes, elles continuent d'assurer la quasi-totalité du travail ménager et d'occupation des enfants (Champagne, Pailhé & Solaz, 2015, p.209).

¹Les stéréotypes de genre constituent les préjugés et les croyances sur les différences entre femmes et hommes à la fois en matière d'aspirations, de comportements et de compétences (Lefkofridi et al., 2019). Ainsi, les femmes, les personnes plus diplômées, les jeunes et les catégories socioprofessionnelles qualifiées adhèrent globalement moins aux stéréotypes de genre (Coron, 2023, p.36, p. 43).

Selon l'indice du genre des organisations du développement durable (ODD 2024), les 139 pays étudiés, ne parviennent pas en moyenne à réaliser leurs engagements en matière d'égalité de genre. En effet, les ODD constatent une faiblesse d'encadrement juridique en ce qui concerne l'intégration économique des femmes et des filles. Elles sont par exemple, moins protégées par la loi en matière d'éducation, de revenu, de congé, d'entrepreneuriat, de retraite, et d'accès aux infrastructures de base. Par conséquent, le nombre de femmes au monde vivant dans l'extrême pauvreté est supérieur de 24,3 millions, à celui des hommes (ONU, 2024, p.8).

Des analyses du conseil supérieur pour l'emploi (CSE) montrent que le taux d'emploi² mondial des femmes en âge de travailler a fortement augmenté au cours des dernières décennies. Cependant, l'écart d'activité par genre persiste toujours. En effet, en 2022, 63,3 % des femmes âgées de 25 à 54 ans contribuaient à la population active contre 91,9 % pour les hommes (ONU, 2024, p. 6). Une part importante de la croissance de l'activité féminine au monde provient du développement du temps partiel d'embauche³, qui représente près de la moitié des temps partiels des femmes (Milewski, 2004, p. 24).

Selon les statistiques de l'OIT, le taux de chômage mondial des femmes et des hommes se rapproche. Il est de 4,8 % pour les hommes et 5,2 % pour les femmes. En effet, les critères utilisés pour définir le chômage tendent à exclure beaucoup de femmes au foyer qui veulent travailler. Néanmoins, l'OIT a mis en œuvre un nouvel indicateur qui est *le déficit d'emploi*. Cet indicateur prend en compte toutes les personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais qui ne sont pas considérées comme chômeur. À l'échelle mondiale, le déficit d'emploi est évalué à 8,3 % chez les hommes et 13 % chez les femmes alors que cet écart tend à être plus important, en particulier chez les femmes dans les pays d'Afrique du Nord et d'Asie de l'Ouest (ONU, 2024, p.16). En effet, en 2024, le taux de chômage s'établit à 7,8 % pour les hommes contre 14,8 % pour les femmes tandis que le déficit d'emploi est de l'ordre de 13,3 % pour les hommes et 32,1 % pour les femmes.

Dans la majorité des pays d'Afrique du Nord, l'écart d'activité selon le genre est le deuxième le plus important dans le monde. De plus, les femmes sont plus touchées par le chômage, l'inactivité et la discrimination en termes d'accès à l'emploi, à l'éducation et à la formation professionnelle comparativement aux hommes (Gherbi, 2023, p. 160).

En termes d'écart salarial par genre, les statistiques de la banque mondiale de 2021 ont indiqué un taux de 19 %. Dans les pays de l'OCDE, cet écart est de 11,6 % en moyenne, ce qui montre une légère amélioration par rapport à l'année 2010 où l'écart salarié s'élevait à 14 % (BM, 2022).

Après l'indépendance, l'Etat algérien a signalé, dans le cadre de la stratégie de développement, l'exigence de l'intégration de la femme dans le marché du travail, à l'aide d'un cadre juridique et institutionnel fondé sur le principe d'équité entre les deux genres, en matière d'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi formel et à la protection sociale (Mentouri, 2004, P19).

Néanmoins, l'évolution du marché du travail algérien obéit à de grandes incertitudes, en raison d'une part, d'un système d'information statistique non adapté au changement des

² Taux d'emploi (ratio emploi population) : Rapport de la population occupée à la population en âge de travailler.

³ Nous pouvons distinguer, d'une part, les emplois à temps partiel déterminés par l'employeur, que nous appelons le temps partiel d'embauche ; d'autre part, le travail à temps réduit, à l'initiative du salarié (Milewski, 2004, p.54).

besoins et de l'insuffisance d'instruments d'études et d'analyse performantes (Boulaïbal, 2008, P : 2) et d'autre part, du recul de l'activité salarié protégé avec la croissance de l'emploi précaire qui affecte particulièrement les femmes (télétravail, free-lance, emploi temporaire, intérim, etc.). De plus, l'existence des emplois réservés aux hommes (BTPH, agriculture, pêche, etc.) et d'autres attribués aux femmes (éducation, santé, artisanat traditionnel, etc.) illustre la segmentation du marché du travail algérien par rapport au genre de l'individu. Cette segmentation est due principalement aux traditions socioculturelles et aux charges familiales et domestiques liées aux femmes.

En Algérie, même si les femmes représentent presque la moitié de la population totale et bien que le taux de scolarisation féminin ait enregistré une nette amélioration, le taux d'activité⁴ des femmes ou encore le taux de participation à la force de travail reste trop bas. Il est de l'ordre de 19,2 % pour les femmes contre 63,9 % pour les hommes (ONS, 2025). Ce taux d'activité chez les femmes est considéré comme le plus faible des pays d'Afrique du Nord (Gherbi, 2023, p. 167), derrière le Maroc (20 %), la Tunisie (27 %) et la Libye (35 %) (BM, 2025).

En matière, de chômage, le taux est de 25 % pour les femmes soit plus que le double de celui des hommes qui est de 9 % (ONS, 2025). Cependant, le taux d'activité féminin est en croissance continue notamment en milieu urbain grâce à l'instruction des femmes et à la baisse de la fécondité⁵ (Abramo & Valenzuela, 2005). Cet accroissement reste toujours écarté de l'objectif de parité assigné par l'État (article 68 de la nouvelle constitution de 2020).

Dans cette étude, nous avons choisi de calculer l'écart salarial brut entre les hommes et les femmes, couvrant à la fois les secteurs public et privé, plutôt qu'un écart salarial ajusté (ou résiduel). Ce dernier vise à mesurer les disparités de rémunération à caractéristiques et fonctions égales.

Cette réflexion fournit des informations précieuses sur les disparités entre les individus selon le genre sur le marché de l'emploi algérien. De plus, elle constitue une contribution à la littérature concernant l'économie du genre et les politiques du travail adoptées par les pouvoirs publics.

L'objet de cette recherche est d'analyser la situation de l'emploi et des salaires en Algérie selon l'approche genre pour tenter d'identifier les facteurs d'accès des individus (hommes, femmes) au marché du travail, ainsi que les fonctions des gains des salariés féminins et masculins selon les deux modèles de Mincer standard et élargi. Dès lors, notre réflexion s'articule autour de la question principale formulée comme suit : *Quels sont les déterminants de l'insertion à l'emploi et les gains salariaux des hommes et des femmes dans la wilaya de Bejaia ?*

Pour étayer la question centrale, nous tentons d'apporter des réponses aux questions subsidiaires suivantes :

- Quelle est la pertinence de l'approche genre dans l'analyse du marché de travail ?

⁴ Le taux d'activité est le rapport entre la population active (occupés+ chômeurs) et la population en âge de travailler (15 ans et plus) (ONS, 2017).

⁵ Le taux de fécondité est défini comme le nombre moyen d'enfants vivants mis au monde par une femme (Capul & Garnier, 1996, p. 123). Selon l'ONS, ce taux est passé de plus de 7% dans les années 1960 et 1970, à 3,45 en 1995, à 2,62 en 2010 et à 2.8 en 2022.

- Quels sont les déterminants du choix d'accès des individus à l'activité salariée ou entrepreneuriale en Algérie ?
- Quels sont les facteurs du différentiel des salaires entre les deux genres ?

Notre étude est basée sur les trois principales hypothèses énumérées ci-après :

Hypothèse 1 : Nous supposons, que les individus qui constituent l'offre de la force du travail, ont décidé d'une part de participer au marché du travail, et ils ont le choix d'accepter ou de rejeter le poste d'emploi proposée (rester au chômage) d'autre part. Le genre prédit significativement l'insertion à l'emploi et les gains salariaux en Algérie. En effet, les hommes ont davantage de chance d'être employés ; et perçoivent des salaires plus élevés relativement aux femmes.

Hypothèse 2 : Le choix de l'activité entre salariat et entrepreneuriat dépend du genre de l'individu. Par ailleurs, les fameuses études élaborées dans ce contexte indiquent que les femmes sont souvent placées en position d'infériorité par rapport aux hommes, et que les entreprises créées par celles-ci sont jugées moins significatives (Ahl, & Marlow, 2012, p. 20). De ce fait, les hommes sont plus susceptibles de créer une entreprise par rapport aux femmes qui sont surreprésentées dans les activités salariées.

Hypothèse 3 : Les fonctions de gains de Mincer (1974), dans leurs versions standard et élargie, sont applicables au contexte algérien, le capital humain et les facteurs liés à l'offre et à la demande de travail influençant significativement les gains salariaux des hommes et des femmes.

La démarche méthodologique à suivre pour répondre à ces questions est une démarche hypothético-empirico-déductive de vérification. Nous mobiliserons à cet effet les données d'enquête nationale (ONS) et d'enquête locale réalisée dans cinq communes de la wilaya de Bejaia, dont trois urbaines (Bejaia, Amizour, El Kseur), et deux rurales (Tala Hamza, Tichy).

Afin, d'avoir une contribution équilibrée basée sur une vision d'ensemble, nous développons trois types d'approches. Premièrement, une approche théorique qui permet d'évoquer les principales théories explicatives de l'approche genre sur le marché du travail. Deuxièmement, l'approche descriptive qui expose un état des lieux actuel du marché de l'emploi algérien. Troisièmement, l'approche empirique repose sur la mobilisation de trois modèles économétriques complémentaires. En premier lieu, le modèle Logit binaire est retenu pour analyser les déterminants de l'accès à l'emploi (salarié/indépendant), en raison du caractère binaire de la variable dépendante. En deuxième lieu, le modèle Logit multinomial est utilisé pour étudier les déterminants du choix du statut professionnel, distinguant trois modalités (salarié, indépendant et chômeur), en fonction des caractéristiques individuelles et socio-économiques. Enfin, la fonction de gains de Mincer, qui constitue le modèle de référence en économie du travail, est mobilisée afin d'expliquer les déterminants des salaires et d'évaluer les effets du capital humain ainsi que des caractéristiques individuelles, notamment le genre, sur les rémunérations.

L'enquête ménage a été réalisée entre Février et Septembre 2021 à Bejaia, région située au Nord-est de l'Algérie. Cette étude est basée sur un échantillon de 537 individus (249 hommes, 288 femmes), répartis comme suit : 200 à Bejaia, 106 à Amizour, 87 à El Kseur, 77 à Tichy et 67 à Tala Hamza. Elle fournit aussi des informations sur les secteurs public (205), privé (198) et mixte (14) et sur les secteurs formel (442) et informel (95).

Notre travail est subdivisé en quatre chapitres. Le premier chapitre traite le cadre analytique de l'approche genre et la revue de la littérature relative au marché du travail selon le genre. Le deuxième chapitre indique un état des lieux de l'activité par genre et l'analyse descriptive des salaires en Algérie. Le troisième chapitre expose une présentation du territoire de l'échantillon retenu, méthode d'enquête et techniques statistiques de l'étude. Le dernier chapitre, aborde une analyse empirique des facteurs d'insertion à l'emploi et des déterminants des salaires des hommes et des femmes en Algérie (analyse des fonctions de gains). Enfin, nous terminons par une conclusion qui constitue une synthèse des principaux résultats obtenus des modèles développés et des recommandations apportées.

Chapitre 01 : Cadre analytique de l'approche genre et revue de la littérature relative au marché du travail selon le genre

Chapitre 01 : Cadre analytique de l'approche genre et revue de la littérature relative au marché du travail selon le genre

Introduction

Pendant longtemps, la question du genre apparaît pour les économistes comme une question inutile et réservée uniquement aux sciences sociales. Actuellement, les gouvernements et les organisations de développement octroient un privilège important à la problématique de l'approche genre. En effet, toutes ces organisations ont indiqué l'existence d'une relation capitale entre le développement durable et l'égalité des genres. Ainsi, ce principe de parité exige le droit d'accès aux différentes opportunités économiques et sociales et des possibilités de promotion, d'une manière équitable entre les hommes et les femmes.

Les études de genre constituent un domaine transversal et pluridisciplinaire novateur. En effet, l'analyse genre nécessite de faire appel à différentes disciplines telles que la sociologie, l'économie, la biologie et la science politique.

Dans ce chapitre, nous présentons le cadre analytique de l'approche genre et la revue de la littérature se rapportant au marché du travail selon le genre. Nous le scindons en deux grandes parties. La première sera consacrée à l'analyse de l'approche genre sous l'aspect conceptuel, social, économique, politique et institutionnel en mettant l'accent sur le rôle de l'égalité des genres dans la réalisation des gains économiques et le développement durable. Ensuite, nous traitons dans la deuxième partie, une revue de la littérature se rapportant au marché du travail selon le genre. Nous développons les principaux apports des différents économistes dans le monde à savoir, la question de la discrimination du genre sur le marché du travail, les principales théories qui traitent de la question de l'emploi et des salaires par genre et enfin, un aperçu historique des inégalités par genre sur le marché de l'emploi algérien.

1. Cadre analytique de l'approche genre

Nous analysons l'approche genre sous ses différents aspects. D'abord, nous évoquons le cadre conceptuel de l'approche genre. Ensuite, nous présentons la division par genre du travail domestique et l'arbitrage entre les activités à domiciles non rémunérées et l'activité marchande. Par ailleurs, nous étudions le processus d'intégration de l'approche genre dans l'économie et les effets de l'égalité des genres sur la croissance économique et le développement dans le monde. Enfin, nous abordons l'origine des inégalités du genre sur le marché du travail.

1.1 Fondement conceptuel de l'approche genre

L'approche genre a pour objectif de fournir des concepts et des instruments pour comprendre et analyser les transformations actuelles de l'économie internationale. Dans le cadre conceptuel de l'approche genre, nous évoquons la genèse du concept "genre", et la définition de l'approche genre.

1.1.1 Genèse du concept "genre"

A partir des années 1970, la notion "genre" est apparue pour la première fois aux États-Unis. Ce concept est devenu un nouveau domaine de recherche initié particulièrement par les féministes et les marxistes. En parallèle, les études de genre se sont développées un peu partout dans le monde sous le nom « études femmes » ou « recherche féministe ». Le mouvement

féministe créé en 1970 constitue, d'une part, une révolution contre l'exploitation économique des femmes et d'autre part, une lutte contre les rapports de domination, imposés par la hiérarchie attribuée généralement aux hommes sur le marché du travail.

En 1972, la sociologue britannique Anne Oakley indique que le genre renvoie aux caractéristiques biologiques (permanentes et immuables) et le genre dépend des attitudes culturelles. En effet, la culture d'une société contribue à l'élaboration des systèmes de genre, en établissant l'identité de chaque groupe. Ainsi, les hommes et les femmes adoptent des rôles sociaux différents selon chaque communauté, et selon les périodes.

L'université de Genève installe une grande unité interdisciplinaire qui s'intéresse à la problématique du genre sous le nom des « gender studies » qui peut être traduit en français par « étude des genres » ou « études sur le genre ». Le postulat sur lequel se fondent les études sur le genre est que le sexe n'est pas seulement biologique, il est aussi un phénomène social.

A partir des années 1980, certains pays européens ont recommandé au niveau de leurs universités la création des études sur le genre, tels que la Grande-Bretagne, l'Allemagne, la Finlande et les Pays-Bas. Certains historiens ont indiqué l'importance de croiser le genre avec d'autres catégories d'analyse. En effet, les hommes et les femmes ne constituent pas des groupes homogènes et ne peuvent pas être étudiés uniquement en fonction de leur genre (Thébaud & Corbin, 2005, p. 267-276).

1.1.2 Définition de l'approche genre

Contrairement au sexe biologique, le genre en anglais "gender" désigne les rôles sociaux « masculins » et « féminins » ainsi que les relations sociales femmes-hommes. Ces rôles peuvent être élaborés à l'aide des valeurs sociales dominantes dans une société, des organisations politiques, juridiques et sociales liées à une région géographique donnée (DDC, 1998, p. 8). De ce fait, le genre est une notion qui n'est pas statique, car de multiples transformations sociales, économiques, écologiques et culturelles font changer les relations socio-économiques entre les hommes et les femmes. En effet, les rôles spécialement masculins et féminins peuvent changer selon l'âge, la situation matrimoniale, la région d'habitation... etc.

En 1997, l'ECOSOC définissait le concept de l'intégration du genre par les répercussions sur les deux groupes de tout acte organisé (programmes, lois, procédures, etc.) dans tous les niveaux et à chaque attribution. Cette approche vise à la fois de répondre aux préoccupations masculines et féminines, à l'élaboration, au suivi et à l'examen des plans dans tous les aspects économiques, sociaux, et politiques, et ce afin d'instaurer l'égalité entre les deux genres (CNES, 2005, p. 15).

Selon la définition de la Conférence de Pékin sur la famille (2005) : « Le genre se réfère aux relations entre hommes et femmes basées sur des rôles socialement définis que l'on attribue à l'un ou l'autre genre ». Les relations de type genre sont donc codifiées, hiérarchisées, dissymétriques et évoluent dans l'espace et dans le temps (Charlier Sophie et al, 2010, p. 12). Ces rapports sociaux entre les hommes et les femmes constituent un soubassement de l'organisation des sociétés dans toutes les régions du monde.

1.2 Division par genre du travail domestique et équilibre entre les activités non rémunérées à domicile et le travail marchand

Pendant ces dernières décennies, l'organisation domestique⁶ a été touchée par des transformations majeures, telles que l'augmentation de l'activité féminine et du niveau d'instruction et la réduction de la taille des ménages (Champagne, Pailhé & Solaz, 2015, p.209).

L'étude de la répartition différentielle du travail à domicile entre hommes et femmes, représente un élément essentiel en matière de répartition et de division inégale des emplois masculins et féminins sur le marché du travail.

1.2.1 Division par genre du travail domestique

Généralement, les hommes sont dominants en matière de pouvoir et de prise de décision au niveau politique et économique. Par ailleurs, les femmes s'occupent du travail domestique qui constitue la base de l'organisation des sociétés et du travail humain productif, qui reste gratuit, invisible et non intégré dans les richesses nationales (Monaco & Vincent, 2024, p. 17). La valeur monétaire du travail domestique est estimée à plus de 10800 milliards de dollars chaque année. Sachant que 42% de femmes dans le monde restent sans emplois rémunérés suite à la charge que constitue le travail domestique (Oxfam, 2022).

En 2011, l'OCDE confirme à partir des sondages réalisés sur les emplois du temps dans certains pays dans le monde, que les femmes consacrent plus de temps par rapport aux hommes dans le travail domestique non rémunéré, soit une disparité quotidienne de 2,5 heures en moyenne. Bien qu'en 2022 selon un rapport Oxfam, dans certaines régions rurales les femmes passent en moyenne 14 heures par jour au travail domestique, qui occupe la totalité de leur temps.

Le travail domestique peut être constitué par trois types de tâches regroupées comme suit :

- Les tâches "féminines", prises en charge uniquement par les femmes (faire la cuisine, s'occuper des enfants et des personnes âgées, laver le linge à la main, recoudre un bouton, etc.).
- Les tâches "masculines", généralement prises en charge par les hommes (porté les objets lourd, bricolage, jardinage, etc.).
- Les tâches que l'on peut caractériser de "négociables", majoritairement prises en charge par les femmes, mais parfois par les hommes (fares les courses, prendre soin aux enfants (jeux, instruction, surveillance des devoirs, etc.).

Aujourd'hui, une nouvelle division du travail apparaît. Citons le cas des femmes salariées qui exercent le même type de tâches domestiques mais en dehors du domicile familial. De ce fait, avec la hausse continue de ce type d'emploi, l'activité salariée des femmes augmente dans le monde.

1.2.2 Articulation entre activités domestiques et emploi rémunéré

Depuis la fin du 20^{ème} siècle, malgré l'intégration remarquable des femmes au marché de l'emploi, l'organisation domestique ne suit pas une réaffectation des rôles selon les tâches assimilées aux deux groupes de genre à l'intérieur du foyer (Sofer & Thibout, 2013, p. 2).

⁶ L'organisation domestique est définie par : « la façon dont les conjoints délimitent, dans un univers spatial et symbolique, le territoire qu'ils partagent ensemble et les domaines que chacun se réserve ». (Glaude & Singly, 1986, p.4)

Selon les études de Becker (1981) et Gronau (1976), les conjoints organisent leurs tâches de façon à optimiser le bien-être de leur foyer. Par exemple, lorsqu'un homme reçoit une rémunération plus élevée que sa femme, il est optimal que la femme s'occupe du travail domestique et lui du travail rémunéré, dans le but d'avoir un maximum de revenu à moindre coût.

Postérieurement, d'autres modèles dits coopératifs (McElroy and Horney, 1981) et collectifs (Chiappori, 1997) ont émergé. Ces derniers se fondent sur des orientations basées sur l'efficacité. Ces modèles dynamiques viennent pour expliquer les changements qui peuvent toucher l'organisation domestique dans un univers incertain où il est nécessaire d'abord de faire la décision d'opter ou non pour une spécialisation au sein du ménage. De plus, pour améliorer la consommation individuelle, il ne faut pas se libérer du marché du travail.

Dans un univers incertain, il se peut que les conjoints, participent en même temps aux activités marchandes et domestiques. Cette situation reste possible dans ces deux cas :

- Lorsque le salaire initial aura un avantage comparatif faible, c'est-à-dire le ratio coût-gain de la spécialisation augmente. Dans ce cas l'indifférenciation des tâches entre hommes et femmes est plus bénéfique.
- Pareillement, plus la probabilité de divorce est élevée, plus la non spécialisation est possible. Malgré l'accès massif des femmes au marché de l'emploi, la persistance de la répartition traditionnelle des tâches domestiques entre hommes et femmes peut provoquer au détriment des femmes, les effets néfastes suivants :
 - Les inégalités par genre des salaires, notamment lorsque les salaires sont proportionnels au temps du travail.
 - L'apparition de certains effets d'éviction tels que le « plafond de verre » qui consiste à freiner ou interdire la participation des femmes au sommet de la hiérarchie de certains domaines d'emplois (syndicats, fédérations patronales, etc.) et le « plancher gluant » qui est défini par l'existence des barrières invisibles qui maintiennent les femmes à leurs niveaux d'emploi initial sans obtenir des promotions.
 - Le risque plus élevé de pauvreté chez les femmes.

Bien que, les femmes salariées consacrent à la fois plus de temps au travail domestique et au travail marchand, il apparaît qu'il ne se produit pas souvent un échange de tâches de genre en termes de travail domestique.

1.3 Dynamique de l'intégration de la dimension genre dans l'économie

La réalisation de l'approche genre dans une économie nécessite un certain nombre de mécanismes. D'abord, une volonté exprimée par les pouvoirs publics. Ensuite, des mesures légales qui luttent contre toutes formes de discrimination. Enfin, des mécanismes institutionnels à travers la réalisation et le suivi des programmes tracés par l'Etat.

1.3.1 L'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques

La volonté politique des pays dans la réalisation effective de l'approche genre apparaît par les différentes décisions prises par les gouvernements. Par exemple, la mise en œuvre des politiques qui renforcent l'inclusion des femmes dans les activités économiques, à travers la réalisation des dispositifs pratiques pour faciliter la conciliation entre responsabilités professionnelles et familiales, ainsi que le renforcement de la législation en matière de lutte contre la violence féminine.

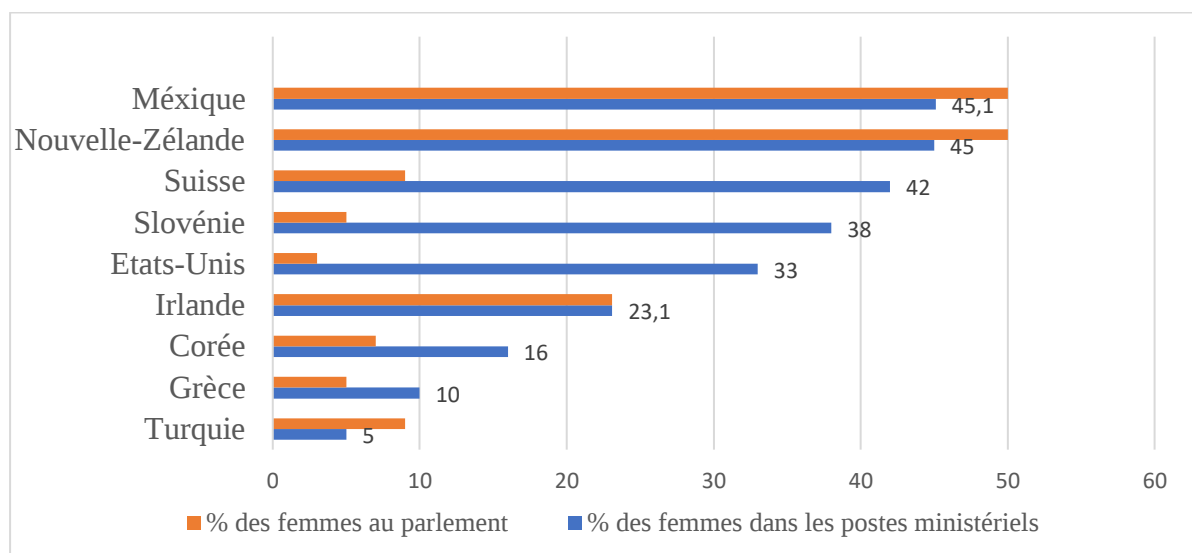
Les États doivent modifier les modèles de comportement sociaux-culturels fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre genre.

L'incorporation de l'approche genre dans les politiques gouvernementales est conçue en réponse aux administrations chargées des politiques d'égalité des genres, des politiques sectorielles ou des processus budgétaires. Cette pratique adoptée par les responsables politiques vise à introduire le genre dans les processus budgétaires et d'élaboration des politiques publiques.

La budgétisation sensible au genre constitue un mécanisme important adopté par les pouvoirs publics. Elle sert à identifier l'efficacité des décisions budgétaires sur l'égalité entre hommes et femmes. En effet, les décisions prises par les gouvernements en matière d'impôts et de dépenses ont des conséquences sociales, économiques et environnementales importantes pour un pays. De ce fait, elles influencent les choix des individus concernant la participation au fonctionnement global de l'économie, en particulier celui du marché du travail.

Au niveau mondial, l'OCDE fait réunir les responsables des secteurs public et privé dans l'objectif de partager des solutions innovantes et d'élaborer des actions communes, afin de lutter contre les écarts entre les genres dans tous les domaines.

Figure 1. Pourcentage de femmes employées dans le secteur politique (poste ministériel, parlement) en 2023



Source : réalisé par l'auteure à l'aide des données de l'OCDE, 2023.

L'OCDE aide les gouvernements à s'assurer que leurs budgets permettent d'atteindre les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes. Désormais, 61 % des pays membres de l'OCDE ont adopté la budgétisation sensible au genre (OCDE, 2023, p. 2). Des pays, tels que Berlin, l'Irlande et Hambourg ont déjà mis en œuvre des outils et des plans d'action pour la budgétisation sensible au genre (BSG) (Groppa & Monjanel, 2022, p.11). Cependant, d'autres pays comme la Grèce et la Roumanie n'ont pas encore exploité les instruments d'insertion de l'approche genre, tels que les évaluations d'impact sur le genre ex ante ou ex post.

En 2023, la proportion de femmes participant aux parlements dans les pays de l'OCDE atteint en moyenne 33.8 %, ce qui montre que la représentation équitable des genres dans les parlements n'est pas atteinte. Sauf le Mexique et la Nouvelle-Zélande, qui ont quant à eux réalisé la parité femmes-hommes dans leurs parlements en 2023.

1.3.2 Mesures légales d'atténuation des problèmes liés à la discrimination du genre au monde

Depuis, le 18 décembre 1979 l'assemblée générale des Nations Unies a adopté la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Toutefois, ce n'est qu'après, dix ans de son adoption que certains pays commencent à respecter ses engagements. Des organisations internationales et nationales s'engagent à lutter les discriminations de genre, par la mise en œuvre des principales textes juridiques suivantes :

- Ratification des principaux traités et conventions des droits humains. Parmi ces traités la convention internationale pour l'élimination de toutes formes de discrimination contre les femmes (CEDF / CEDAW).
- Plan d'action des conférences mondiales telles que le Caire, le Beijing, l'OMD et l'Agenda 2030/ODD qui visent généralement à garantir la parité des genres, à faire participer les femmes dans la prise de décision et à intégrer l'approche genre dans le processus du développement.
- Promouvoir les droits politiques des femmes, tels que l'éducation et l'accès aux services de santé.
- La protection contre la violence physique ou morale ou d'atteinte à la dignité.
- Le respect de droit au sein de la famille.
- Le droit au travail, la garantie aux rémunérations égales entre homme et femme, l'incitation à la parité hommes-femmes sur le marché de l'emploi et l'intégration de la femme aux postes de responsabilités au niveau des institutions et des administrations publiques et privées.
- Le régime de la sécurité sociale doit couvrir toutes les catégories sociales à savoir, les salariés(e) et les indépendants (e) du secteur public et privé.

1.3.3 Engagement des organisations et des institutions internationales à l'égard du genre

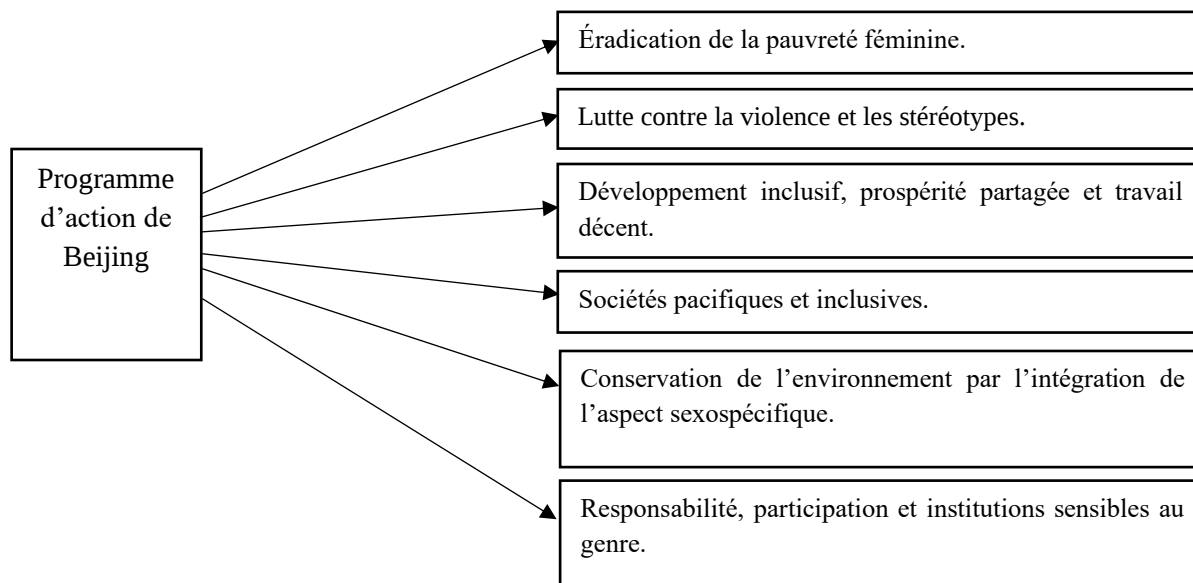
Les organisations et les institutions nationales et internationales sont tenues de respecter de plus en plus leurs engagements en faveur du genre, à travers la mise en œuvre des programmes et des accords tels que la CSW, la CEDAW, l'ONU femmes, le programme "Beijing" et les OMD.

L'accord sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est adoptée le 18 décembre 1979 par l'assemblée générale des Nations Unies. En 1980, cette convention a été ratifiée par 20 pays. Cette convention engage les États adhérents à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes, et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils. En juillet 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a créé ONU Femmes. Cette organisation est conçue dans le cadre du programme de réforme de l'ONU par l'accélération des objectifs concernant l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

En 2011, les quatre entités du système des Nations Unies à savoir DAW créée en 1946, INSTRAW et UNIFEM créées en 1976 et OSAGI ouvert en 1997, ont été fusionnées pour former ONU Femmes, qui est actuellement le secrétariat de la commission de la condition de la femme. (Scaddan, 2010, p. 1). Depuis 2018, l'initiative We-Fi accordent plus de 5 milliards de dollars pour le secteur privé et public au profit des femmes entrepreneures, dont près de la

moitié vivent en Afrique et plus de 60% dans les pays emprunteurs de l'IDA⁷ et des pays connaissant des conflits violents (BM, 2024). Cette initiative vise à promouvoir l'accès des femmes entrepreneures à l'emprunt, au capital d'investissement et aux produits d'assurance.

Figure 2. Principaux domaines du pacte d'action Beijing



Source : réalisé par nos soins.

Le programme CEDEF en Afrique du Sud a montré que l'accès aux services bancaires formels peut renforcer le pouvoir décisionnel des femmes au sein du ménage, ce qui peut accroître la probabilité de leur participation au marché de l'emploi.

En Mars 2025, le processus "Beijing +30" marque les trente ans de la conférence internationale "Beijing". Commenant par la 4^{ème} Conférence internationale sur les femmes, réalisée en 1995 à Pékin, qui a formulé un plan d'action nommé « sujets de préoccupation essentiels ». Les 189 Etats signataires de ce programme sont engagés à traduire ces préoccupations stratégiques dans des politiques nationales (Nicolas, 2025). La mise en œuvre des rapports chaque cinq ans, permet d'analyser des bilans nationaux, régionaux et internationaux d'une part, et de proposer de nouvelles recommandations, alignées sur les autres agendas, comme les objectifs de développement durable. En 2024, les pays adhérents à ce programme évaluent les tendances, les réalisations, les insuffisances et les défis à relever pour réaliser des plans futurs au niveau des pays. Les douze domaines du programme d'action de Beijing sont alignés avec les objectifs de développement durable. Ils ont été regroupés en six thématiques.

Le Groupe de la Banque mondiale (stratégie 2024-2030) accroît son action en matière de participation et d'autonomisation des femmes dans la vie socioéconomique et d'intégration transversale du genre dans toutes les politiques et les programmes. Son objectif est de renforcer les engagements stratégiques envers les pays les plus pauvres du monde. Par exemple, au Nigéria, il vise à augmenter le nombre des filles scolarisées dans le niveau secondaire, en

⁷ L'association internationale de développement (IDA) mise en œuvre par la banque mondiale. Elle réunit 175 pays actionnaires et sert à accorder des crédits à un taux d'intérêt très bas au pays les plus démunis au monde, dans l'objectif de réduire la pauvreté, les inégalités en générales et de relancer la croissance économique.

favorisant les moyens de subsistance à travers l'octroi des subventions aux entreprises d'un montant de 17 millions de dollars (BM, 2024). Au Togo, un programme a été lancé pour encourager les activités agricoles telles que le financement des hommes et des femmes dans les filières de soja et du maïs et l'accès à la mécanisation et à l'irrigation.

Le groupe de la banque mondiale intervient encore au Pirou par la promotion de leadership féminin dans le domaine de l'éducation. Par ailleurs, le groupe contribue en Jordanie, pour faire introduire et maintenir les femmes sur le marché du travail par la lutte contre le problème du transport et de garderies d'enfants.

1.3.4 Actions publiques en faveur du genre en Algérie (lois et plans d'action)

Depuis l'indépendance, l'Algérie a mis en œuvre des mesures stratégiques et juridiques pour assurer un accès égalitaire entre hommes et femmes en matière de l'éducation, de la formation, de la santé et de l'emploi. L'Algérie s'est engagée dans tous les instruments mondiaux relatifs aux droits de l'homme et au développement durable (NU, 2021, p. 2). En effet, elle s'est engagée dans le processus de réalisation des 17 objectifs de développement durable. Parmi ces objectifs, figure la lutte contre la pauvreté et du chômage. Cette dernière est rattachée à la promotion de la formation et le développement de l'esprit entrepreneurial favorisant l'accès équitable pour les deux genres au marché de l'emploi. Par ailleurs, l'Algérie a ratifié la CEDAW (appelée aussi charte internationale des droits des femmes) le 22 mai 1996, toutefois, elle l'a approuvé sous des réserves, en particulier pour l'article 2 relatif aux mesures d'élimination de la discrimination, perçu comme contraire aux dispositions de la charia. En 2005, la réforme du code de la famille⁸ permet aux femmes de transmettre leurs a nationalités à son mari et à leurs enfants nés au niveau national ou à l'étranger. En août 2025, l'Algérie a levé sa provision sur la clause 15, alinéa 4, de la CEDAW⁹, assurant l'égalité selon le genre en termes de liberté de circulation et de choix de domicile.

Au regard du cadre juridique, la loi énonce, en matière d'égalité entre les deux groupes de genre, ce qui suit :

Art.32 : Il consacre le principe d'égalité des citoyens et désapprouve toutes les formes de discrimination liées aux caractères immuables des individus en termes, de leur appartenance, origine, genre et leurs visions ou à toutes autres caractéristiques personnelle ou sociale.

Art. 34 : A travers ses institutions, l'Etat garantit l'égalité des droits et des obligations pour tous les citoyens, en éradiquant toutes les entraves empêchant leur épanouissement et entravant leur participation effective aux sphères économique, sociale, politique et culturelle.

Art. 35 : L'État consolide les droits politiques des femmes en leur accordant des opportunités de nomination aux postes notamment dans leur représentation dans les assemblées élues.

Clause. 36 : Les pouvoirs publics instaurent le principe d'accès égalitaire des deux genres au marché du travail en favorisant l'insertion de l'agente féminine aux postes de responsabilité dans les institutions, les établissements publics, administrations et les entreprises.

Art. 150 : « les traités ratifiés par le président de la république, dans les conditions prévues par la constitution sont supérieurs à la loi » (Zinai, 2016, p.5).

⁸ 1 Décret présidentiel n° 08-426 du 28 décembre 2008 portant levée de la réserve de l'Algérie sur l'article 9.2 de la CEDEF-notification au SG des NU le 16 juillet 2009.

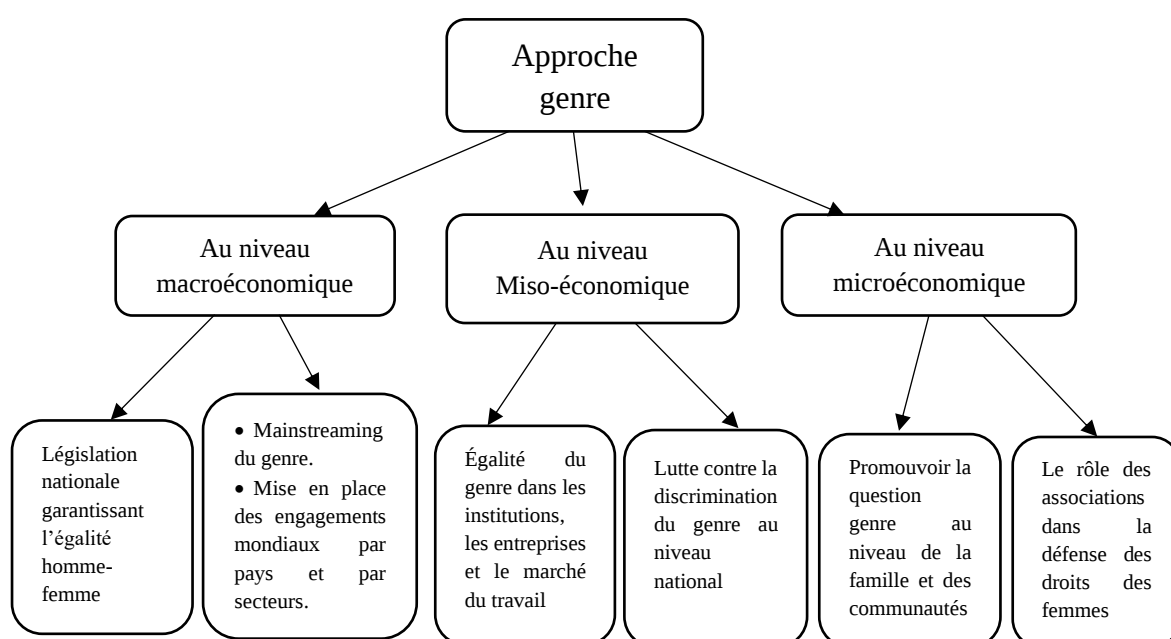
⁹ La décision s'est ratifiée par le décret présidentiel n° 25-218 du 4 août 2025.

Art. 55 : Cet article annonce 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 et les élues » (ONU, 2021, p. 3).

1.3.5 Récapitulatif des champs d'intervention de la perspective genre dans l'économie

Pour effectuer une analyse sensible au genre, il est important d'introduire les outils du genre à travers tous les niveaux (macroéconomique, méso économique, microéconomique) et de faire articuler en même temps ces trois niveaux. D'abord, il faut mettre en œuvre le genre mainstreaming (l'intégration transversale du genre) qui signifie la prise en compte des spécificités de chaque groupe dans la réalisation des différentes politiques, des stratégies et des projets dans tous les domaines de l'économie par l'approbation des lois juridiques dictées par les organisations nationales et internationales.

Figure 3. Cartographie de la mise en œuvre de l'approche genre à tous les échelons



Source : réalisé par l'auteure à l'aide de F3E, 2010, p. 7.

Les objectifs d'égalité, d'équité et d'empowerment¹⁰ doivent être intégrés dans les politiques publiques et les budgets de l'État. Au niveau microéconomique, les associations disposent d'un mécanisme d'action très important dans la défense des droits des femmes en termes d'accès et de contrôle égalitaire avec les hommes aux ressources économiques.

1.4 Égalité du genre, croissance de l'économie et développement

Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, le développement économique est apprécié uniquement par la mesure de la croissance économique estimée par le produit intérieur brut (PIB). Depuis, la BM a établi un autre indicateur de développement qui est le PIB par tête en parité de pouvoir d'achat qui reflète mieux la qualité de vie d'un pays, mais sans aborder l'aspect genre des individus. À partir de 1989, Amartya Sen a introduit un nouvel indicateur de

¹⁰ L'objectif de l'empowerment est défini par les textes onusiens par l'accroissement du pouvoir d'action des femmes. Par ailleurs, il est expliqué par les mouvements sociaux en Amérique Latine et en Inde par un processus de renforcement du pouvoir, de la participation, des capacités de choix et de négociation et de l'autonomie des femmes (F3E, 2010, P 9).

développement humain (IDH), où les facteurs humains (l'éducation, la femme, le genre) deviennent de plus en plus une priorité dans le développement socio-économique d'un gouvernement. Cet indice constitue la base des autres indicateurs comme l'ISDH, l'IPF.

1.4.1 Les implications de l'égalité du genre sur la croissance économique

Une utilisation plus efficiente du capital humain, à savoir l'intégration équitable des deux groupes de genre à l'environnement professionnel, permet de réaliser des gains de croissance économique (Adema & Thévenon, 2016, p. 143). L'égalité des genres constitue un catalyseur de croissance économique à court et à long terme. Cependant, il n'existe aucune relation empirique directe qui peut expliquer l'incidence de la croissance économique sur l'égalité du genre. En effet, la question du genre constitue au préalable une volonté politique déconnectée des bases économiques dans la mesure où l'on prend en considération le sens unilatéral qui relie l'égalité du genre avec la croissance économique.

Dollar et Gatti (1999) considèrent que l'augmentation de l'inégalité homme-femme dans l'éducation impacte d'une façon négative la croissance de l'économie d'une nation. De plus, l'étude de Seguino. S (2000) montre que le PIB est corrélé positivement avec l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes. De même selon une analyse publiée récemment par la banque mondiale, l'égalité des genres en termes de taux d'emploi, pourrait augmenter à long terme environ 20% le produit intérieur brut (PIB) par habitant mondial (BM, 2024, p. 1).

L'union européenne a évalué l'avantage économique de l'égalité de genre. Une élimination des différentiels de taux d'emploi et de salaire entre homme et femme aura des effets positifs sur la croissance du PIB par habitant. Selon les prévisions des pays de la zone européenne, le PIB par habitant devrait augmenter de 0,8 à 1,5 % en 2030.

Une étude économétrique réalisée dans la région de MENA, de 2006 à 2017, démontre l'existence une relation positive et significative entre le genre et le PIB par habitant dans les douze pays de cette région (Bessedar & Mokhtari, 2020, P.28).

L'étude effectuée dans les pays de l'OCDE, démontre que l'augmentation du taux d'insertion des femmes au marché de l'emploi et la convergence de ce taux avec celui des hommes favorise une forte croissance économique. En effet, selon les prévisions de l'OCDE, si l'égalité entre hommes et femmes est parfaite en termes d'accès à l'emploi, la croissance du PIB par habitant sera en augmentation de 12% en moyenne dans les pays de l'OCDE d'ici 2030, c'est-à-dire un accroissement annuel du PIB par habitant de 0,6 points (Adema & Thévenon, p. 144).

1.4.2 Approche genre et développement

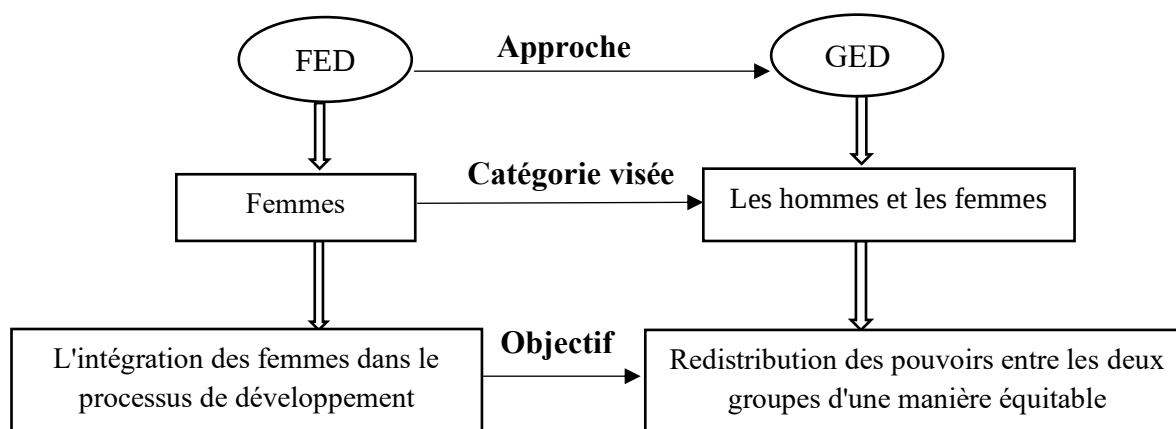
Avant les années 70, les approches de développement s'intéressent uniquement à la croissance économique et au développement des infrastructures. Le développement d'un pays reste neutre à la question de l'égalité des genres et à l'égard du travail féminin qui reste invisible et non rémunéré dans la sphère domestique. Nous évoquons ci-après, les mécanismes d'intégration de l'approche genre dans le développement économique, ainsi que les principaux indicateurs de genre qui constituent des données indispensables pour l'exécution, l'évaluation, la planification des programmes de développement en matière d'égalité de genre.

1.4.2.1 Mécanisme d'intégration de l'approche genre dans le développement économique

À partir, des années 1975 jusqu'aux années 1985, les Nation Unies ont adopté un programme conçu spécifiquement aux femmes. Ce programme vise à intégrer la femme dans

le processus de développement à travers l'amélioration de leurs conditions de vie. Par exemple, l'amélioration des services de santé notamment la santé maternelle et l'accès aux ressources économiques créatrices de revenu. Une autre approche élargie apparue à la fin des années 1980 s'intéresse aux interactions sociales entre hommes et femmes et vise à assurer les besoins pratiques (les besoins de base liés à l'amélioration des conditions de vie) et stratégiques (besoins déterminants le statut social) par genre.

Figure 4. Passage de l'approche femmes et développement (FED) à l'approche genre et développement



Source : réalisé par nos soins.

En 1995, la conférence de Beijing et le rapport mondial sur le développement humain ont considéré pour la première fois, la question de genre et de l'autonomisation de la femme « empowerment », parmi les critères de développement, à travers l'ISDH et l'IPF. Par ailleurs, d'autres indices de genre ont été mis en œuvre tels que l'IID, l'IDISA, et l'indice de genre dans les ODD 2024.

Enfin, vient la notion du développement durable qui ajoute la dimension environnementale (PIB vert)¹¹ à l'aspect économique et social du développement, sans négliger la question du travail domestique et la question du genre. Selon la Direction du Développement et de la Coopération (1998), la notion de genre ou encore le développement équilibré femmes-hommes est considérée comme une stratégie de développement, où on est passé de l'approche femmes et développement (FED) à Genre et développement (GED). De ce fait, l'analyse genre n'est pas simplement une approche d'ordre conceptuel mais plutôt d'ordre pratique et relationnel.

1.4.2.2 Les indicateurs de mesure des inégalités de genre et de développement

Les indicateurs de genre offrent des mesures qualitatives et quantitatives des relations entre les hommes et les femmes, en termes d'accès aux ressources et des rôles accordés pour chaque groupe.

¹¹ Le produit intérieur brut vert reprend l'expression du produit intérieur brut, mais en fonction des coûts environnementaux (consommation de ressources naturelle, dégradation de l'environnement). Il s'agit de prendre en considération les effets de la croissance économique sur l'environnement.

1.4.2.2.1 L'indicateur de développement humain (IDH), l'indicateur sexo-spécifique de développement humain (ISDH) et l'indice de participation des femmes (IPF)

En 1995, le PNUD a intégré deux indicateurs à savoir, l'ISDH et l'IPF à l'IDH. L'IDH regroupe donc les indicateurs suivants : le PIB par tête en parité de pouvoir d'achat, les indicateurs d'espérance de vie à la naissance, l'alphabétisation des adultes et le taux de scolarisation des individus (primaire, secondaire, supérieur). L'ISDH est mis en œuvre par les Nations Unies et regroupe 130 pays sur une échelle internationale. Il renvoie à l'indice de développement humain ajusté, en tenant compte des disparités sociologiques entre les hommes et les femmes en matière de potentialités humaines élémentaires. Il prend en considération la différence des réalisations selon le genre dans les domaines suivants :

- Longévité et santé.
- Le niveau d'étude, et le droit au savoir.
- La qualité de vie.

L'indicateur de participation des femmes (IPF) mesure le taux de participation des femmes à la vie économique et politique. Cet indicateur permet d'évaluer l'égalité hommes-femmes à l'égard de l'autonomisation féminine (accès aux postes de responsabilités) ainsi que la possibilité d'utiliser et de gérer les ressources économiques.

1.4.2.2.2 L'indice des inégalités de genre (IIG)

L'IIG est créé en 2010 par l'ONU. Il est classé parmi les indicateurs de développement humain qui est destiné en principe à mesurer la perte de développement humain provoquée par les différences de traitement entre les hommes et les femmes. Cet indice permet d'évaluer la situation des femmes selon trois dimensions à savoir, la santé reproductive (taux de mortalité maternelle et le taux de fécondité des adolescentes), l'autonomisation (occupation des sièges parlementaire, accès à l'éducation) et le statut économique, etc. La valeur de l'IIG est comprise entre 0 et 1 et plus sa valeur est proche de 0 plus le pays est mieux classé en termes d'égalité de genre. Comme le cas du Danemark qui occupe la première place mondiale en termes d'égalité de genre pour un IIG qui est égale à 0,013.

Tableau 1. Classement des pays par IIG en 2021

Rang	Pays	IIG
1	Danemark	0,013
10	Belgique	0,048
44	Etats Unis	0,179
61	Libye	0,259
79	Thaïlande	0,333
108	Liban	0,432
126	Algérie	0,499
130	Ghana	0,529
150	Soudan de Sud	0,587
168	Nigéria	0,680

Source : PNUD, 2022, p.337.

1.4.2.2.3 L'indicateur de développement et des inégalités entre les genres en Afrique (IDISA)

L'IDISA a été créé par le Centre Africain pour le Genre (CAG) qui fait partie de la Commission Economique pour l'Afrique (CEA) des Nations Unies. Cet indicateur permet de

mesurer les inégalités des genres notamment en Afrique et complète d'autres indices comme l'IDH, l'IPF.

L'IDISA constitue un moyen d'évaluation de performance des pays d'Afrique concernant le respect des droits des hommes et des femmes, dicté dans la charte africaine et aligné au programme de Beijing et des OMD.

La mesure de l'IDISA s'effectue en deux parties. Premièrement, il s'agit de mesurer l'indice de la condition de la femme (ICF) qui permet de quantifier les conditions de vie sociale, économique et politique des femmes. Deuxièmement, le calcul du tableau de bord de la promotion de la femme en Afrique (TBPFA), offrant une estimation de la performance des pays africains dans l'application des traités, des déclarations nationales et internationales relatifs aux droits féminins (CEA, 2017, p. 4).

1.4.2.2.4 L'indice du genre dans les ODD 2024

L'indice de genre des ODD 2024 évalue et compare les progrès réalisés dans le domaine de l'égalité de genre dans 139 pays. Il est considéré comme l'outil de mesure le plus complet au monde. En effet, il utilise 56 indicateurs qui couvrent 14 des 17 objectifs de développement durable (EM2030, 2024, p.10).

Tableau 2. Score, tendance et classement par pays de l'indice de genre dans les ODD

Classement 2024	Pays	Score 2024	Tendance		Prévision
			2015-2019	2019-2022	2022-2030
1	Suisse	90,1	Aucun progrès	Progrès rapide	Quelques progrès
10	Slovénie	85,3	Aucun progrès	Progrès rapide	Quelques progrès
18	Canada	82,4	Aucun progrès	Aucun progrès	Aucun progrès
26	Corée du Sud	78,9	Quelques progrès	Progrès rapide	Progrès rapide
32	Émirats Arabes Unis	76,5	Progrès rapide	Progrès rapide	Progrès rapide
35	Japon	76,3	Aucun progrès	Aucun progrès	Aucun progrès
40	Etats-Unis	74,6	Quelques progrès	Baisse	Aucun progrès
71	Afrique du Sud	67,5	Baisse	Progrès rapide	Aucun progrès
78	Turquie	65,9	Aucun progrès	Aucun progrès	Aucun progrès
88	Algérie	61,6	Aucun progrès	Aucun progrès	Aucun progrès
108	Irak	53,7	Progrès rapide	Progrès rapide	Progrès rapide
126	Mauritanie	47,6	Aucun progrès	Quelques progrès	Aucun progrès
138	Tchad	40,1	Progrès rapide	Progrès rapide	Progrès rapide

Source : réalisé par nos soins à l'aide des données EM2030, 2024, p. 13.

Le tableau 2, permet d'analyser les données avant et après l'épidémie mondiale de 2019. Le niveau du score d'indice genre d'un pays s'appuie sur une échelle de 0 à 100 points, où un score de 100 indique qu'un pays a réalisé la cible d'égalité de genre dans le domaine étudié. Les scores sont ensuite regroupés en cinq catégories, « très bon », « bon », « correct », « faible » et « très faible ». Par exemple, la Suisse, avec un score de 90,1, enregistre le très bon résultat dans le domaine de l'égalité de genre au monde. Les États-Unis avec un score de 74,6

enregistrent un score correct. Cependant, l'Algérie avec un score de 61,6, enregistre un faible score dans le domaine de l'égalité de genre.

Les Émirats Arabes Unis réalisent un progrès rapide par rapport à d'autres pays. En effet, son score d'indice de genre a augmenté de 0,6 point par an depuis l'année 2015. La réalisation de la Corée du Sud de quelques progrès indique que son score à augmenter de 0,2 à 0,6 point par an durant l'année 2015 à 2019. Le Canada ne réalise aucun progrès, depuis l'année 2015 c'est-à-dire son score d'indice genre reste stable dans la marge - 0,2 et + 0,2. Ce score peut baisser de plus de - 0,2 point par an, comme le cas des États-Unis pendant la période 2019 à 2022.

1.5 Origine des disparités du genre sur le marché de l'emploi

Les discriminations qui peuvent exister entre les deux genres sur le marché du travail peuvent être à l'origine des facteurs cités dans les points suivants.

1.5.1 Les facteurs économiques

Selon Arbache et al (2010), l'insuffisance des emplois est une source d'amplification des disparités du genre sur le marché de l'emploi. La structure du marché du travail, l'aptitude de l'économie à produire des emplois destinés d'une manière égale aux hommes et aux femmes et les conditions d'insertion à l'emploi peuvent engendrer d'après le FMI (2015), un écart de salaire entre homme et femme notamment dans le secteur informel, éducation, système de santé et services financiers.

1.5.2 Les facteurs politiques

Les disparités féminines et masculines sur le marché du travail peuvent découler aussi des politiques stratégiques de chaque pays. En effet, une stratégie de promotion de l'égalité du genre peut influencer ces disparités. De plus, selon le FMI (2015) une représentativité féminine importante dans les fonctions décisionnelles renforce l'égalité du genre sur le marché de l'emploi. L'OIT a mis en œuvre au niveau mondial deux conventions. Une convention sur l'égalité de rémunération et une convention concernant la discrimination entre les hommes et les femmes. Partout dans le monde, les organisations internationales ont prohibé les violences à l'égard des femmes qui constituent une entrave majeure au développement humain. Cependant, tous les États sont amenés à légiférer sur cette question.

1.5.3 Les facteurs sociodémographiques et culturels.

Le niveau d'instruction exerce un effet sur l'emploi et les salaires des hommes et des femmes sur le marché du travail. En effet, les individus les plus instruits ont davantage accès à des emplois mieux rémunérés. Par exemple, en Afrique les femmes sont en général moins instruites par rapport aux hommes. Cet écart du niveau d'instruction explique les disparités de genre sur le marché du travail. La différence du niveau d'instruction entre hommes et femmes provient entre autres de la perception sociale qui privilégie le genre masculin. Les stéréotypes sur les compétences "masculines" (travail forcé, autorité) et "féminines" (empathie, éducation) influencent toujours les choix d'activité et les pratiques d'embauche.

2. Revue de la littérature relative à l'analyse genrée du marché de l'emploi

Cette revue de la littérature est basée sur certains articles scientifiques et ouvrages afin d'examiner les thématiques traitant la question du genre, la discrimination sur le marché du travail, les théories explicatives de l'insertion professionnelle et des disparités salariale selon le genre et un aperçu historique des inégalités par genre sur le marché du travail algérien.

2.1 Genre et discrimination dans l'univers professionnel

Jusqu'aux années 1960, la question du genre est presque absente dans les approches économiques. Ainsi, les notions "genre" et "inégalités hommes/femmes" n'existent pas dans les problématiques épistémologiques en économie (Silvera, 2001, p. 1). Le débat sur l'égalité salariale à la fin du XIX^e siècle constitue le point de départ d'une réflexion sur la discrimination (Fawcett, 1918). Néanmoins, l'étude de la discrimination est difficile à réaliser, du fait de la difficulté à extraire des informations d'ordre psychologique à partir des données administratives (Azmat & Petrongolo, 2014, p.215).

Selon le courant néoclassique, la discrimination du genre sur le marché de l'emploi compose un obstacle à l'exécution de la notion d'équilibre. En effet, elle est plus coûteuse pour l'employeur, par rapport à une stratégie non discriminatoire (Boggio, 2002, p.7).

Dans le cadre de la théorie standard du capital humain¹² (Becker, 1957), les responsabilités des femmes (liées aux tâches ménagères, éducation des enfants, etc.) par rapport aux hommes, minimisent ses possibilités d'insertion à l'emploi et découragent ses investissements en capital humain (éducation et expérience professionnelle). Cependant, selon la théorie de la discrimination les hommes et les femmes ont la même productivité et les mêmes dotations en capital humain, mais les employeurs préfèrent recruter plutôt les hommes que les femmes (la discrimination par le goût). D'autres économistes tels que Phelps (1972), Aigner et Cain (1977) soutiennent l'argument d'une discrimination statistique¹³. Zellner (1972) et Killingsworth (1987) fondent aussi leur approche sur un favoritisme du marché du travail à l'égard des hommes.

Finis Welch (1967) est le premier à suggérer que les salariées féminines et masculins sont complémentaires et non plus substituables. Il justifie cette complémentarité par les différences d'éducation existant entre les deux groupes (Havet & Sofer, 2002, p. 91). Ainsi, M. Fawcett indique que, les règles des syndicats, les préjugés des employeurs et les coutumes sociales ont empêché l'accès des femmes aux emplois qualifiés, les renvoyant sur des emplois non qualifiés.

Quant aux auteurs Mincer et Polachek (1974) et Fuchs (1989), ils attribuent la discrimination à l'embauche aux habitudes culturelles qui influencent les personnes.

De plus, Polachek (1981) attribue aux femmes un moindre attachement au marché du travail, suite à leur rôle dans la reproduction biologique (Havet, 2004, p.8). De ce fait, les femmes choisissent d'investir dans la vie familiale plutôt que dans la vie professionnelle. Elles se limitent, elles même à des professions considérées comme « féminines ».

Eggink et al (1994) considèrent que l'offre de travail d'une femme mariée est plus sensible aux variations de l'environnement socio-économique comparativement à l'offre de travail de son mari. Cette approche a été approfondie par Chiappori et al (1998), puis par Moreau (2000), qui ont mis en évidence, une rationalité commune des choix d'activité au sein du couple (Lollivier, 2001).

¹²Selon G. Becker le capital humain est un stock de connaissances et d'expériences accumulés, susceptible d'accroître la productivité future d'un individu.

¹³ La discrimination statistique consiste à rejeter un individu en raison d'imperfection qu'on lui prête, parce que les membres de son groupe d'appartenance sont supposés avoir souvent ces imperfections. (Parodi, M, 2010, P : 63).

Selon les économistes Akerlof et Kranton (2000), les femmes occupant des emplois à prépondérance masculine, pourraient subir de fortes discriminations de la part de leurs collègues de travail masculins. Les auteurs indiquent aussi, que l'hétérogénéité des genres peut avoir un effet négatif sur la performance de l'entreprise, notamment si les hommes forment un groupe socialement « dominant ».

Becker propose aussi deux explications possibles liées aux différences salariales selon le genre. La première découle d'un écart de productivité entre les deux groupes et la deuxième dépend d'une discrimination salariale (Meng & Meurs, 2001, P. 113). De même, selon Oaxaca et Blinder (1973), il existe deux composantes qui expliquent, l'écart salarial. La composante liée à la productivité, dite : "partie expliquée" et la composante dite : "partie inexpliquée". Cette dernière est accordée à l'existence d'une discrimination (Meng & Meurs, 2001, p. 114).

Selon l'étude de Blau et Kahn (1992), les institutions du marché du travail peuvent avoir un effet très significatif sur les différences salariales entre hommes et femmes. Par exemple, les pays qui ont une rigidité institutionnelle moindre comme les Etats-Unis et les pays de l'OCDE disposent d'un large écart salarial par genre.

Tansel (1999), à l'aide de l'enquête ménage (1994), analyse l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'emploi formel et informel en Turquie. L'auteur indique que les hommes salariés travaillant dans l'activité formelle occupent des postes meilleurs comparativement aux salariés du domaine informel et des travailleurs indépendants. De plus, les rendements masculins et féminins du secteur public formel, sont presque identiques, alors qu'il existe des discriminations salariales envers les femmes dans le secteur privé formel (Tansel, 1999, p.19).

Carneiro et Henley (2001) analysent les déterminants de la rémunération et le choix des employés dans le secteur formel et informel pour le cas Brésilien. D'abord, les résultats obtenus impliquent que l'âge, l'ancienneté, le niveau d'instruction et le genre sont des facteurs déterminants des salaires. Ensuite, le fait d'être une femme a un impact relativement important sur les revenus des travailleurs formels (-35 %) que pour les travailleurs informels (-27%) (Carneiro & Henley, 2001, p.11).

L'étude de Meurs et Ponthieux (2001) qui est basée sur les données du secteur privé en France en 1992, présente une décomposition de l'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes. Cette étude prend en considération à la fois la fixation des salaires et la structure des emplois. Les résultats obtenus confirment que l'écart salarial entre les deux genres, pour une même catégorie d'emploi, est peu justifié par les caractéristiques individuelles. Cet écart en France est relativement petit par rapport aux autres pays de l'OCDE, grâce à son système relativement centralisé de fixation des salaires (Meurs & Ponthieux, 2001, p.121).

La littérature a affirmé aussi, que le taux d'activité des jeunes femmes est très sensible à la conjoncture économique (Fakher, 2002). Par exemple, la période de crise oblige les jeunes femmes d'entrer sur le marché du travail.

Lorsqu'il y a stéréotype c'est-à-dire une distribution traditionnelle des rôles en fonction du genre, le marché du travail attribue un taux de salaire différent pour les hommes et pour les femmes.

En général, les pays qui ont des institutions et des politiques du marché du travail forte, des négociations collectives et des salaire minimums, etc., ont aussi plus d'avantage à la

réalisation de l'égalité entre hommes et femmes (Schäfer et Gottschall, 2015 ; Ugarte, Grimshaw et Rubery, 2015).

Enfin, les caractéristiques individuelles (le diplôme, l'expérience professionnelle, etc.) n'expliquent pas entièrement l'inégal partage des postes entre hommes et femmes au niveau du marché de l'emploi (Aeberhardt, Pouget, 2009 ; Meurs, Ponthieux, 2006 ; Petit, 2006). De plus, une légère discrimination salariale peut conduire à une forte discrimination à l'embauche (Ryder. G 2017, P : 32).

Dans le but de rendre visible les inégalités du genre non expliquées par les caractéristiques individuelles, certains auteurs essayent de mesurer cette discrimination. Parmi les méthodes de mesure les plus utilisés, nous citons la méthode de test de situation (*testing*)¹⁴ qui permet de mesurer la discrimination à l'embauche. Le premier *testing* réalisé est celui de Petit (2002) en France, sur l'emploi des femmes dans le secteur financier

. Cependant, cette méthode a été critiquée par certains auteurs, puisqu'elle ne permet pas d'effectuer des comparaisons quantitatives entre régions ou entre pays (Heckman, 1998). En effet, elle est limitée à l'échantillon retenu et aux secteurs d'activités étudiés (Moulin. S, 2005, P : 145).

Suite aux limites que porte le test de situation, d'autres approches apparaissent. Il s'agit donc, des méthodes de décomposition des écarts entre les deux groupes que ce soit des écarts de rémunération ou de taux d'embauche. Ces méthodes exploitent d'abord, les données d'enquête recueillie à base d'un échantillon représentatif d'une population, par la suite, les résultats obtenus seront généralisés sur l'ensemble de la population. Oaxaca et Blinder (1973) ont été considérés parmi les principaux fondateurs des modèles statistiques qui mesurent la discrimination salariale.

L'étude de Gomulka et Stern (1990) est le premier article qui représente la mesure économique de la discrimination dans l'accès au travail. Son étude consiste d'abord, à identifier les facteurs de la demande d'emploi dans l'échantillon retenu, ensuite la disparité inexpliquée en matière de possibilité d'avoir un emploi salarié qui est interprété comme un effet discriminatoire.

Pour la majorité des régions développées, les stéréotypes¹⁵ traditionnels de genre restent toujours d'actualité (Sofer & Thibout, 2015, p.273). En effet, même si les femmes ont fortement augmenté leur temps de travail rémunéré comparativement aux hommes, elles continuent à prendre en charge la quasi-totalité du travail domestique et d'occupation des enfants (Bianchi *et al.*, 2000, Lachance-Grzela et Bouchard, 2010, Champagne, Pailhé & Solaz, 2015, p.209).

Selon l'enquête emploi réalisée en France en 2018, le diplôme explique la possibilité d'avoir un travail d'une manière plus importante pour les femmes que pour les hommes (Fourrey, 2020, p.1). Plus une femme est diplômée, plus elle a la possibilité d'avoir un emploi

¹⁴ Le *testing* consiste à envoyer, en réponse à une même offre d'emploi, deux candidatures en tous points identiques à l'exception de la variable à tester, qui est le genre dans cette étude (Duguet, L'horty & Petit, 2009, P :1).

¹⁵ Les stéréotypes de genre constituent les opinions et croyances sur les différences entre femmes et hommes, à la fois en matière d'aspirations, de comportements et de compétences (Lefkofridi *et al.*, 2019). Les femmes, les personnes plus diplômées, les jeunes et les catégories socioprofessionnelles qualifiées adhèrent globalement moins aux stéréotypes de genre (Coron, 2023, p.36, p. 43).

à temps plein. Cependant, en Afrique du Nord, la probabilité d'avoir un travail est négativement corrélée avec le niveau d'instruction pour les hommes et les femmes (Gherbi, 2023, p.167).

2.2 Approches explicatives de l'insertion à l'activité et des disparités salariales selon le genre

Bon nombre, de théories tentent d'expliquer les différences d'insertion à l'emploi et les écarts salariales entre les hommes et les femmes. Nous optons pour les cinq principales théories suivantes : la théorie du capital humain, les théories de la discrimination, la théorie de la segmentation, la théorie des stratégies de survie du ménage, la théorie de la prospection d'emploi et le modèle des "5M" de Brush et al.

2.2.1 La théorie du capital humain

Dans le cadre de la théorie standard du capital humain (Becker, 1957), les individus raisonnent dans un univers concurrentiel et possèdent de l'information parfaite sur le marché du travail. Selon cette théorie, la capacité productive est déterminée par un ensemble de connaissances (éducation) et de compétences (formation professionnelle) acquises par un individu (Mincer, 1958 ; Schultz, 1961).

La décision d'investir dans le capital humain dépend de l'évaluation du « *rendement marginal* » lié à une formation (comme le coût d'une année d'études supplémentaire). Ce rendement permet la comparaison de l'accroissement de revenu qui sera perçu lors d'une augmentation du niveau de formation et de l'ensemble des coûts engagés pour l'atteindre (matériels scolaires, frais de déplacement vers le lieu de formation, coût d'opportunité¹⁶, etc.). Pour avoir un choix optimal l'individu (homme, femme) opte pour un équilibre entre ces coûts et ces avantages, avec la préservation de son capital physique et mental comme la nourriture, la santé.

Le modèle de la fonction de gain initié par Mincer, explique l'importance du capital humain (scolarité, expérience) dans l'accroissement de la productivité des salariés, qui permet d'atteindre des revenus élevés. De ce fait, un allongement du nombre d'années d'études agit positivement sur le niveau de revenu. De plus, dans le but d'avoir un cumul du capital humain lié à l'expérience professionnelle, l'individu est incité à travailler dès sa sortie de la scolarité. Cependant, cette incitation devra diminuer avec l'âge notamment chez les femmes. Par ailleurs, pour maximiser les gains attendus, l'individu renonce au revenu actuel pour se former, dans l'objectif d'anticiper un revenu supérieur dans l'avenir. Il s'agit donc d'une analyse rationnelle des choix individuels en termes de formation.

La mesure des rendements du capital humain selon la littérature économétrique, est formalisée par la fonction de gain (Mincer, 1974), estimée généralement par la méthode des moindres carrés ordinaires. Cette formalisation est supposée comme une fonction linéaire du nombre d'années d'études et une fonction quadratique du nombre d'années d'expérience. Cependant, les différences constatées de salaire entre les hommes et les femmes proviennent d'un écart de productivité et d'une moindre valorisation du capital humain des femmes par rapport à celui des hommes (discrimination). L'existence d'une discrimination salariale aboutit à de fortes différences dans la structure des emplois masculins et féminins (Meng. X et Meurs. D, 2001, P : 117).

¹⁶ Le coût d'opportunité désigne par exemple le revenu qui n'est pas perçu pendant la période où l'employé se forme ou par la réduction du temps de loisirs.

2.2.2 Les théories de la discrimination

Les modèles de discrimination peuvent être classés en deux grandes catégories (Cain, 1986). Le modèle de discrimination par le goût et le modèle de discrimination statistique. Néanmoins, il existe un troisième modèle de discrimination en concurrence imparfaite qui est peu illustré dans la littérature économique.

2.2.2.1 La théorie de la discrimination par le goût

Ce modèle de discrimination attribue les distinctions du genre sur le marché de l'emploi aux préjugés des employeurs, des salariés ou des clients (Havet, 2000, p.32). Le modèle de discrimination par les employeurs, indique l'existence d'un écart salarial conforme au coût psychologique marginal¹⁷ du recrutement d'une femme, même si la productivité marginale des hommes et des femmes était identique. Le modèle de la discrimination par les travailleurs (collègues de travail) explique la position optée par certains salariés masculins contre leurs collègues féminines, comme le refus de travailler avec elles. Mais, ce type de discrimination représente une part très faible concernant la discrimination de genre (Havet. N et Sofer. C, 2002, P : 23).

2.2.2.2 La théorie de la discrimination statistique

Cette approche est subdivisée en deux courants principaux. Le premier introduit par Kenneth Arrow (1963), étudie comment des croyances sur la productivité peuvent influencer les décisions de recrutement et les rétributions des différents groupes (féminin et masculin). Le deuxième courant initié par Phelps (1972), analyse les conséquences de l'imparfaite évaluation de la productivité des travailleurs par les employeurs, qui ont une information limitée sur les productivités individuelles. Dans ce cas, ils sont contraints d'utiliser le genre de l'individu comme une caractéristique simplement observable, pour déterminer les salaires des employés. Par conséquent, les employeurs attribuent au groupe d'individus (féminin et/ou masculin) certaines caractéristiques formées à l'aide des informations statistiques accumulées.

2.2.2.3 Le modèle de discrimination en concurrence imparfaite

Lorsque la concurrence est imparfaite dans un environnement professionnel, Madden (1973) indique le monopole exercé par les hommes au détriment des femmes, qui sont exclues des responsabilités syndicales sur le marché du travail (Havet, 2004, p.9). En effet, les hommes (employeurs, travailleurs, et même consommateurs) possèdent un fort pouvoir syndical pour lequel ils exigent des salaires élevés, et réservent certaines activités économiques pour eux-mêmes. Cependant, les femmes auront des salaires inférieurs et une moindre possibilité de promotion et d'accès à des postes de responsabilité, par rapport aux hommes (Havet & Sofer, 2002, p. 87).

2.2.3 Les modèles de tri

Les modèles néokeynésiens de tri permettent d'expliquer les facteurs qui peuvent déterminer les salaires et le choix des employeurs dans la sélection des candidats. Ces modèles distinguent les deux principales théories suivantes : l'approche du filtre et celle du signal.

¹⁷ Le coût psychologique : est défini par Becker comme un coefficient de discrimination assimilé à un coût non monétaire. Ce coût est ensuite considéré comme s'il était monétaire. L'employeur cherche à maximiser sa fonction d'utilité qui est la somme des profits moins le coût psychologique induit par l'emploi des femmes. (Becker, 1971b, 11)

La première théorie du filtre initiée par Arrow (1973), montre que le niveau de diplôme détermine la décision d'embauche. Cependant, le diplôme n'est pas utilisé en tant que critère d'évaluation du niveau de productivité d'un individu, mais, il est considéré uniquement comme une source d'information qui permet le tri de l'ensemble des candidats souhaitant travailler.

La deuxième théorie du signal (Spence, 1973, Cités dans Benhabib, 2017, P. 30), estime les effets de l'absence de l'information exprimée par les employeurs. De ce fait, la décision d'embauche tient compte de deux caractéristiques observables à savoir, les caractéristiques immuables (genre, âge, couleur de peau, etc.) appelées « indice » et les caractéristiques contrôlables nommées « signaux » qui constituent notamment le niveau du capital humain. Donc selon cette approche, la différence des salaires et des choix d'occupation peut être à l'origine des disparités des *signaux d'aptitude* et *d'indice de productivité* estimés par les employeurs.

2.2.4 La théorie de la segmentation

L'approche de la segmentation construite aux Etats-Unis, peut être appliquée dans le cas de l'approche genre sur le marché du travail. Cette théorie est utilisée pour la division homme/femme. Elle estime que le marché primaire est plus spécifiquement masculin où les emplois sont stables, protégés et mieux payés. Tandis que, le marché secondaire est réservé particulièrement aux femmes où les emplois sont instables, moins payés et non protégés. De plus, les femmes auront tendance à se spécialiser dans les occupations où leurs discontinuités de carrière ne sont pas pénalisées, c'est-à-dire dans les occupations à faible qualification (Polachek, 1981). La segmentation, répond au besoin du marché du travail qui exige une main d'œuvre non homogène et non substituable entre les différents groupes (hommes, femmes) d'employés. Ainsi, chaque groupe possède des caractéristiques et des compétences spécifiques (Perrot & Zylberberg, 1989, p.5).

2.2.5 La théorie des stratégies de survie du ménage

Cette théorie, indique que la décision de l'offre de travail n'est pas prise d'une manière séparée pour chaque individu, mais comme dépendante de la stratégie du groupe familial. En effet, la répartition des rôles du ménage qui correspond à l'optimum beckerien¹⁸ peut changer en fonction des contraintes et des chocs auxquels le ménage fait face. (Boumbia Gakou et Kuepie, 2008, p : 6)

L'approche néoclassique de l'économie de la famille (Becker, 1991 ; Zerbo ; 2006), montre que la maximisation de l'utilité du ménage se fait par l'arbitrage du temps pour chaque membre de famille, entre le travail marchand et l'activité domestique.

Enfin, les stratégies de survie du ménage permettent de minimiser le risque de la pauvreté et d'assurer la subsistance du groupe familial.

2.2.6 La théorie de la prospection d'emploi

Selon la théorie de la prospection d'emploi, un chômeur est classé dans la population active. En effet, la recherche d'un emploi est considérée comme une activité qui nécessite un effort, qui prend du temps et qui coûte de l'argent (Zylberberg & Cahuc, 2003, p.89)

¹⁸ L'optimum beckerien fait référence à la répartition de rôles des membres du ménage, qui doit être plutôt perçue comme référence où le chef du ménage est le principal support économique, son ou ses épouses ont pour rôle premier l'assurance des activités domestiques et l'éducation des enfants. Les enfants, sont censés de se consacrer à leurs études ((Boumbia Gakou et Kuepie, 2008, p : 6).

Cette théorie estime que le chômeur ne sait pas exactement les salaires correspondant à chaque emploi. De ce fait, il doit entamer des recherches pour avoir des propositions précises de salaire (Cahuc & Zylberberg, 1996, pp.48, 73). De plus, chaque individu a le choix entre rester inactif ou rechercher un emploi. La stratégie optimale d'un chercheur d'emploi, suppose l'acceptation de toute proposition de salaire supérieure au salaire de réservation¹⁹.

Selon Dan Black (1995), il existe sur le marché du travail deux types d'employeurs. Les premiers ont de tels préjugés contre les femmes et qu'ils n'embauchent que des salariés masculins. Les seconds n'ont pas de préférence discriminatoire et donc embauchent à la fois des travailleurs masculins et féminins (Havet. N et Sofer. C, 2002, P : 100).

Dan Black montre, que l'augmentation de la proportion des employeurs offrant les salaires les plus élevés accroît l'utilité de réservation des hommes. De même une augmentation des salaires payés par les entreprises sans goût pour la discrimination, accroît l'utilité de réservation des femmes. Cependant, un accroissement de la proportion d'entreprises discriminatrices sur le marché réduit les possibilités d'embauche des femmes et augmente leurs coûts de recherche.

Audra Bowlus et Zvi Eckstein (1998) expliquent un modèle dans lequel ce sont les entreprises plutôt que les salariés qui s'engagent dans la recherche d'emploi. Les auteurs prouvent aussi, que les disparités salariales entre les hommes et les femmes sont croissantes avec le degré de préférence discriminatoire. De plus, les observations empiriques confirment l'existence d'une ségrégation partielle à l'encontre des femmes recrutées dans les entreprises discriminatrices.

Asa Rosen indique l'existence d'un ensemble d'entreprises qui se différencient par leur goût pour la discrimination. (Havet. N et Sofer. C, 2002, P : 102). L'auteur montre que, les entreprises avec un goût pour la discrimination trop élevée n'embaucheront pas de femmes. Ainsi, les salaires ne sont pas décidés par les employeurs seulement. Ils sont déterminés selon un processus de négociation de type Nash²⁰, qui permet de résoudre le problème de la persistance des inégalités salariales à long terme.

Certains auteurs essayent de remédier à la critique adressée au modèle de prospection d'emploi, en spécifiant les formes d'emploi possible (emploi stable, contrat d'intérim, stage rémunéré, travail indépendant, etc.).

Cases et Lollivier (1994) estiment les probabilités de sortie du chômage vers des contrats à durée indéterminée C.D.I ou vers des contrats à durée déterminée C.D.D et par le biais de fichiers de grande taille sur le suivi des chômeurs, réalisé par l'INSEE entre 1986 et 1988. Les estimations obtenues à partir de cette enquête-emploi indiquent que, 32,6% des femmes et 36,7% des hommes sortant du chômage, vont vers un emploi de type CDI (englobe toutes les formes d'emplois précaires) (Cahuc & Zylberberg, 1996, pp.70, 71).

¹⁹ Le salaire de réservation tient compte de l'ensemble des paramètres affectant le marché du travail, comme la fréquence d'arrivée des offres et les allocations de chômage. (Cahuc & Zylberberg, 1996, p.73).

²⁰ Le processus de négociation de type Nash, réalisé par John Nash en 1950, est défini comme une négociation coopérative entre deux ou plusieurs partenaires, dans laquelle les associés cherchent à maximiser leurs gains mutuels. Ce processus est appliqué dans notre cas pour la négociation salarial.

2.2.7 Modèle des « 5M » de Brush et al (2009)

L'approche intégrée de l'entrepreneuriat féminin développée par Brush et al. (2009) est un modèle théorique clé qui permet de comprendre les spécificités structurelles et sociales de l'entrepreneuriat chez les femmes. Ce modèle est connu sous le nom de modèle des "5M", et propose une vision globale par rapport aux modèles traditionnels centrés uniquement sur l'individu et le capital. Cette approche comporte cinq dimensions à savoir, monnaie (money), marché (market), gestion (management), maternité (motherhood), et macro et méso-environnement (mesosystem).

Ce modèle vise, à enrichir le modèle économique standard, en intégrant des dimensions sociales, culturelles et structurelles. Ensuite, il permet de révéler les contraintes spécifiques rencontrées par les femmes dans leur parcours entrepreneurial. Enfin, il préconise les politiques de soutien les plus adaptées aux réalités concrètes de ces femmes entrepreneures. Le tableau ci-dessous explique les objectifs visés pour chacune des cinq dimensions.

Tableau 3. Objectifs ciblés par l'approche des "5M"

Les cinq dimensions (5M)	Objectifs visés
Monnaie	Accès aux ressources financières comme le capital de risque et les prêts bancaires.
Marché	Accès aux opportunités de marché (clients, réseaux commerciaux, partenariats, etc.
Gestion	Concerne notamment les compétences managériales, le leadership et les expériences antérieures.
Maternité	Fait référence aux responsabilités familiales et domestiques, dont il faut réaliser l'équilibre entre vie productive et vie personnelle (pro/per).
Méso-système	Représente l'environnement intermédiaire dans lequel évolue l'entrepreneur, entre l'individu et les grandes structures macro-économiques. Il intègre l'environnement institutionnel, culturel, et social dont il faut inclure certaines variables comme les normes de genre, et le cadre légal

Source : réalisé par les auteurs selon Brush et al, 2009, p.13.

2.3 Travaux réalisés sur les inégalités du genre au niveau du marché de travail algérien

Des études théoriques et économétriques menées sur le contexte algérien, ont montré les trajectoires distinctes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Depuis les années 2000, l'entrepreneuriat par genre devient un domaine d'investigation, en plein essor. Il établit notamment les dynamiques d'accès différencié à l'entrepreneuriat entre les deux groupes. Nous allons évoquer dans cet aperçu les deux points suivants : les inégalités de participation à l'emploi entre hommes et femmes en Algérie et les contributions axées sur les problématiques de l'entrepreneuriat féminin en Algérie.

2.3.1 Inégalités de participation à l'emploi entre hommes et femmes en Algérie

D'abord, plusieurs déterminants ont encouragé l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, tels que l'élévation du niveau d'éducation, le recul de l'âge au mariage, ainsi

que les changements des habitudes produisant de nouvelles règles sociales (Mentouri, 2004, p. 10).

Souaber (2006) analyse les raisons qui entravent une participation plus importante de la femme à l'activité économique. Selon les résultats d'une régression logistique appliquée aux données de l'enquête emploi de 2004 sur les deux catégories de femmes actives et inactives, le niveau d'instruction joue un rôle primordial dans l'insertion des femmes sur le marché du travail. Talahit dans son article, a réparti l'emploi féminin en Algérie en deux grandes périodes. La première période date de 1960 à 1980 qui se caractérise par un emploi féminin très faible, essentiellement urbain, salarié, relativement qualifié et public. Néanmoins, dans la deuxième période allant de 1985 à 2005, le taux d'activité féminin a augmenté suite à la nouvelle donne économique, à la transition démographique²¹ et aux mutations socioculturelles (Talahit, 2007, p. 3). Enfin, l'auteure a signalé deux contraintes pour la création d'emploi qui sont la contrainte institutionnelle et la contrainte relative à la faiblesse de la croissance.

L'objet de la thèse de Boufenik. F (2010) était l'intégration de l'approche genre comme thème transversal dans l'analyse économique du travail domestique en Algérie. Les principaux résultats obtenus par l'auteur indiquent que l'intégration du genre est une question de politique publique et que la marginalisation de la gente féminine, en termes d'accès, de mobilité, et de flexibilité de travail freine le développement en Algérie. Enfin, l'Algérie n'est pas dans une optique qui intègre l'approche genre, car les politiques publiques n'adoptent pas des lois qui visent à l'entrée égalitaire entre les deux genres (Boufenik, 2010, pp. 8,465). Cependant, l'enquête sur le terrain montre, qu'il existe dans la région de Tizi Ouzou plusieurs moyens conformes (les conditions institutionnelles, la ressource humaine, les moyens matériels) à l'intégration de la femme rurale dans le développement.

Hammouda et Souag (2012) exploitent deux enquêtes emploi de l'ONS (1997 et 2007), afin d'analyser les déterminants de la participation des hommes et des femmes à l'activité économique d'une part, et d'apprécier le rôle des caractéristiques individuelles dans le choix du statut d'occupation, d'autre part. Des résultats économétriques, montrent l'affectation non aléatoire des individus aux différents segments du marché du travail en Algérie. Les auteurs constataient que les hommes sont plus exposés pour occuper un emploi agricole ou non protégé par rapport aux femmes. Ainsi, le fait d'avoir un niveau d'instruction supérieur augmente les chances d'accéder à un emploi protégé (Hammouda & Souag, 2012, p. 13).

Lassassi et Muller (2014), analysent les déterminants du choix du secteur d'activité et les salaires des hommes et des femmes en Algérie. A l'aide de l'enquête nationale algérienne sur les consommations des ménages, les auteurs indiquent que les hommes sont bien payés par rapport aux femmes dans tous les segments du marché de travail. La discrimination salariale féminine est quasiment absente dans le secteur public. Les femmes sont plus exposées à la discrimination concernant l'occupation des postes supérieurs. De plus, les disparités salariales entre hommes et femmes peuvent être expliquées par des spécificités régionales comme la zone géographique.

²¹ Transition démographique : passage par étapes d'un régime démographique traditionnel, caractérisé par des taux de natalité et de mortalité élevés à un régime démographique moderne présentant les caractéristiques inverses (faible natalité, faible mortalité)(Echaudemaison, 1998, P : 447).

La régression logistique, appliquée sur l'enquête menée auprès des actifs de la wilaya de Tizi-Ouzou montre que l'âge, le capital humain ainsi que le genre agissent fortement sur la probabilité d'être au chômage plutôt qu'en emploi. Le modèle logit réalisé sur l'échantillon des femmes de cette région, désigne que l'âge, le capital humain et la situation matrimoniale forment les facteurs les plus déterminants dans l'orientation des femmes vers l'inactivité (Benhabib, 2017, p. 10).

L'étude de Gherbi (2023), sur l'emploi informel et l'accès des femmes au marché du travail en Afrique du Nord constituent une analyse très intéressante. D'après, les résultats du modèle logit binaire, la probabilité d'insertion des jeunes hommes au marché du travail est deux fois plus que des jeunes femmes dans les quatre pays. Le niveau d'éducation est négativement corrélé à la participation des jeunes au marché du travail. De plus, les personnes mariées sont moins susceptibles de participer au marché de l'emploi que les célibataires pour les quatre pays, mais la Tunisie reste le pays le plus avancé en ce qui concerne l'implication des jeunes sur le marché du travail, en particulier des femmes.

Selon un échantillon de 1004 jeunes actifs et d'après, un modèle probit, le choix d'accès à l'entrepreneuriat est déterminé par les caractéristiques sociodémographiques des jeunes et leur environnement familial. En fait, un jeune homme qui a un niveau d'éducation faible, et qui dépend d'une famille pauvre ou bien qui a un père auparavant entrepreneur, accroît la possibilité d'être entrepreneur. De même, les jeunes femmes qui ont un revenu personnel ou familial très faible se détournent vers l'activité indépendante (Bellache, 2023, p.107).

2.3.2 Contributions axées sur les problématiques de l'entrepreneuriat féminin en Algérie.

Le rôle du genre dans l'entrepreneuriat a été beaucoup étudié partout dans le monde, indiquant que les femmes ont une probabilité moindre de se lancer dans l'entrepreneuriat ou de devenir travailleuses indépendantes comparativement aux hommes (Caliendo et al. 2015; Reynolds 1997 ; Vossenbergh 2013).

L'étude empirique de Chennouf et Hafsi (2007) porte sur l'effet des caractéristiques du capital humain de l'individu, du secteur d'activité, de l'affiliation ou non à la sécurité sociale, etc., sur la probabilité d'être entrepreneure ou femmes au foyer (Chennouf & Hafsi, 2007, p. 1). Les résultats de leur contribution indiquent que le niveau éducatif, l'expérience professionnelle, être employé dans l'industrie et les services ont respectivement des effets positifs sur le fait d'être entrepreneur pour le premier modèle probit bivarié et d'être salarié dans le second modèle probit bivarié.

Ammar. K étudie les défis de l'entrepreneuriat féminin en Algérie, en s'appuyant sur des expériences internationales. Il considère que les stéréotypes de genre, les lacunes institutionnelles, et la progression lente des normes, sont la source de la sous-représentation des femmes par rapport aux hommes dans l'activité entrepreneuriale (Ammar, 2023).

Cheriet et Cherif montrent que, malgré la croissance de l'entrepreneuriat féminin, celui-ci reste confronté à des obstacles structurels et sociaux. Les principales motivations de l'entrepreneuriat sont l'indépendance financière, la flexibilité des horaires de travail. Outre la simplification des procédures administratives, la formation technologique devient un levier pour faciliter la gestion des entreprises et atteindre de nouveaux marchés (le commerce en ligne). Cependant, des barrières persistent pour les femmes plus âgées et en zones rurales. (Cheriet, & Cherif, 2024, p. 117).

Cherif, Badreddine & Sabri ont analysé les déterminants sociodémographiques de l'entrepreneuriat des femmes algériennes à partir des données MICS6 (2019). Les résultats obtenus indiquent que seulement 13,2 % des femmes actives exercent une activité entrepreneuriale. Des déterminants tels que l'âge, le statut marital et le niveau d'éducation sont significatifs, tandis que la formation professionnelle, la localisation ou les programmes publics d'aide n'ont pas d'effet notable (Cherif, Badreddine, & Sabri, 2025).

Conclusion

Aujourd'hui, l'égalité des genres présente une problématique d'équité et de justice. Elle constitue également un principe de droit international reconnu dans les droits de l'homme et des accords internationaux. Elle présente une condition nécessaire à la réalisation de la croissance économique et au développement durable.

L'ampleur de la discrimination du genre change considérablement dans l'espace et dans le temps, et devient de plus en plus une variable difficile à compter. Cependant, le Groupe de la Banque mondiale accroît son action concernant la lutte contre toutes formes de discrimination de genres, notamment pour les pays qui enregistrent un score d'égalité de genre très faible.

Le travail domestique rémunéré des femmes peut encourager l'égalité des genres, à travers le développement des services à domicile, qui donnent l'occasion à toutes catégories de femmes (scolarisées, diplômées, non diplômées) d'avoir une activité rémunérée. Néanmoins, ses emplois sont généralement précaires, mal reconnu (sans diplôme) et peu rémunérés. De ce fait, il est important de créer un organisme employeur en tant que médiateur afin d'assurer la qualité des emplois domestiques proposés.

Malgré, la hausse du taux d'activité féminin et l'externalisation du travail domestique (travail domestique rémunéré en dehors du domicile familial), la division du travail domestique par genre reste inchangée (Zarca, 1990, p.34).

Enfin, plusieurs travaux ont démontré que l'intégration du genre dans l'économie stimule la productivité économique, réduit la pauvreté, renforce la cohésion sociale et améliore le bien-être des générations actuelles et futures. L'accès des femmes à des postes de décision, améliore durablement les résultats économiques, sociaux, et environnementaux et renforce le rôle des institutions (BM, 2024). Les progrès vers la réalisation de l'objectif de développement durable, qui vise à atteindre l'égalité des genres d'ici à 2030, accusent un retard alarmant.

Chapitre 02 : Etat des lieux de l'activité par genre et analyse descriptive des salaires en Algérie

Chapitre 02 : Etat des lieux de l'activité par genre et analyse descriptive des salaires en Algérie

Introduction

La dynamique de l'activité en Algérie nous fournit une vision d'emblée du contexte de l'étude. L'activité est caractérisée essentiellement, par une croissance démographique²² accrue et un exode rural vers les zones agglomérées (l'urbanisation), qui ont modifié profondément la composition de la population active. De plus, l'arrivée de diverses formes d'emploi (l'intérim, le contrat à durée déterminée, le télétravail, les stages, etc.) rend la frontière entre l'emploi et le chômage de plus en plus floue.

Par ailleurs, l'analyse descriptive des salaires par genre sur le marché du travail algérien permet de comprendre la situation des salaires en général à savoir la structure, les caractéristiques et les écarts pouvant affecter les deux genres. Cette démarche descriptive est indispensable pour pouvoir analyser dans les prochains chapitres, les salaires par genre, à travers des explications et des recommandations possibles. Nous mobilisons dans ce chapitre les données nationales de l'ONS et de l'OIT.

Ce chapitre présente en premier lieu, un état des lieux des principaux indicateurs du marché du travail par genre en tenant compte des données récentes et disponibles. Nous traitons, d'abord, la population active par genre et âge, l'impact des PME sur la création d'emploi, la population en chômage et le rôle des pouvoirs publics pour éliminer la discrimination de genre et promouvoir la participation des femmes dans les postes de responsabilités et d'encadrement. Ensuite, nous examinons la structure du marché du travail en Algérie, en mettant l'accent sur la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activité ainsi que leurs caractéristiques sociodémographiques. Dans ce sillage, nous procéderons à l'analyse de la distribution globale des rémunérations en Algérie. Cette dernière, sera affinée en fonction des secteurs d'emploi, des catégories professionnelles, du niveau d'éducation et de l'expérience.

1. Population active par genre en Algérie

En 2023, selon l'ONS la population active a été estimée à 13 425 064 personnes, soit un taux d'activité de 42%. La population active masculine représente la majorité des actifs avec un taux de 72% comparativement à la population active féminine qui est égale à 18% (OIT, 2022). En Algérie, la structure de la population active dépend principalement du genre, de l'âge, du niveau d'instruction et du secteur d'activité de l'individu.

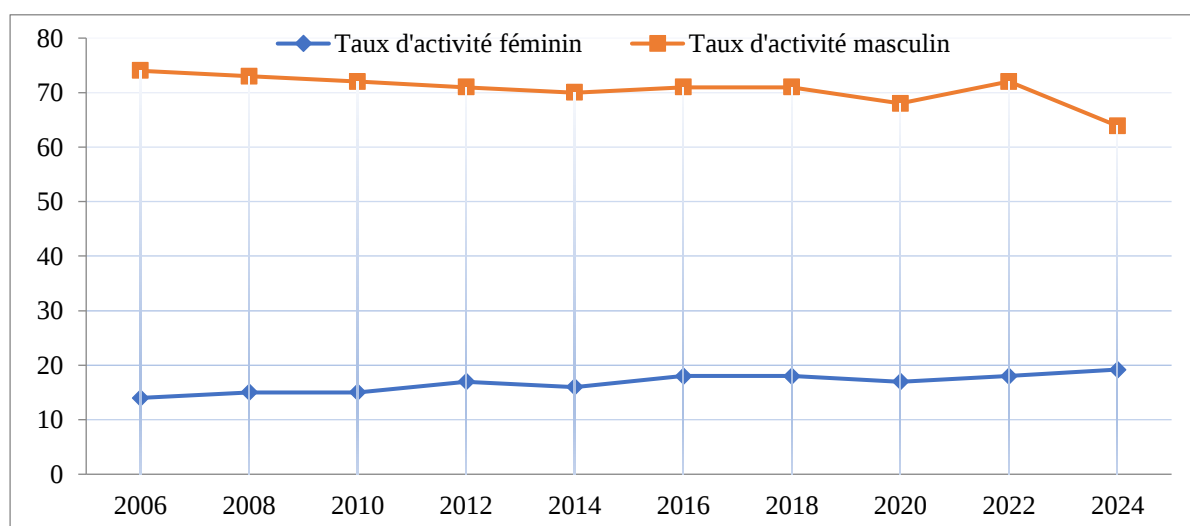
1.1 Evolution de la population active selon le genre

En Algérie, la population active a augmenté très faiblement par rapport à la croissance démographique. La figure 5 indique la variation du taux d'activité masculin et féminin en Algérie entre 2006 et 2022. Pendant plus de 20 ans, le taux d'activité des femmes reste très bas par rapport à celui des hommes. Cette situation persiste malgré les efforts consentis par l'Etat

²² La population résidente en Algérie est estimée à 46 344 000 personnes, avec un taux d'accroissement naturel de 1,52 %. Ainsi, la répartition par genre indique une légère prédominance de la population masculine qui représente 50,6 % par rapport à la population féminine (49,4 %), soit 103 hommes pour 100 femmes (ONS, 2023).

en matières, de progrès dans le domaine de l'éducation et l'exécution d'un cadre juridique favorable à l'égalité du genre. En 2006, le taux d'activité, ou la proportion des actifs sur l'ensemble de la population en âge de travailler est estimé à 69,9% pour les hommes contre uniquement 14,8% chez les femmes. En 2022, ce taux atteint 72% pour les hommes contre 18% pour les femmes. Nous constatons une lente augmentation du taux d'activité des femmes, de 2006 à 2022 (écart de 3,2 points). Quant à l'écart entre les deux genres, il reste très important tout au long de la période étudiée (16 ans).

Figure 5. Variation du taux d'activité par genre de 2006 à 2025



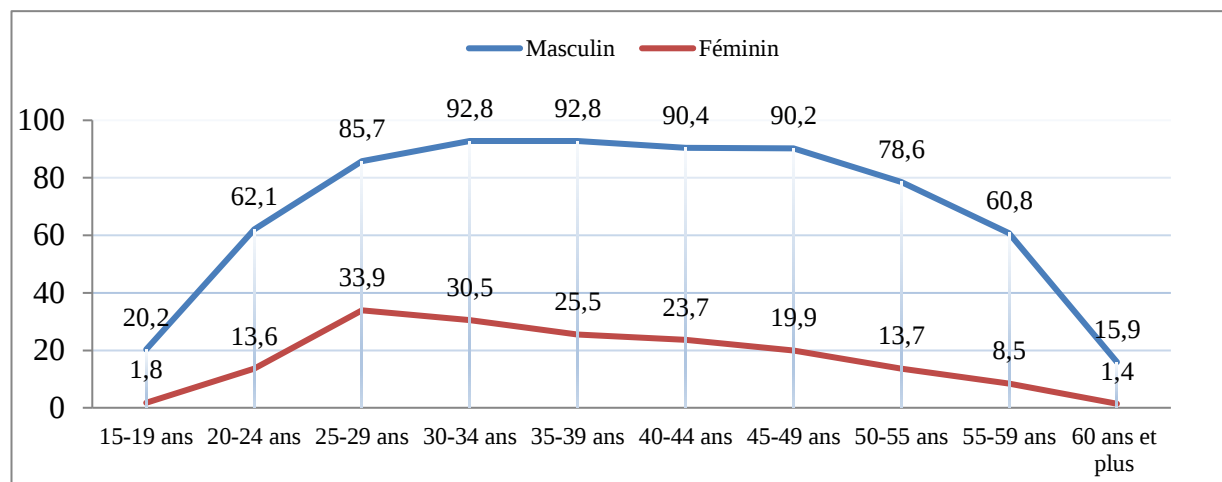
Source : réalisé par nous même à partir des estimations modélisées par l'OIT, 2025.

1.2 Configuration de la population active selon le genre et l'âge

En Algérie, la population en âge de travailler représente la majorité de la population totale. D'après les données récentes de l'ONS, les personnes âgées de 15 à 64 ans constituent près de 70 % de la population totale, ce qui traduit un potentiel important en main-d'œuvre. Ainsi, la population active est caractérisée par sa jeunesse, notamment pour la population active féminine.

La figure 6 montre que le taux d'activité est lié à l'âge de l'individu. En effet, avant l'âge de 20 ans, les taux d'activités sont encore faibles du fait de la confrontation scolaire. C'est à partir de 20 ans, que la plupart de la population se retrouve sur le marché du travail. Le taux d'activité masculin augmente avec l'âge jusqu'à la tranche d'âge de 35 à 39 ans, dans lequel, nous observons le plus fort taux d'activité (92,8%), lié aux responsabilités familiales attribuées à l'homme comme chef de ménage. A partir de 40 ans, ce taux décroît légèrement avec l'âge puis il décline fortement, après 60 ans (15,9%). Pareillement, chez les femmes, ce taux augmente avec l'âge mais il atteint son maximum à un âge plus précoce situé entre 25 et 29 ans (33,9%). A partir de l'âge de 30 ans, le taux d'activité féminin décroît progressivement, ce qui pourrait être expliqué probablement par le mariage, la maternité et les tâches ménagères obligeant une partie des femmes à se retirer du marché du travail.

Figure 6. Taux d'activité économique masculin et féminin selon le groupe d'âge

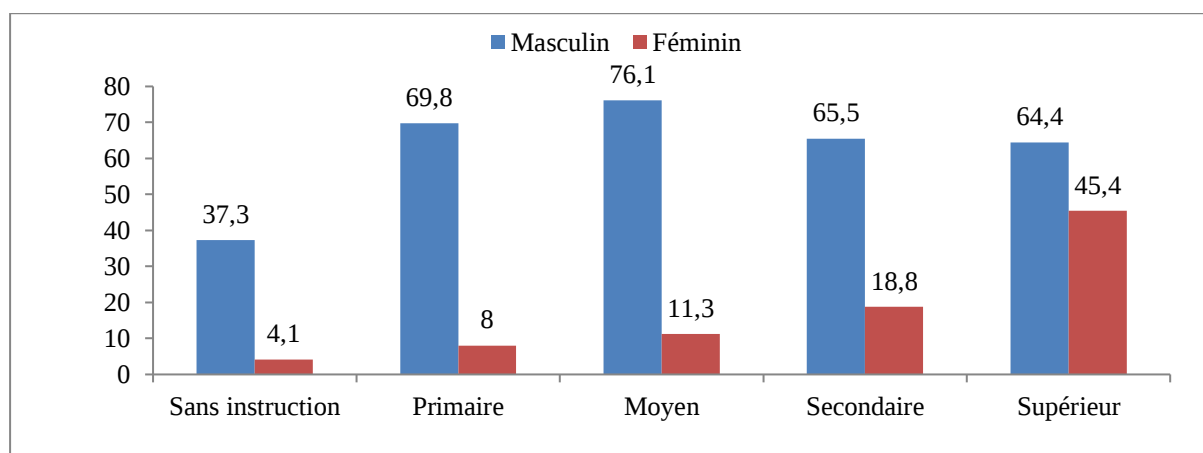


Source : réalisée par nous même à base des données de l'ONS, 2019, p.5.

1.3 Population active par genre et niveau d'instruction

Théoriquement, la qualité de la main d'œuvre est mesurée par son niveau d'instruction. La figure 7, montre la répartition du taux d'activité selon le genre et le niveau d'instruction en Algérie. Elle nous permet de constater qu'il y a une corrélation positive entre niveau d'instruction et taux d'activité féminin, c'est-à-dire, plus le niveau d'instruction est élevé chez les femmes, plus la probabilité d'être actif sur le marché du travail augmente. En effet, le taux d'activité passe de 4,1% pour les femmes sans instruction à 45,4% pour les femmes avec un niveau d'instruction supérieur. Pour les hommes, la situation est différente. Le taux d'activité augmente pour atteindre son maximum de 76,1% pour un niveau d'instruction moyen, puis il diminue légèrement pour s'établir au taux de 64,4% qui est relatif au niveau d'instruction supérieur. Cette situation s'explique par l'accès de la majorité des hommes à l'emploi pour un âge précoce, sans poursuivre leurs études, conséquences des responsabilités qui lui sont attribués au sein du ménage. De plus, les hommes peu instruits peuvent accéder à des métiers manuels ou techniques, moins accessibles aux femmes. Par ailleurs, plus une femme est instruite, plus elle a des chances pour surmonter les barrières sociales et culturelles.

Figure 7. Taux d'activité par genre et niveau d'instruction

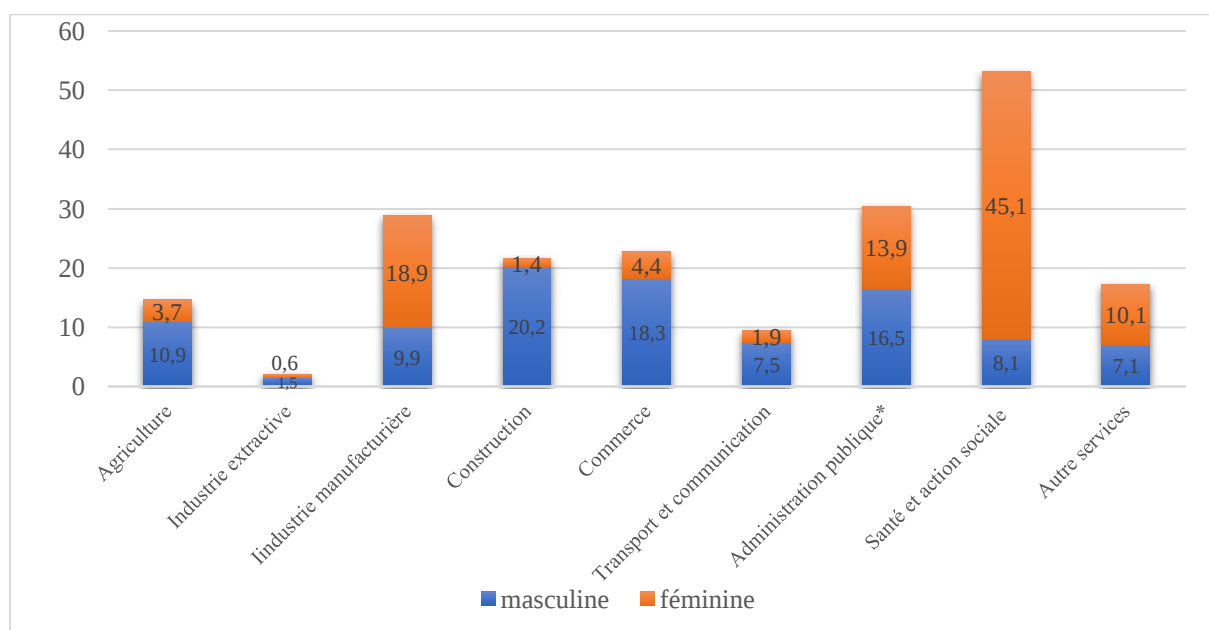


Source : réalisé par l'auteure à partir des données de l'ONS, 2019, p.5.

1.4 Population active selon le genre et le secteur d'activité

La répartition de la population active par secteur d'activité traduit une segmentation par genre du marché de l'emploi en Algérie. Certains secteurs d'activité sont majoritairement masculins, tandis que d'autres sont essentiellement féminins. La figure 8, indique la répartition de la population occupée par genre, et par secteur d'activité. La part de l'emploi masculin atteint 20,2% dans les travaux de construction, suite aux programmes d'aide à la construction réalisés par les pouvoirs publics. Dans ce secteur, l'emploi féminin ne représente que 1,4%. Ce taux justifie la perception du secteur de la construction comme activité majoritairement, voire exclusivement, masculine. Les secteurs du commerce et de l'administration publique emploient respectivement 18,3% et 16,5% d'hommes. Les activités agraires embauchent 10%, suivis par les secteurs santé, industrie et organisations sociales qui n'employaient que 9,9%, 8,1% et 1,5% respectivement. Pour les femmes, la part de l'emploi dans le secteur de la santé et de l'action sociale atteint 45,1%. Le secteur de l'industrie manufacturière est le deuxième employeur des femmes avec un taux de 18,9%, suivi par le secteur de l'administration publique avec un pourcentage de 13,9%. La part des secteurs du commerce, de l'agriculture, du transport, communication et de l'industrie extractive n'emploient que 4,4%, 3,7%, 1,9% et 0,9% respectivement.

Figure 8. Ventilation de la population occupée féminine et masculine par secteur d'activité (en %) en 2019



* Non compris la santé publique.

Source : réalisé par l'auteur à partir des données de l'ONS, 2019, p. 4.

1.5 Population occupée par catégorie professionnelle et genre

En 2019, selon la classification internationale des types de profession, nous constatons une différence importante entre les hommes et les femmes en termes de catégories professionnelles à savoir conducteurs d'installation et ouvriers de l'assemblage (les hommes représentent 98,8%, alors que les femmes symbolisent 1,2%), agriculteurs, personnels de services, commerçants et vendeurs, directeurs et gérants (90,2% sont des hommes contre seulement 9,8% de femmes).

Tableau 4. Répartition de la population occupée par groupe de profession et genre

Catégories professionnelle	% emploi masculin/emploi total	% emploi féminin/emploi total
Directeurs et gérants	90,2	9,8
Professions intellectuelles	45,2	54,8
Professions intermédiaires	62,5	37,5
Employés administratifs	43,1	56,9
Personnels de services, commerçants et vendeurs	90,5	9,5
Agriculteurs	93,4	6,6
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	83,7	16,3
Conducteurs d'installation, ouvriers de l'assemblage	98,8	1,2
Professions élémentaires	91,5	8,5
Non spécifié/ND	99,1	0,9
Total	81,7	18,3

Source : réalisé par nos soins à base des données de l'ONS, 2019, p.6.

Les hommes sont surreprésentés dans la majorité des catégories professionnelles, tandis que les femmes occupent principalement les professions administratives, intellectuelles et intermédiaires avec des taux respectivement de 56,9%, 54,8%, 37,5%. Nous constatons l'existence d'une segmentation par genre sur le marché du travail algérien, concernant les professions exercées par les hommes et celles occupées par les femmes.

2. Impact des PME sur la création de l'emploi féminin et masculin en Algérie

L'essor de l'activité entrepreneuriale en Algérie devient de plus en plus un levier stratégique pour le développement de l'économie du pays. L'encouragement de l'investissement dans les différents secteurs d'activités, à travers, l'octroi des crédits qu'ils soient destinés aux entreprises ou aux individus, offre une meilleure dynamique au marché du travail (création d'emploi, baisse du chômage).

La politique de l'Etat en matière de promotion à la création des PME a permis d'atteindre un taux de croissance annuel de 5,71% (MIPF, 2023, p.5).

L'accélération du rôle des dispositifs d'aide à la création d'emploi durant la période allant de 2008 à 2018 a contribué à une diminution du taux de chômage de 29,5% à 11,7%. Prenant l'exemple de l'ANGEM qui a créé près d'un million de postes d'emploi, dont les femmes diplômées des différents domaines d'enseignement et de formation professionnelle, artisanes, femmes au foyers et femmes à besoin spécifiques représentent environ 64% des bénéficiaires de ce dispositif (ONU, 2023, p.3). En plus des crédits octroyés par l'ANGEM, ce dispositif offre des formations sur la gestion de très petites entreprises, et l'éducation financière en général²³.

Les hommes ont plus d'opportunité d'avoir un crédit par rapport aux femmes. En effet, 63, 28 % du total des crédits octroyés par les pouvoirs publics sont destinés aux entrepreneurs masculins (MIPF, 2023, p. 26). Cela peut être expliqué par la nature des secteurs d'activité financés par l'Etat, qui sont généralement exercés par les hommes comme l'agriculture,

²³ L'ANGEM a mis en œuvre un site web qui facilite aux bénéficiaires la commercialisation de leurs produits.

l'industrie et le BTP. De plus, les femmes sont moins motivées à l'activité entrepreneuriale, dans la mesure où la conciliation entre vie professionnelle et vie privée semble difficile. Tandis que, les hommes ont plus d'esprits d'entrepreneur (indépendants, autonomes, etc.) suite au rôle attribué à l'homme comme chef de ménage au sein du foyer.

Tableau 5. Crédits octroyés par genre en Algérie

Genre	Nombre de prêts octroyés	Part (%)
Homme	611 449	63, 28
Femme	354 853	36, 72
Total	966 302	100,00

Source : MIPF, 2023, p. 26.

En 2022, le total des PME (80 521) créées en Algérie à contribuer à la création de 3 307 821 emplois (agents). Le tableau ci-dessous montre la répartition des postes emplois par secteur d'activité. Les 325 projets d'investissement ont contribué à la création de 7 779 postes d'emploi, soit une moyenne de 24 postes d'emplois par projet. Le secteur industriel et des services sont les plus générateurs d'emploi avec un potentiel respectivement de 5 446 postes et 1 702 offres d'emploi.

Tableau 6. Postes d'emploi créés par secteur d'activité de 1/1/2022 au 31/12/2022

Secteur d'activité	Nombre de poste d'emploi crée
Industrie	5 446
BTPH	252
Agriculture et pêche	379
Services	1 702
Total	7 779

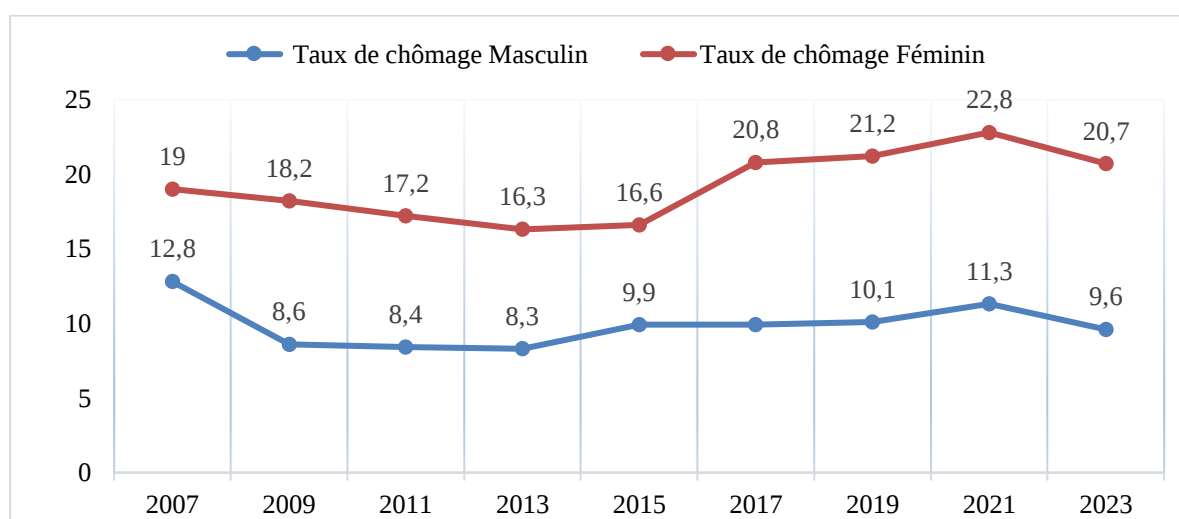
Source : MIPF, 2023, p. 21.

3. Population au chômage en Algérie

Depuis l'indépendance, l'Algérie a adopté des stratégies pour stimuler l'emploi grâce aux politiques de développement visant à réduire le chômage. En 2023, ce taux a été estimé à 11,8% (estimation modélisée par l'OIT), où le chômage est toujours plus important dans le monde urbain que dans le milieu rural.

3.1 Evolution du chômage par genre en Algérie

Pendant la dernière décennie, le chômage des femmes est le plus important. Il représente le double du taux de chômage des hommes. Durant la période 2007 à 2013, le taux de chômage des hommes et des femmes a connu une importante baisse. Il est passé de 12,8% à 8,3% pour les hommes et de 18,3% à 16,3% pour les femmes. Cette baisse est induite par la mise en place des dispositifs de soutien à l'emploi (ANSEJ, CNAC, ANGEM) sans discrimination aux femmes et aux hommes. De 2015 à 2019, le taux de chômage des hommes a connu une légère baisse passant de 9,9% à 9,1%. Pour les femmes, le taux a augmenté de 16,6 % à 20,4%. De 2019 à 2021, le taux de chômage masculin et féminin a augmenté pour atteindre respectivement 11,3% et 22,8%. Cette hausse est due à la propagation de la pandémie au niveau national (confinement), qui a provoqué l'arrêt de certaines entreprises. Par conséquent, plusieurs employeurs ont été licenciés. En 2023, le taux de chômage masculin et féminin a baissé pour atteindre un taux de 9,6% et 20,7% respectivement.

Figure 9. Evolution du chômage (en %) selon le genre (2007-2023)

Source : établie par nous même à partir des estimations modélisées par l'OIT, 2024.

3.2 Structure du chômage par genre selon le groupe d'âge

Selon les statistiques de l'ONS, les dispositifs d'aide à la création d'emplois n'ont pas pour autant contribué à l'absorption du taux de chômage en Algérie. En effet, le chômage des jeunes est en hausse par rapport à celui des adultes. Les principaux demandeurs d'emploi sont majoritairement des jeunes. Le taux de chômage affecte particulièrement cette population avec de considérables disparités par genre et âge. Pour la catégorie de moins de 20 ans, le taux de chômage s'élève à 29,4% (28,1% hommes, 44,8% femmes). Pour la catégorie de 20-24 ans, le taux atteint 26,2% (22,2% hommes, 45,1% femmes). Pour la catégorie de 25-29 ans, le taux enregistre une baisse en passant à 20,8% (15,4% hommes, 36% femmes). Les individus âgés de 55-59 ans, sont les moins touchés par le chômage. Le taux s'établit à 2,6% (2,1% d'hommes, 5,9% de femmes).

Tableau 7. Niveau du chômage (en%) par genre et groupe d'âge en 2019

Age	Masculin	Féminin	Total
Moins de 20 ans	28,1	44,8	29,4
20-24	22,2	45,1	26,2
25-29	15,4	36,1	20,8
30-34	8,4	18,7	10,9
35-39	5,6	12,7	7,2
40-44	4,1	10,4	5,5
45-49	3,8	5,7	4,1
50-54	3,1	7,0	3,7
55-59	2,1	5,9	2,6
Total	9,1	20,4	11,4

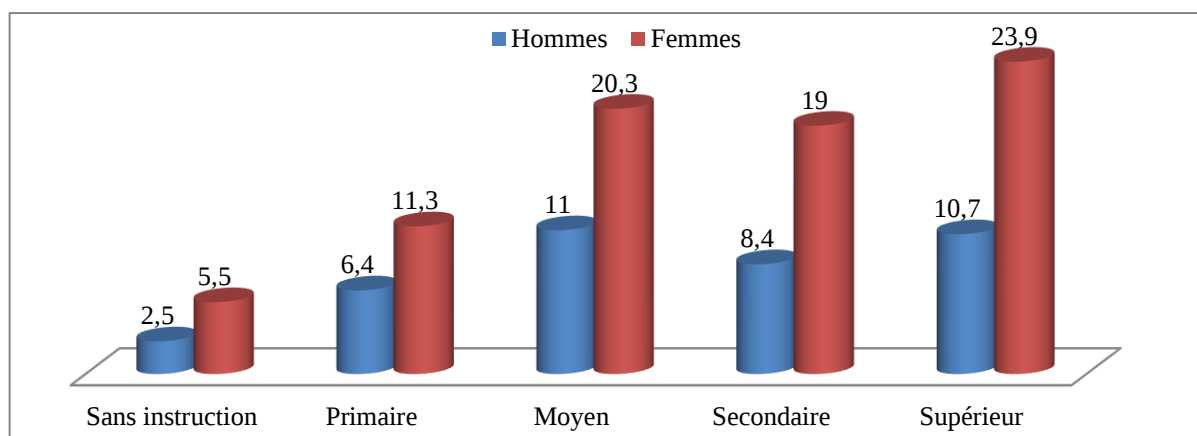
Source : réalisé à partir des données de l'ONS ,2019, p. 7.

3.3 Chômage par genre, niveau d'instruction, et diplôme obtenu

D'après l'ONS, le chômage féminin touchait davantage les universitaires, notamment les diplômés de l'enseignement supérieur. Ce phénomène peut être expliqué par le niveau d'éducation élevé des femmes par rapport aux hommes. Bien que, le marché du travail nécessite des employés compétents avec un niveau d'éducation élevé, le taux de chômage des hommes

ne dépend pas forcément de leur niveau d'éducation. En effet, ce taux est le plus faible pour les individus sans niveau d'instruction (2,5%) ou avec un niveau d'éducation primaire (6,4%). Les hommes possédant des niveaux d'instruction, moyens, secondaire et supérieur enregistrent des taux de chômage presque similaires. Ces taux s'établissent respectivement à 11%, 8,4% et 10,7%. Cependant, le taux de chômage féminin augmente avec l'amélioration du niveau d'éducation. En effet, le chômage en pourcentage pour les femmes sans instruction ou avec un niveau primaire s'établi respectivement à 5,5% et 11,3%. Ce taux s'accroît pour le niveau moyen (20,3%) et secondaire (19%), jusqu'à atteindre un taux de 23,9% pour le niveau supérieur.

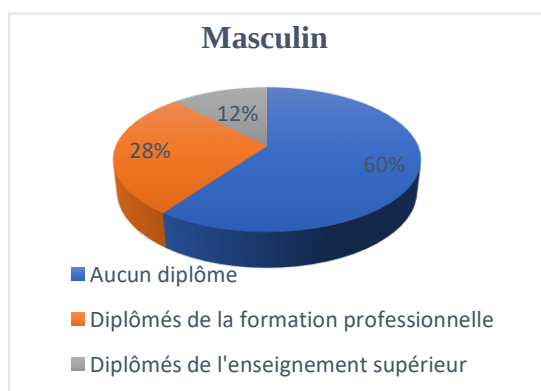
Figure 10. Taux de chômage selon le genre et le niveau d'instruction en 2019



Source : réalisé par nous même à partir des données de l'ONS, 2019, p. 7.

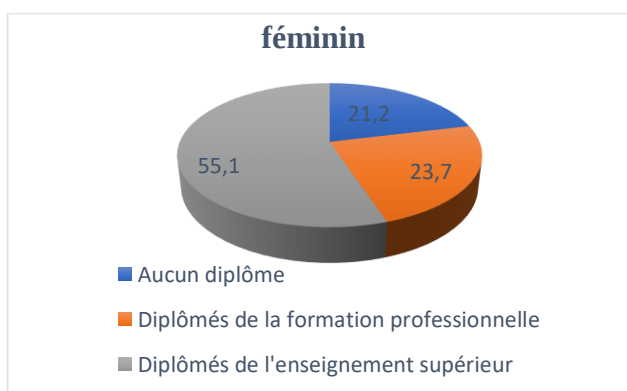
Les deux figures ci-dessous montrent que la possession d'un diplôme constitue une condition nécessaire mais pas suffisante pour apaiser le problème du chômage notamment pour les femmes. En effet, 55,1% des chômeurs sont des femmes diplômées de l'enseignement supérieurs, tandis que, les sans diplômées représentent seulement 21,2%. De plus, 60% de la population au chômage est représentée par des hommes sans aucun diplôme, alors que, 12% constituent des chômeurs diplômés de l'université. Nous constatons que l'obtention d'un diplôme augmente la possibilité d'avoir un emploi pour les hommes (confirmation de la théorie de Becker du capital humain), alors qu'il réduit la probabilité de participer au travail chez les femmes (le chômage touche principalement les femmes diplômées de l'enseignement supérieurs).

Figure 11. Taux de chômage masculin par diplôme



Source : ONS, 2019, p.6.

Figure 12. Taux de chômage féminin par diplôme



Source : ONS, 2019, p. 6.

4. Implication des pouvoirs publics dans la lutte contre la discrimination du genre et la promotion de la participation féminine dans des postes de responsabilité et d'encadrement

L'action du gouvernement algérien en faveur de l'égalité de genre interdit toutes formes de discrimination entre les deux groupes, par la mise en œuvre des garanties d'un accès équitable aux différents postes d'emploi, notamment les postes de responsabilités et d'encadrement. La loi promulguée en 2012 vise à la promotion de la femme au niveau des assemblées élues et à augmenter le nombre de femmes au sein des assemblées populaires nationales ou au niveau local et communal.

En juin 2020, le gouvernement algérien adopte un programme d'action qui vise à instaurer l'équité entre les deux genres dans tous les domaines. Ce plan permet d'intégrer les femmes dans des postes de responsabilités notamment les administrations publiques ou étatique. Dans le cadre d'un renforcement de la capacité des femmes élues, pour favoriser le processus de développement, l'État algérien s'engage dans un grand programme de formation. En Algérie, les femmes représentent 22% des travailleurs occupant des fonctions supérieures de l'État dans les différents domaines. En 2020, l'État compte 6 femmes qui occupent les postes de Ministre, de Secrétaire Général, de Consul Général, d'ambassadeur, de Présidente de parties politiques, de Wali, ainsi que, dans le domaine de l'armée nationale, où sont recensées trois femmes de grade de Général et une femme de grade de Général Major (ONU, 2021, p.3).

Tableau 8. Pourcentage des femmes occupants des fonctions supérieures dans certains domaines en Algérie

Domaine occupé	% des femmes
Ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme	57
Encadrement pédagogique dans le secteur de l'éducation nationale	56
Santé publique	55
Enseignement supérieur	46
Le corps de la magistrature	45
Ministère de l'éducation	57
Les services des affaires étrangères	30

Sources : Réalisé à partir des données de l'ONU, 2021, p.3.

5. Statut professionnel : définition et typologie

Dans cette section, nous abordons une définition du statut professionnel d'un individu selon l'OIT, ensuite, nous citons ces différents types pour le cas de l'Algérie.

5.1 Définition du statut professionnel

Le statut professionnel désigne le rapport entre une personne et son employeur dans le cadre d'une relation de travail. Cette relation a un effet direct sur la nature des contrats, les conditions de travail ainsi que les droits et les obligations (la protection sociale, le régime fiscal) de chacune des deux parties (Bouaziz, 2025, p.3). Il indique la situation juridique et sociale d'un individu au cours de son activité professionnelle. Il est donc indispensable de bien choisir le statut professionnel pour sécuriser la carrière ou l'activité économique.

5.2 Typologie du statut professionnel

Le statut professionnel d'un individu peut être de type salarié et/ou travailleur indépendant. Ce travailleur autonome peut être à son tour soit un entrepreneur individuel, un auto-entrepreneur (micro-entreprise) ou exerçant une profession libérale, Le statut

professionnel d'un individu en Algérie porte trois types de notions à savoir, le salarié, le travailleur indépendant et le Sous-traitant indépendant.

5.2.1 Salarié

Un salarié travaille sous un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. Il a des horaires définis, reçoit un salaire généralement mensuel (souvent lié avec le salaire minimum), et bénéficie d'une protection sociale plus étendue. L'employeur s'occupe de verser les cotisations sociales et de déduire l'impôt sur le revenu. En France, un salarié peut aussi bénéficier d'avantages comme les congés payés, les congés parentaux, et la protection contre le licenciement abusif, en plus des conventions collectives. La rémunération, est définie aux termes de l'article 83 de la loi 93-11, comme «la contrepartie du travail fourni par le travailleur », (autrement dit la rémunération), est soit un « salaire », soit un « revenu proportionnel » aux résultats, au sens de l'article 81 de la loi 93-11 relative aux relations de travail.

5.2.2 Travailleur indépendant (autonome)

Un travailleur autonome en Algérie est un individu qui exerce une activité économique pour son propre compte. Il perçoit directement des revenus générés par son activité, sans être attaché par un rapport contractuel avec un employeur, et qui assume lui-même les risques financiers et juridiques de son activité. Il peut exercer son travail selon trois formes juridiques distinctes (entrepreneur individuelle, auto-entrepreneur, profession libérale).

5.2.2.1 Entrepreneur individuel

L'entrepreneur individuel est une personne physique qui n'a pas de société et qui exerce une activité en son nom propre, sous un régime classique, avec des obligations fiscales. Il soumit à l'impôt sur le revenu global (IRG), et non à l'impôt sur les sociétés. Il peut réaliser des chiffres d'affaires plus importants, mais il n'a pas de plafond de revenus spécifique. Un entrepreneur individuel peut être un commerçant, un artisan, un agriculteur, etc.

5.2.2.2 Auto-entrepreneur (micro-entreprise)

Un auto-entrepreneur est une personne physique qui exerce une fonction en son propre nom. Cette "auto-entreprise" dispose d'un régime fiscal et juridique simplifié, afin de permettre à tout artisan, libéral ou freelancer de déclarer ses activités en vis-à-vis de l'État. C'est un Statut introduit dernièrement par la loi n°22-23 du 18 décembre 2022. Ce statut est conditionné par un âge légal, une nationalité algérienne ou un étranger résident et une activité éligible figurant sur une liste réglementaire. Cette entreprise individuelle porte plusieurs avantages à savoir, une imposition forfaitaire d'environ 0,5 %, affiliation à la CASNOS à travers une cotisation annuelle de près de 32 400 DA par an, une simplification administrative (sans registre du commerce, comptabilité allégée, facturation sans TVA, compte bancaire professionnel accessible), une éligibilité pour les fonctionnaires avec congé non rémunéré ou aménagement.

5.2.2.3 Profession libérale

Une profession libérale désigne une activité exercée de façon indépendante, sur la base de compétences intellectuelles, techniques ou artistiques, généralement acquises par une formation spécialisée. Un travailleur exerçant une fonction libérale dispose d'une plus grande flexibilité qu'un salarié en termes d'horaires et de lieu de travail. Il est engagé pour des missions ou projets définis. Bien qu'il ne bénéficie pas des mêmes avantages que les salariés (comme les avantages sociaux ou l'assurance maladie), il peut parfois accéder à certaines ressources ou

installations des entreprises pour lesquelles il travaille. Un indépendant qui exerce une fonction libérale peut être un médecin, un avocat, un comptable, etc.

Tableau 9. Récapitulatif du statut professionnel d'un individu et leurs critères correspondants en Algérie

Statut Critères	Salarié	Entrepreneur individuel	Auto-entrepreneur	Profession libérale
Statut juridique	Contrat de travail (CDD, CDI, etc.)	Personne physique (en nom propre)	Personne physique, sous un régime simplifié	Personne physique travaillant à titre indépendant
Protection sociale	CNAS	CASNOS	CASNOS (souvent avec cotisations réduites)	CASNOS ou caisse spécifique selon la profession
Régime fiscal	IRG prélevé sur salaire	IRG ou régime forfaitaire	Régime forfaitaire simplifié	IRG ou impôt selon revenus déclarés
Exemple	Enseignant, employé, infirmier	Commerçant, artisan, taxi	Coiffeur, vendeur à domicile, prestataire	Médecin, avocat, architecte, comptable

Source : réalisée à l'aide du journal officiel, 2022.

6. Structure des salaires en Algérie

La structure des salaires en Algérie est influencée par plusieurs facteurs économiques, sociaux et institutionnels. Elle reflète non seulement les caractéristiques du marché du travail, mais aussi les politiques publiques, la réglementation en matière de rémunération et la répartition sectorielle de l'emploi.

6.1 Salaire brut

Le salaire brut se différencie selon plusieurs critères à savoir, le secteur d'activité, les caractéristiques individuelles, les différences régionales et les évolutions exogènes du marché du travail.

Le SNMG est fixé par les pouvoirs publics par décret. Il comprend, tel qu'il a été défini par la législation algérienne (article 84 de la loi 90-11) :

- Le salaire de base ;
- Les indemnités et primes de toute nature, à l'exception des indemnités versées au titre de remboursement des frais engagés par le travailleur.

La détermination du SNMG dépend de plusieurs variables telles que la volonté des pouvoirs publics, en concertation, avec les représentants du patronat et ceux des travailleurs, en tenant compte de l'évolution de la productivité, de l'indice des prix et de la conjoncture économique générale. L'employeur doit respecter deux principes fondamentaux dans la conception de sa grille des salaires. Premier principe (externe) qui est le SNMG. Deuxième principe (interne), l'ordre hiérarchique découlant de la classification professionnelle.

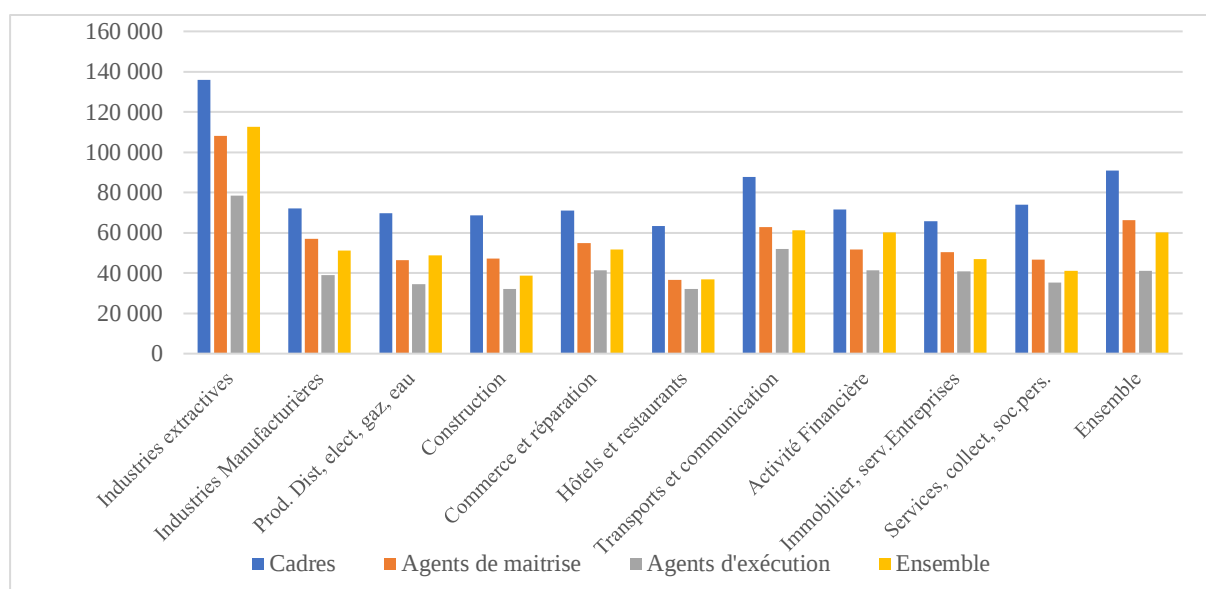
6.2 Distribution des salaires selon les secteurs

Le secteur d'activité affecte considérablement le niveau des salaires des individus en Algérie. Ces salaires peuvent varier soit selon le type de secteur (public ou privé), de section ou de qualification.

6.2.1 Secteur public et privé

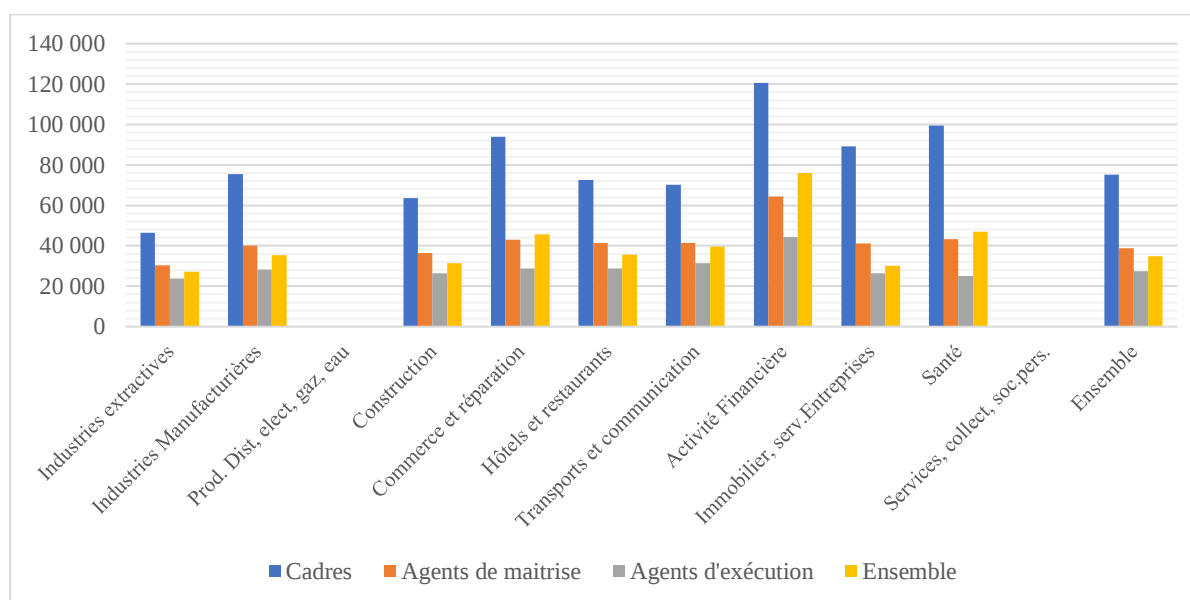
Relativement structuré, avec des grilles salariales réglementées. Les salaires sont souvent stables mais moins dynamiques que dans le secteur privé. Le tableau ci-dessous présente la répartition des salaires en Algérie selon la qualification et le secteur public. D'abord, le revenu d'un salarié dépend de sa structure hiérarchique au niveau de l'organisme employeur. En effet, quel que soit le secteur d'activité occupé, un cadre dans une entreprise est plus rémunéré par rapport à un agent de maîtrise et d'exécution. En comparant les salaires en fonction des secteurs d'activités, nous remarquons que le secteur d'industrie extractive est le secteur le mieux payé en Algérie. Prenant l'exemple d'un cadre qui gagne un salaire moyen de 135 873 DA par mois. Ce salaire représente plus que le double d'une rémunération d'un cadre relevant du secteur d'hôtellerie et de restauration.

Figure 13. Salaires nets moyens mensuels par section et qualification en (2021) DA dans le secteur public



Source : ONS, 2024, p. 8.

La comparaison entre secteur privé et public montre que les salaires moyens bruts sont légèrement importants dans le domaine privé. Les rémunérations diffèrent selon la productivité de travail, des primes de rendement, des négociations individuelles, etc. par rapport au secteur public où les revenus salariés changent suivant des grilles statutaires, avec des améliorations plus lentes. Nous remarquons que les salaires dans le secteur public sont relativement homogènes par rapport à la qualification des salariés. Dans le secteur privé, nous constatons des distorsions au niveau des revenus en termes de qualification. Cette situation est expliquée par la présence d'employés hautement qualifiés et d'autres peu qualifiés. Tandis que, le secteur public embauche au niveau des administrations, des organismes de santé et de l'éducation des employés souvent qualifiés et diplômés de l'enseignement supérieur.

Figure 14. Salaires nets moyens mensuel par section et qualification en 2021(DA) dans le secteur privé

Source : ONS, 2024, p.9.

6.2.2 Salaires moyens selon le secteur d'activité et le genre de l'individu

L'analyse de la répartition des salaires selon le genre montre que les hommes gagnent un salaire moyen de 60 642 DA, tandis que les femmes encaissent seulement 49 167 DA. Les hommes gagnent 23,3% de plus que les femmes²⁴. Ces dernières représentent 66 à 70% des employés du service public (éducation, santé, administration)²⁵. Elles occupent de 52 à 54% des postes dans les domaines financiers et des assurances²⁶. Tandis qu'environ 90% des hommes sont employés dans les industries extractives qui offrent des salaires élevés à hauteur de 114 100 DA, et représentent près de 80 % des employés du secteur BTP. Globalement le salaire moyen du secteur public atteint 61 300 DA, ce qui est presque le double du secteur privé (35 200 DA).

Tableau 10. Salaires moyens selon le secteur d'activité (2022-2025)

Secteur	Moyenne (DA)
Industries extractives	114 100
Activités financières / assurances	64 300
Public (global)	61 300
Privé (global)	35 200
Construction	~33 000
Immobilier / services aux entreprises	~36 000

Source : www-statista-com, 2025.

²⁴ algerie360.com, 2025.

²⁵ en.wikipedia.orgreddit.com, 2025.

²⁶ (econostrum.info+4observalgerie.com+4observalgerie.com+4).

6.3 Inégalités des salaires selon les caractéristiques individuelles

Les caractéristiques individuelles tels que le niveau d'éducation et de formation, l'expérience professionnelle, le genre, le statut professionnel et les disparités régionales affectent la formation des salaires des individus.

- **Niveau d'éducation et formation** : les individus diplômés de l'enseignement supérieur gagnent en moyenne davantage que ceux ayant un niveau d'éducation moindre. Les individus ayant seulement un niveau d'instruction primaire ou secondaire obtiennent généralement des emplois dans des secteurs à faible qualification et donc à faible revenu. Les emplois disponibles pour ce groupe sont souvent manuels ou dans des secteurs comme l'agriculture et le commerce de détail. Les personnes qui suivent des formations spécialisées dans des secteurs comme l'informatique, la mécanique, l'électrotechnique ou la gestion de projet peuvent bénéficier de salaires intéressants, bien qu'ils n'aient pas nécessairement un diplôme universitaire. Ces formations permettent aux travailleurs d'acquérir des compétences spécifiques, souvent très recherchées par les employeurs

- **Expérience professionnelle** : l'ancienneté et l'expérience professionnelle influencent directement le salaire des travailleurs dans tous les secteurs d'activité, notamment dans le secteur public. Dans les organismes publics, les salariés sont classés selon leur ancienneté dans des échelons qui déterminent le montant de leur salaire. Plus l'ancienneté est élevée, plus l'employé est placé dans des catégories salariales supérieures. Certaines entreprises octroient des primes spécifiques liées à l'ancienneté. Ces primes peuvent être calculées en pourcentage du salaire de base ou être des montants fixes.

- **Genre** : les disparités salariales entre les hommes et les femmes en Algérie sont influencées par de multiples facteurs (sociaux, économiques, culturels, etc.). D'abord, le rôle des femmes au sein du ménage (en tant que mère, gestion des responsabilités domestique, etc.) peut les pousser à accepter des fonctions faiblement rémunérées ou à travailler à temps partiel. De plus même si les femmes en Algérie ont un taux de scolarisation élevé, l'impact des diplômes sur leurs salaires reste limité. Les femmes diplômées ne parviennent pas à bénéficier d'une rémunération équivalente à celle des hommes diplômés, en raison de la segmentation du marché du travail et des discriminations basées sur le genre. En effet, les femmes sont parfois moins encouragées à suivre des formations techniques ou professionnelles dans des domaines jugés plus "masculins", ce qui limite leur accès à des postes de responsabilité et mieux rémunérés.

- **Statut professionnel** : les salariés bénéficient généralement de salaires fixes et réguliers, ce qui leur garantit une stabilité financière. Ils sont rémunérés selon un contrat de travail avec des horaires et des montants bien déterminés. Tandis que, les travailleurs indépendants qui ont un revenu flexible, ne bénéficient pas de mêmes avantages sociaux que les salariés. Ils doivent régulièrement financer eux-mêmes leur couverture santé, leur retraite, et leurs congés. Par conséquent, même si leur revenu brut semble similaire ou supérieur à celui des salariés, leur revenu net peut être moins élevé après avoir déduit ces multiples charges.

- **Disparités régionales** : les salaires peuvent aussi varier selon les régions. Les grandes villes comme Alger, Annaba et Constantine profitent de meilleures infrastructures, d'un tissu économique plus développé (concentration de grandes entreprises publiques et privées). Par conséquent, ces régions offrent généralement des salaires plus élevés, en particulier dans le secteur privé à savoir les services, l'industrie, les télécommunications et BTP, etc.

À l'inverse, les régions éloignées situées par exemple au sud du pays et les zones rurales souffrent généralement d'une économie peu dynamique, et d'un manque d'opportunités d'emploi (L'agriculture constitue le secteur d'activité dominant). Les salaires dans ces régions sont souvent faibles par rapport aux grandes villes. Par ailleurs, certains employés du secteur public bénéficient d'un salaire supérieur lié aux conditions géographiques et aux avantages accordés aux zones spécifiques (enseignement supérieur, administration publiques, secteur bancaire et financier, etc.).

Conclusion

En Algérie, la population active par genre est en croissance continue. Ce taux d'accroissement est très faible pour les femmes. En effet, en 2022, le taux d'activité masculin s'élève à 72%, contre uniquement 18% pour les femmes. La population active est caractérisée généralement par sa jeunesse. Contrairement aux femmes, l'insertion des hommes au marché du travail s'effectue à un âge plus précoce et son retrait à un âge plus avancé. En effet, le taux d'activité féminin commence à décroître sur le marché de l'emploi à l'âge de 30 ans, tandis que celui des hommes à l'âge de 40 ans. Ces différences constatées selon le genre peuvent s'expliquer par la dégradation des capacités physiques avec l'augmentation de l'âge pour les deux genres, et par les rôles différenciés attribués, au sein du ménage, au groupe masculin (chef de ménage) et au groupe féminin (reproduction, éducation des enfants, responsabilités ménagères). Selon l'ONS, le taux de chômage des jeunes est en hausse continue par rapport aux adultes. Pour les femmes, ce taux est quasiment le double de celui des hommes. Contrairement aux hommes, le chômage touche davantage les femmes diplômées de l'enseignement supérieur.

Durant la période 2008 et 2018, les PME ont fortement contribué à la création de l'emploi en Algérie. Elles ont participé à la création d'environ 3 307 821 de postes directs au niveau national. Cette contribution a considérablement réduit le taux de chômage féminin et masculin. En effet, les dispositifs d'aide à la création d'emploi ont parvenu à faire baisser le taux de chômage de 29,5% à 11,7%. Les crédits octroyés aux hommes représentent près de 63,28% contre uniquement 36,72% pour les femmes. Ces différences par genre, s'explique par la nature des secteurs d'activité financés par l'Etat. Ces financements sont généralement destinés aux hommes et concernent les domaines des BTP, de l'agriculture et de l'industrie.

La structure des salaires en Algérie est hétérogène, avec des disparités importantes. Certains emplois sont bien rémunérés (industries extractives, banques, télécommunications) et d'autres restent précaires ou faiblement rémunérés (commerce, les services, administrations, etc.). L'évolution des salaires en Algérie reste modérée et rattachée aux revenus pétroliers et à l'instabilité des prix. L'inflation a contribué à une érosion du pouvoir d'achat, sans être nécessairement compensée par des augmentations salariales réelles et proportionnelles pour les deux secteurs (privé et public).

Les réformes engagées par les pouvoirs publiques pour accroître la proportion de femmes dans les postes d'encadrement et de responsabilités demeurent faibles et marginales. La mise en œuvre de politiques visant à réduire les écarts salariaux, telles que l'amélioration de l'accès aux garderies d'enfants, la promotion de la participation féminine dans les secteurs dominés par les hommes et le renforcement des lois sur l'égalité salariale, est essentielle pour progresser vers une égalité effective sur le marché du travail.

**Chapitre 03 : Présentation du
territoire de l'échantillon retenu,
méthodes de traitement de l'enquête et
outils d'analyse quantitative**

Chapitre 03 : Présentation du territoire de l'échantillon retenu, méthodes de traitement de l'enquête et outils d'analyse quantitative

Introduction

Dans ce chapitre, nous offrons une vision généralisée du champ empirique de l'enquête ménage menée au niveau de la wilaya de Bejaia en 2021. Nous présentons l'espace territorial de la région, sur le plan géographique, démographique et socioéconomique. Cette présentation permet d'appréhender les phénomènes et les comportements qui peuvent exercer un effet sur l'emploi, et les salaires masculin et féminin dans cette région. En outre, nous abordons les choix méthodologiques (empirique, économétrique) adaptés pour réaliser une bonne spécification des objectifs souhaités. Nous scindons ce chapitre en cinq parties. Dans la première partie, nous présentons les caractéristiques géographiques et socioéconomiques du territoire de la wilaya de Bejaia. Nous exposons dans la deuxième partie, le choix de l'échantillon tiré des cinq communes de la wilaya et les principaux objectifs de l'enquête réalisée en 2021. Dans la troisième partie, nous arborons, la structure, le déroulement et le bilan statistique du questionnaire d'enquête. Dans les deux dernières parties, nous présentons les données et la méthodologie d'analyse statistique de l'échantillon ainsi que les modèles conceptuels à estimer.

1. Caractéristiques géographiques et socioéconomiques du territoire de la wilaya de Bejaia

Dans cette partie, nous abordons un bref aperçu géographique et socioéconomique de la wilaya de Bejaia. Nous présentons les caractéristiques géographiques et socioéconomiques par genre à savoir l'activité et le chômage, ainsi que l'évaluation de l'entrepreneuriat dans cette localité.

1.1 Caractéristiques géographiques du territoire de la wilaya de Bejaia

La wilaya de Bejaia est située au Nord-Est de l'Algérie. Elle est limitée au Nord par la mer méditerranée, à l'Est par la wilaya de Jijel, à l'Ouest par les wilayas de Tizi Ouzou et Bouira et au Sud par les wilayas de Bordj Bou Arreridj et Sétif. Elle occupe une superficie de 3 268 km². Les forêts profitent environs 38% de la superficie totale de la wilaya²⁷. Béjaïa est située entre les grands massifs du Djurdjura, des Bibans et des Babors. Elle est traversée par les grands fleuves tels que la Soummam (90 km), Agrioun (80 km), le Djemaa (46 km) et le Dass (30 km). Selon le sixième recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) réalisé en 2020 dans la wilaya de Bejaia, la population totale atteint 1 104 405 habitants dont 681 805 de personnes habitent les agglomérations chef-lieu, 324 641 dans les zones agglomérées et 97 959 vivent dans les zones éparses²⁸. La densité moyenne est de l'ordre de 305 habitants/Km². Cette dernière est relativement élevée dans les zones urbaines et faible dans les zones rurales.

1.2 Particularités socioéconomiques de la wilaya de Bejaia

Dans ce point, nous examinons les particularités sociales et économiques de la région de Bejaia à savoir, la population de cette wilaya en général et celle des communes enquêtées en

²⁷ https://fr.wikipedia.org/wiki/Wilaya_de_B%C3%A9ja%C3%AFa

²⁸ <https://interieur.gov.dz>, 2019.

particulier. Nous exposons le rôle des ressources naturelles dans l'essor de l'économie au niveau local, l'activité et le chômage par genre ainsi que quelques perspectives sur l'entrepreneuriat au niveau local. Par ailleurs, nous abordons les facteurs déterminants de l'emploi féminin à Bejaia et les indicateurs de développement humain dans la région.

1.2.1 Population de la région de Bejaia

L'organisation administrative de la wilaya de Bejaia est issue depuis le découpage administratif de 1974. Elle comprend 19 Daïras et 52 Communes.

Tableau 11. Population par zone de dispersion dans la wilaya de Bejaia et les communes enquêtées (2020)

Code ONS	Communes enquêtées	Zone épars		Zone agglomérée		Agglomération chef-lieu		Total de la commune	
		Nbre de districts	Pop	Nbre de districts	Pop	Nbre de districts	Pop	Nbre de districts	Pop
1	Bejaia	4	1665	13	1581	223	235225	240	238471
2	Amizour	15	7722	13	12601	25	25284	53	45607
11	Tichy	5	2582	6	5348	18	12685	29	20615
33	Tala Hamza	2	930	0	0	12	12928	14	13858
40	El-Kseur	11	5922	1	1140	29	28956	41	36018
Total communes		37	18821	33	20670	307	575688	377	354569
Total wilaya		232	97952	502	324641	693	681805	1427	1104405

Source : DPSB-Bejaia, 2020 et calculs personnels.

Le tableau ci-dessous montre une légère prépondérance de la population masculine par rapport à la population féminine à Bejaia. Cette tendance est confirmée également au niveau national

Tableau 12. Population par âge et genre dans la wilaya de Bejaia en 2025

Tranche d'âge	Genre	
	Homme	Femme
Moins de 5 ans	8 461	8 396
5-9 ans	7 506	7 279
10-14 ans	8 952	8 639
15-19 ans	10 749	10 712
20-24 ans	13 043	12 658
25-29 ans	12 368	11 767
30-34 ans	10 201	9 838
35-39 ans	9 238	8 898
40-44 ans	8 125	7 765
45-49 ans	6 408	6 012
50-54 ans	5 856	5 047
55-59 ans	4 815	4 070
60-64 ans	2 721	2 657

Source : <https://fr.city-facts.com>, 2025, p. 7.

En 2024, la population totale de la wilaya de Bejaia atteint 1 104 405 habitants avec une légère supériorité de la population masculine comparativement à la population féminine. L'univers de l'enquête est défini par l'ensemble des ménages de la wilaya de Bejaia dans laquelle nous optons pour cinq communes. Nous avons choisi une commune urbaine principale qui est Bejaia avec une population de 238 471 et deux autres communes avec un total de 45 607 habitants pour la commune d'Amizour et de 36 018 pour la commune d'El-Kseur. Nous avons sélectionné les deux communes rurales à savoir Tichy (commune côtière) avec une population de 20 615 et la commune de Tala Hamza (commune sous-peuplée) avec une population de 13 858 individus. Par ailleurs, la population est caractérisée par sa jeunesse notamment pour la tranche d'âge comprise entre 20 et 24 ans. Nous observons une nette amélioration de l'espérance de vie de la population avec une tendance au vieillissement.

1.2.2 Le rôle des ressources naturelles dans l'essor de l'économie de la région

La wilaya de Bejaia est dotée d'importantes ressources naturelles permettant de développer son économie en général et de créer de nouveaux postes d'emploi en particulier. En effet, elle possède des superficies importantes de terres agricoles, exploitées dans la cultivation des arbres fruitiers tels que les agrumes et l'élevage bovins laitiers. Cette position lui permet de développer en particulier le secteur de l'agriculture dans la région. Ces ressources hydriques s'élèvent à près de 426 hm³ dont 212 hm³ sont effectivement mobilisées. La position maritime de la wilaya accorde davantage des opportunités pour les activités de productions. De plus, la présence de 22 gîtes miniers stratégiques constitue un atout en matière de substances minérales, métalliques et non métalliques qui sont des sources importantes pour l'économie nationale²⁹. La wilaya de Bejaia constitue un marché important de produits locaux artisanaux (poterie, tissage), agricoles (olives, figues) et agro-alimentaires (sucre, huile de table), qui sont destinés parfois à l'exportation. Ces différents produits sont réalisés principalement par des artisans, et grâce à l'implantation de diverses entreprises comme « ifri » et le groupe industriel « Cevital ». Grâce à son port de commerce international, elle occupe la seconde place après la wilaya d'Alger en termes de volume d'activité. Enfin, malgré sa position géographique et son patrimoine historique, la wilaya de Bejaia n'arrive pas à développer son activité touristique à grande échelle avec un afflux principalement constitué de touristes algériens ou des immigrants originaires de la région.

1.2.3 L'activité et le chômage par genre à Bejaia

La population active de la région de Bejaia représente 45,4% de la population totale (1 014 050 individus (DPSB, 2024). Elle est estimée à 36 030 personnes en 2015, dont 90,1% (32 453 hommes) sont des hommes et 9,9% (3 577 femmes) sont des femmes. La division par genre, procure à la wilaya une insertion féminine au marché de l'emploi moindre par rapport à la moyenne nationale, qui est estimée à 22,9% du total de la population active de 2024³⁰. La population active est particulièrement concentrée dans les zones urbaines où nous enregistrons le développement des infrastructures et de différentes institutions qui offrent des opportunités meilleures à l'emploi masculin et féminin. Par ailleurs, l'activité des femmes dans le milieu rural est très faible notamment avec le développement du travail informel et la domination des stéréotypes envers le travail féminin. De ce fait, l'activité féminine à Bejaia est généralement

²⁹ <https://www.dcwbejaia.dz/index.php/wil06>.

³⁰ avocatalgerien.com, 2025.

centralisée dans le milieu urbain et le secteur public tels que l'enseignement, l'administration et la santé. Tandis que, les hommes sont généralement présents dans les secteurs industriels, agricoles et de construction. De plus, les femmes sont surreprésentées dans les activités informelles (artisanat, jardinage, élevage des animaux, etc.) exercées à domicile et caractérisées par des conditions précaires et des revenus de subsistance généralement faibles (Gherbi, 2012, p.2). Des enquêtes effectuées sur certaines communes de la wilaya de Bejaia montrent des disparités par genre du taux de chômage. Les femmes diplômées sont davantage touchées par le chômage par rapport aux hommes. Ce taux est plus élevé dans les zones urbaines comparativement aux zones rurales.

Tableau 13. Statistiques sur le travail à Bejaia

Indicateurs	Effectifs
Population totale	1 014 050
Population active	460 851
Population occupée	396 061
Population au chômage	64 790
Taux de chômage	14,06 %

Source : nos calculs et données de la DPSG-Bejaia, 2024.

1.2.3.1 L'entrepreneuriat selon le genre dans la wilaya de Bejaia

Malgré, l'amélioration de l'entrepreneuriat féminin à Bejaia, à travers la création des micro entreprises spécialisées dans les services et l'artisanat, l'activité entrepreneuriale reste dominée par les hommes.

Tableau 14. Partage des entreprises par secteur d'activité (au 20/08/ 2024)

N°	Secteurs d'activités	Nombre de PME	Nombre d'emplois
01	Agriculture et pêche	684	2586
02	Eaux et énergie	10	32
03	Hydrocarbures	1	1
04	Services et travaux publics pétroliers	0	0
05	Mines et carrières	51	496
06	ISMME	894	2817
07	Matériaux de construction	494	2094
08	Bâtiments et travaux publics	7754	23100
09	Chimie, caoutchoucs, plastique	313	1077
10	Industries agroalimentaires	1402	4759
11	Industrie Textile	448	782
12	Industries des cuirs et chaussures	29	55
13	Industrie du bois	1518	2830
14	Industries diverses	152	299
15	Transport et communication	5706	8071
16	Commerces, Hôtellerie et restauration	9851	16 880
17	Services fournis aux entreprises	3097	11138
18	Service fournis aux ménages	3368	5418
19	Établissements financiers	131	490
20	Affaires immobilières	517	1207
21	Services pour collectivités	289	1452
Total		36 709	85 539

Source : DI-Bejaia, 2024.

Aujourd'hui, la wilaya de Bejaia enregistre un fort dynamisme concernant la création de PME et de micro entreprises privées. En Août 2024, elle compte 36 709 PME contribuant à la création de 85 539 emplois dans de divers secteurs d'activités. Le tableau ci-dessus montre la corrélation positive entre le nombre de PME implantées et le volume des emplois créés dans la région. Par exemple, le secteur de commerce et des BTP qui enregistrent l'effectif de PME le plus important dans la wilaya de Bejaia, permettent de créer 12814 et 23100 postes d'emplois respectivement.

1.2.3.2 Les facteurs déterminants de l'emploi féminin à Bejaia

La population active féminine de la wilaya de Bejaia, qui est en majorité diplômée, constitue un capital humain très intéressant pour le développement socioéconomique de la région. Néanmoins, beaucoup de facteurs peuvent affecter la pleine participation des femmes au marché du travail dans la région, tels que le niveau d'éducation, le milieu de résidence, la double charge du travail domestique et marchand, les stéréotypes, la discrimination, et les problèmes liés à l'implantation des PME.

Le niveau d'éducation supérieur offre aux femmes un avantage meilleur à la participation au marché du travail. En effet, avoir un niveau d'instruction élevé, accroît la possibilité d'être un employé dans de bonnes conditions (emploi décent, bien payé).

Le milieu de résidence peut décourager ou encourager l'accès des femmes à l'emploi. En effet, habiter dans une zone rurale où les offres d'emploi et les infrastructures sont limitées rendent les femmes démotivées. Tandis que, le milieu urbain encourage l'insertion des femmes au marché de l'emploi.

La double charge attribuée à la femme active concernant le travail marchand et le travail à domicile nécessite la transformation de certaines normes sociales, comme le partage des tâches ménagères entre les membres de la famille. L'intervention des collectivités locales et des pouvoirs publics peut alléger les charges sur les femmes, comme la réalisation des crèches qui sont très limitées dans la région afin de répondre aux besoins de chaque commune.

De plus, même si l'égalité de droit entre les hommes et les femmes semble réalisée sur le marché du travail, il apparait que les femmes sont plus touchées par rapport aux hommes par des comportements stéréotypés et des discriminations à l'embauche qu'ils soient de la part des employés, des collègues du travail ou des clients.

Tableau 15. Nombre de crèches et d'enfants par commune enquêtée de la wilaya de Bejaia

Commune	Nombre de crèches	Nombre d'enfants
Bejaia	53	4 510
Amizour	4	287
Tichy	3	130
Tala Hamza	1	50
El Kseur	8	391
Total	69	5 368

Source : DPSB-Bejaia, 2024.

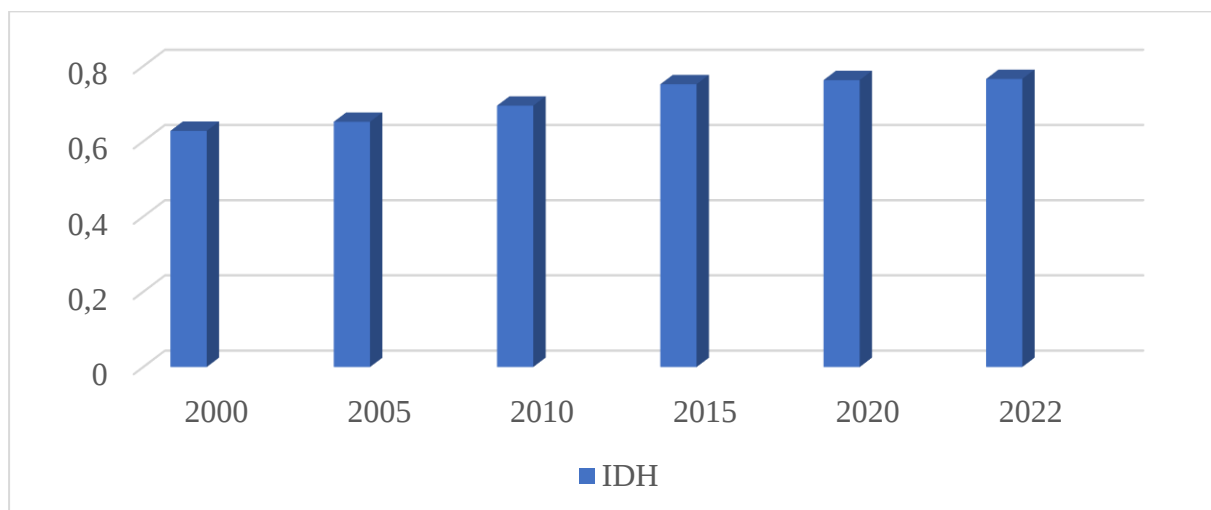
Les femmes entrepreneures ont rencontré d'autres problèmes tels que l'insuffisance d'accès au financement et aux informations, l'absence de formation en gestion d'entreprises et compris pour les hommes et la complication des procédures administratives et les charges fiscales lourdes à supporter lors de la création des micros entreprises.

1.2.4 Indicateurs de développement humain dans la wilaya de Bejaia

L'indice de développement humain regroupe les trois indicateurs à savoir l'espérance de vie, le niveau d'éducation et le revenu par habitant. Cet indice connaît une croissance continue au niveau local. Il passe de 0,628 en 2000 à 0,766 en 2022. Selon les mêmes sources de données, l'Algérie a connu une amélioration de son niveau d'IDH entre 1990 (0,59) et 2022 (0,745). La wilaya de Bejaia affiche un IDH élevé à la moyenne nationale et figure parmi les dix localisations africaines possédant le plus haut niveau d'IDH. Ce progrès en matière de développement humain est lié à l'amélioration de l'espérance de vie (à cause des avancées réalisées dans le système santé), à la scolarisation et du revenu par habitants.

Selon les données de Global Data Lab de 2022, les hommes (0,791) ont un IDH meilleur de 0,086 point par rapport à celui des femmes (0,705). Cet écart explique l'existence d'inégalité apparente de genre en matière d'éducation, de santé ou de revenu.

Figure 15. Evolution de l'IDH de 2000 à 2022 dans la région de Bejaia



Source : Global Data Lab, 2025.

2 Choix de l'échantillon et les objectifs de l'enquête

Nous avons retenu les cinq communes de la région de Bejaia qui forment l'aspect géographique (rural, urbain), démographique (importance de la population en âge de travailler), et économique (implantation des entreprises hétérogènes comme les entreprises manufacturières et agro-alimentaire) de l'échantillon retenu. Cet échantillon est affecté principalement par la propagation de la pandémie internationale (COVID-19) au niveau de la wilaya de Bejaia. En effet, la plupart des ménages ont refusé de répondre au questionnaire pour des mesures sanitaires. Etant contraintes, nous nous sommes dirigées vers les grands centres urbains pour faire interroger directement les individus (unité déclarante)³¹ et de leur demander de répondre à la place de leurs membres de famille (frère, sœurs, parents, enfants, etc.). Pour pouvoir cerner la population active occupée qui se trouve au chômage ³²(selon la définition du

³¹ L'unité déclarante représente l'individu qui donne des informations sur d'autres personnes ; par exemple, une mère interrogée sur ses enfants ou son mari. Alors que, l'unité de référence est la personne sur laquelle on demande des informations.

³² Le chômage est défini par le BIT depuis 1982, comme une personne en âge de travailler (âgée de 15 ans et plus), qui remplit les trois critères suivants : sans travail, disponibles pour travailler, et à la recherche d'un emploi (BIT, 1982, p. 2).

BIT), nous avons pris en compte la définition du salariat³³ qui ne tient pas en compte, le type de contrat de travail (qu'il soit formel ou informel) pour avoir le droit de percevoir un revenu (d'où vient l'existence de la différence entre un chômeur et une personne sans emploi). La définition du chômage est très étroite par rapport à l'évolution que connaît actuellement le marché du travail. Par conséquent, l'échantillon retenu a été surreprésenté des ménages urbains, et dans certains cas les informations recueillies sont imprécises dans la mesure où certains individus qui ont répondu à la place de leurs membres de famille ne disposent pas de l'information parfaite. De ce fait, nous avons choisi d'éliminer certains questionnaires qui contiennent des données manquantes ou imprécises.

L'objet de cette étude expérimentale consiste à déterminer les caractéristiques démographiques et sociales des ménages de la wilaya de Bejaia et d'estimer la situation de l'emploi et des salaires selon le genre dans la région. Nous retenons plusieurs critères tels que le nombre d'employés et des chômeurs, la structure de l'emploi, le volume des salaires, le nombre d'heures travaillées par semaines, etc. Nous évaluons le travail sous l'aspect égalité professionnelle dans les communes enquêtées. L'analyse réalisée au niveau local peut être transposée au niveau national à travers les résultats statistiques obtenus.

3 Structure, déroulement et bilan statistique du questionnaire d'enquête

L'objectif de cette partie est de présenter la composition du questionnaire et son déroulement à savoir la période et le canal de diffusion du questionnaire. Nous élaborons un bilan statistique récapitulatif des réponses transcrites.

3.1 Composition du formulaire d'enquête

Le questionnaire comporte 26 questions élaborées en trois divisions (Cf., annexes). La première partie, identifie l'individu à travers 10 questions adressées à toutes les catégories d'enquêtés. Cette rubrique porte sur les caractéristiques individuelles, à savoir la commune et la zone d'habitation, le genre, l'âge, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction, le statut professionnel, l'accès à la formation, et l'affiliation à la sécurité sociale.

La deuxième partie porte sur les caractéristiques de l'emploi et du salaire des actifs. Elle comprend 12 questions destinées seulement aux employés (salariés, indépendants), alors que les chômeurs sont tenus de répondre uniquement à la première partie du questionnaire. Ces caractéristiques peuvent être résumées aux lieux de travail, modes de participation à l'emploi, secteurs d'activité et leurs natures juridiques ainsi que le type et le nombre d'heures travaillées par semaine, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat de travail, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, et le revenu mensuel.

La troisième partie, vise à évaluer les circonstances de travail en matière d'égalité du genre dans la région de Bejaia. Cette partie comporte 4 questions. Dans cette dernière rubrique, nous évoquons la manière dont les hommes et les femmes sont traités dans le milieu de travail notamment par les responsables de l'organisation, les collègues de travail, ou les clients. Nous analysons l'avis des employés sur l'égalité des conditions de travail masculin et féminin fournies par l'organisme employeur, à savoir la surface des postes de travail, les capacités et les performances du matériel utilisés. Enfin, nous procédons à la comparaison du nombre d'hommes et de femmes employés et responsables dans l'organisme de travail.

³³ Le salariat est une relation économique et sociale entre l'employeur et l'employé dans le cadre d'un contrat de travail formel ou informel, dans l'objectif de générer un profit pour l'employeur (<https://fr.wikipedia.org/wiki/Salariatr>).

3.2 Déroulement du questionnaire

Avant de commencer l'enquête, nous avons opté pour une séance de formation en vue de gérer au mieux notre questionnaire. Cette formation comprend divers points, à savoir la relation entre les enquêtrices et les enquêtés, le partage des tâches entre les deux enquêtrices, l'assimilation de la finalité visée par l'enquête, l'explication et la simplification des différents concepts du questionnaire et le respect du temps nécessaire à l'exécution de chaque questionnaire, etc.

Chaque enquêtrice (moi-même et une autre enquêtrice ayant un niveau d'étude secondaire) est tenue d'interroger un individu ou parfois les deux questionnent à la fois une seule personne, dans le cas où le répondant n'a pas bien saisi le dialecte de l'une des deux enquêtrices. Le choix d'une femme en tant qu'enquêtrice a facilité l'acceptation des ménages de répondre au questionnaire notamment lorsqu'il s'agit d'un répondant de genre féminin.

Durant la période de l'enquête, qui a duré environ vingt jours (du mois de mars au mois d'avril), nous avons examiné et arrangé soigneusement les questionnaires accomplis dans l'objectif de vérifier que les enquêtés ont répondu à toutes les questions et que les enquêtrices n'ont pas omis de mentionner l'ensemble des informations collectées.

Les informations recueillies en format papier (537 questionnaires retenus) ont été validées et saisies sur le logiciel SPSS qui est le plus recommandé dans le cas des données qualitatives. Cette étape de saisie de données a été effectuée par nos soins et a duré d'environ deux mois. Enfin, le dépouillement et le codage des résultats, permettent de transcrire les réponses des enquêtés sous une forme homogène dans le logiciel SPSS pour pouvoir les analyser, les traiter, les comparer et ensuite d'établir les relations entre les différentes variables.

3.3 Bilan statistique de l'enquête

L'enquête ménage effectuée au niveau de la wilaya de Bejaia comprend 537 individus dont 249 sont des hommes et 288 sont des femmes. Concernant la zone de résidence, nous avons enregistré 287 personnes qui vivent dans les zones urbaines contre 250 individus qui habitent les zones rurales. Nous avons choisi cinq communes (2 urbaines, 3 rurales), dont la commune de Bejaia porte le nombre d'enquêtés le plus important (200 individus), suivie par celle d'Amizour (106 personnes) puis El-Kseur (87 individus), Tichy (77 individus), et la commune de Tala Hamza avec un nombre de 67 personnes.

Nous avons réparti les individus enquêtés de chaque commune selon leur genre et leur milieu d'habitation.

Tableau 16. Classification des individus enquêtés par communes d'habitation, genre et milieu de résidence

Commune d'habitation	Type de commune	Individus enquêtés	Genre de l'individu		Milieu de résidence	
			Homme	Femme	Zone rurale	Zone urbaine
Bejaia	Urbaine	200	91	109	33	167
Amizour	Rurale	106	51	55	83	23
El-Kseur	Urbaine	87	34	43	48	29
Tichy	Rurale	77	34	33	58	9
Tala Hamza	Rurale	67	39	48	28	59
Total		537	249	288	250	287

Source : réalisé par nos soins.

4 Présentation des informations collectées et méthodologie d'analyse économétrique

Dans cette partie, nous présentons les données de l'enquête et la méthodologie d'analyse statistiques des différents modèles adoptés dans cette étude, à savoir la méthode d'ACM,

l'estimation du modèle logistique multinomial et binaire ainsi que le modèle des fonctions de gains estimé par la méthode des moindres carré ordinaires.

4.1 Présentation des données de l'échantillon

Concernant le volet économétrique de cette étude, nous utilisons la base de données tirée de l'enquête ménage réalisée en 2021 dans la wilaya de Bejaia. Cette enquête comporte un échantillon tiré au hasard et constitué de 537 individus dont 288 sont des femmes et 249 sont des hommes répartis sur 5 communes, à savoir Bejaia (urbaine), Amizour (rurale), Tichy (rurale), Tala Hamza (rurale), et El Kseur (urbaine). Cette étude regroupe les individus âgés de 18 ans et plus déclarant être des actifs (occupés, non occupés). Les modalités par genre de la variable statut professionnel sont réparties en 120 Chômeurs (27 hommes, 94 femmes), 325 salariés (159 hommes, 166 femmes) et 91 indépendants (63 hommes, 28 femmes).

L'enquête sur l'emploi et le genre est réalisée essentiellement dans les grands centres urbains (agglomération chef-lieu) de la région. Les données de l'échantillon contiennent trois types de variables. Nous retenons des variables continues (âge, revenu), des variables binaires (genre, milieu de résidence) et des variables qualitatives avec plus de deux modalités (situation matrimoniale, niveau d'instruction, secteur d'activité, secteur juridique, catégorie professionnelle, type de contrat, type d'horaire et nombre d'heures par semaine).

4.2 Méthodologie d'analyse économétrique

Nous optons pour une méthodologie d'enquête direct auprès des ménages afin de procéder à une collecte d'information facile et d'avantage exhaustive sur les spécificités socioéconomiques des hommes et des femmes. Cette méthode permet d'appréhender l'effectif des chômeurs qui semble être sous-évalué au niveau de la wilaya de Bejaia.

L'étude économétrique vise à introduire une analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM) et d'estimer deux modèles logistiques multinomial et binaire avec l'explication de leur objectifs, les règles d'interprétation et les formulations mathématiques utilisées. Le premier modèle permet de mesurer la probabilité d'avoir un emploi en tant que salarié ou indépendant, ou de rester au chômage pour les hommes et les femmes. Le deuxième modèle identifie les déterminants du choix d'accès des deux genres aux activités salariées ou entrepreneuriales (indépendants). Enfin, à l'aide des modèles de Mincer standard et élargi, nous identifions les fonctions des gains par genre à travers une regression linéaire basée sur la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO).

4.2.1 Analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM)

L'analyse factorielle des correspondances multiples, appelée aussi analyse des correspondances multiples (ACM) est une méthode statistique multivariée qui vise à réduire un nombre important de variables afin de faciliter la lecture des résultats et de détecter les différentes relations existantes entre les variables catégorielles. C'est une extension de l'ACS³⁴. Cette méthode sert à analyser les données d'enquêtes collectées à l'aide d'un questionnaire composé uniquement de variables qualitatives nominales ou ordinales. L'ACM présente dans un espace factoriel des similitudes ou des oppositions relatives aux modalités spécifiées pour identifier des groupes homogènes des actifs selon leurs caractéristiques.

³⁴ L'Analyse des Correspondances Simples (ACS) constitue une méthode statistique exploratoire servant à étudier la structure des relations entre deux variables qualitatives à partir d'un tableau de contingence.

La procédure d'une ACM se fait généralement en trois étapes. Dans la première étape, elle projette les individus et les modalités dans un plan factoriel (graphique de l'ACM) qui porte deux dimensions. Dans la deuxième étape, elle dégage des profils-types en croisant les modalités des différentes variables comme l'âge, le niveau d'éducation et le type de contrat avec la variable genre. Pour la dernière étape, elle procède à la spécification des axes de diversification entre les actifs féminins et masculins.

4.2.2 Régression logistique multinomiale et binaire : objectifs, règles d'interprétation, et formulation mathématique

Pour identifier les déterminants de la participation au marché du travail selon le genre, nous avons mobilisé l'approche Logit (suit une loi logistique). Ce modèle permet de calculer la probabilité d'insertion d'un individu (homme, femme) à l'emploi, en tant que salarié ou indépendant ou bien resté au chômage. Nous avons choisi de définir la modalité chômeur comme valeur de référence et dont les coefficients sont normalisés à 0 et les termes d'erreurs suivent une loi logistique. Par ailleurs, il sert à analyser les facteurs déterminants du choix d'accès des deux groupes à l'emploi salarié ou indépendant (salarié comme valeur de référence).

Les règles d'interprétation des paramètres statistiques sont résumées comme suit :

- *Test de Wald* : il est utilisé pour évaluer la signification des coefficients dans un modèle de régression logistique. Dans le cas où la probabilité d'une variable est inférieure au seuil de 0,05 ou à 0,10 (qui est toléré dans la majorité des cas), il y'a acceptation de l'hypothèse nulle (le coefficient est significativement différent de zéro). Par conséquent, la variable (les variables) explicative exerce un effet sur la variable dépendante du modèle estimé.
- *Odds Ratio* : est une mesure statistique qui permet de comparer les côtes (odds) d'un événement entre deux groupes. Dans un modèle de régression logistique, l'odds ratio est généralement utilisé pour interpréter les coefficients des variables indépendantes. Par exemple, si l'odds ratio est supérieur à 1, donc une hausse de la variable indépendante augmente les côtes de l'événement.
- *Le signe du coefficient de régression* : désigne le sens positif ou négatif de la relation entre la variable indépendante et dépendante.
- *La constante du modèle statistique* : est une grandeur de valeur fixée séparément de l'évènement étudié contrairement à la définition d'une variable qui peut évoluer au cours de l'évènement.

Les modèles logistiques sont formulés comme suit :

$$y_g = \frac{i}{x_g} = \frac{e^{(x_g \beta_i)}}{\sum_{i=1}^i e^{(x_g \beta_i)}} + \varepsilon_g \quad \dots\dots\dots (1)$$

Où i représentent les choix ;

g Indique le genre de l'individu (homme, femme) ;

β_i Vecteur de paramètre lié aux caractéristiques x_g ;

y_g Constitue les facteurs déterminant la possibilité de d'accéder ou non à l'emploi pour un individu g ; ε_g renvoient aux termes d'erreur.

A partir de l'équation (1), on obtient la probabilité de participation à l'emploi P (comprise entre 0 et 1), formulée comme suit :

Pour les hommes : $p_h = P\left(y_h = \frac{i}{x_h}\right) = \frac{e^{(x_h \beta_i)}}{1 + \sum_{i=3}^{i-1} e^{(x_h \beta_i)}}$

Pour les femmes : $p_F = P\left(y_F = \frac{i}{x_F}\right) = \frac{e^{(x_F \beta_i)}}{1 + \sum_{i=1}^{i-1} e^{(x_F \beta_i)}}$

4.2.3 Analyse des fonctions de gains par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO)

La fonction de gains initiale proposée par Mincer (1958) met en évidence la corrélation positive entre le capital humain d'un individu et son revenu. Cette fonction est supposée comme une fonction linéaire du nombre d'années d'études et une fonction quadratique du nombre d'années d'expérience professionnelle.

A travers la fonction de gain élargi, Mincer (1974) a introduit d'autres variables qui rendent le modèle de regression linéaire plus significatif. Par conséquent, la fonction de gains, sera définie par la variable endogène qui est le logarithme de salaire mensuel d'un employé, expliquée par les variables exogènes suivantes : variables liées à l'offre du travail (genre, âge, situation matrimoniale), variables relatives au capital humain (niveau d'éducation, expérience professionnelle), et variables qui concernent la demande de travail (secteur d'activité, secteur juridique, catégorie professionnelle, type de contrat, type d'horaire et nombre d'heures par semaine).

Nous estimons une fonction uniforme selon le modèle élargi de Mincer suivant :

$$w_{it} = w_0 + a_1(ET_i) + a_2(Exp_{it}) + a_3(Exp_{it})^2 + a_4D_{it} + \varepsilon_{it} ;$$

w_{it} : Représente le logarithme du salaire perçu par un individu i à la date t

a_1, a_2, a_3, a_4 : Coefficients multipliés par chaque variable explicative pour estimer le rendement de chaque variable.

ET_i : nombre d'années d'études effectuées dans le système éducatif par l'individu i .

Exp_{it} : l'expérience professionnelle de l'individu i à la date t .

D_{it} : Autres variables qui peuvent intervenir dans la détermination du salaire de l'individu i à la date t .

ε_{it} : les termes d'erreur.

Par ailleurs, nous estimons séparément les équations de salaires des hommes et des femmes données respectivement comme suit :

$$w_{it}^h = w_0 + a_1^h(ET_i) + a_2^h(Exp_{it}) + a_3^h(Exp_{it})^2 + a_4^hD_{it} + \varepsilon_{it}$$

$$w_{it}^f = w_0 + a_1^f(ET_i) + a_2^f(Exp_{it}) + a_3^f(Exp_{it})^2 + a_4^fD_{it} + \varepsilon_{it}$$

Où w_{it}^h et w_{it}^f représentent le logarithme des salaires masculins et des féminins.

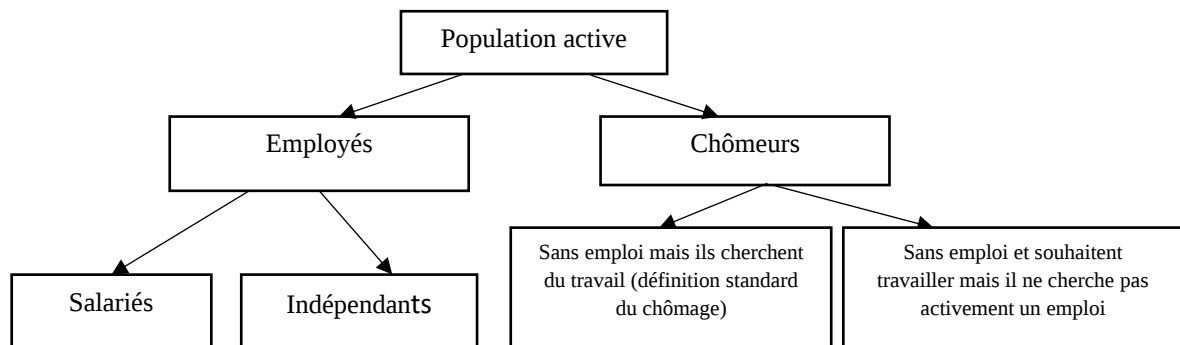
L'introduction de la variable quadratique $(Exp_{it})^2$ dans la fonction de gains est expliquée par l'hypothèse de décroissance de la productivité marginale de l'investissement professionnel qui diminue avec l'âge. Le rendement de l'expérience professionnelle de l'individu i à la date t ($a_2(Exp_{it})$) est interprété par le pourcentage de salaire additionnel, qui est lié, en moyenne, à une année d'expérience supplémentaire.

5 Les modèles conceptuels à estimer

Nous estimons un modèle logistique admettant la spécification des facteurs influençant la probabilité d'insertion professionnelle de la population active (cf. Figure16) par genre à

l'emploi. Ensuite, nous développons un modèle de regression multiple par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) pour déterminer les fonctions des gains des employés (salariés, indépendants).

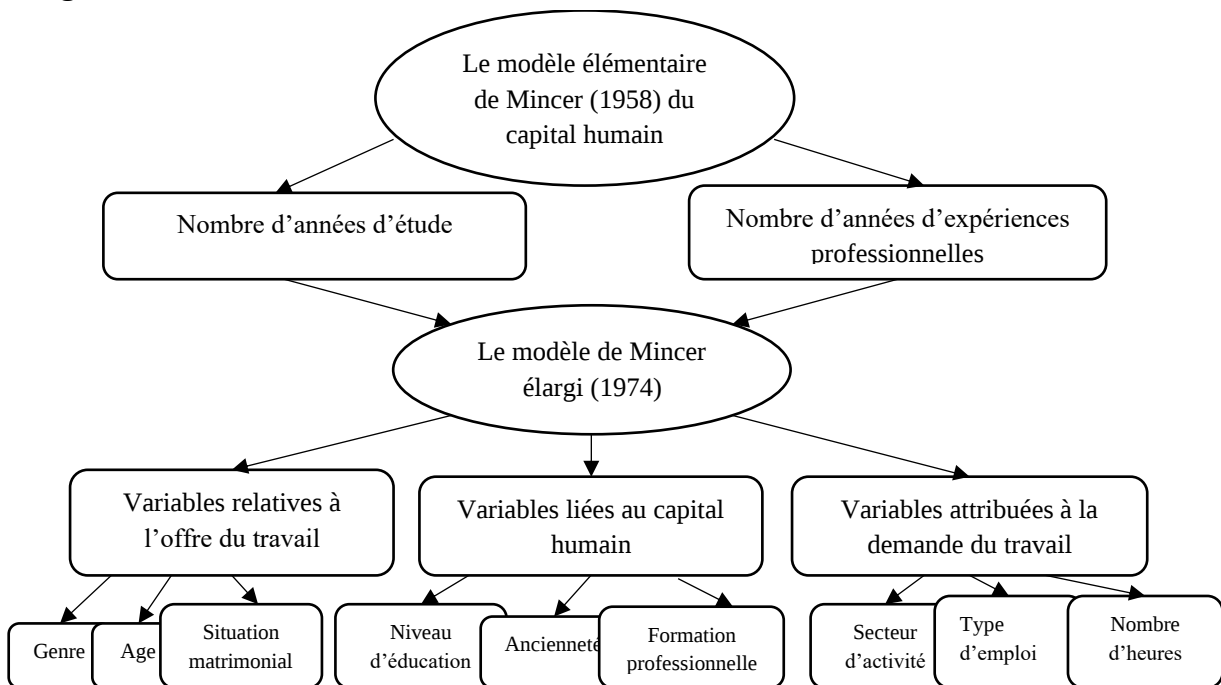
Figure 16. Analyse globale de la structure de la population active



Source : réalisée par nous-même.

Selon la théorie standard du capital humain et le modèle élémentaire de Mincer (1958), l'écart salarial qui peut exister entre deux individus notamment hommes et femmes est attribué aux différences du nombres d'années d'étude et d'expériences professionnelles travaillées.

Figure 17. Déterminants des salaires selon les modèles de Mincer



Source : réalisée par nos soins.

Néanmoins, le modèle standard paraît irréaliste dans la mesure où de diverses variables peuvent intervenir dans la formation des salaires. De ce point de vue, d'autres variables ont été intégrées sous le nom du modèle de Mincer élargi (1974). Ces variables rassemblées en trois groupes sont liées à l'offre de travail (genre, âge, situation matrimoniale), au capital humain (niveau d'éducation, situation matrimoniale) et à la demande du travail (secteur d'activité, type d'emploi, catégories socioprofessionnelle, nombre d'heures).

Conclusion

Les données relatives à la situation socioéconomique par genre à Bejaia sont très limitées, voir même indisponibles. De ce fait, nous avons choisi de mobiliser les données d'enquête ménage réalisées à Bejaia en 2021 notamment pour élaborer l'étude empirique abordée dans le chapitre quatre.

La région de Bejaia forme un champ d'investigation intéressant grâce à son niveau de population important, dont sa population active représente environ 45% de sa population totale (1 014 050) et au climat favorable au développement des PME qui contribuent, dans la région, à la création de 85 539 emplois dans de divers secteurs d'activités. Les activités économiques de cette wilaya varient en fonction de plusieurs variables, à savoir le genre et le milieu de résidence (urbaine ou rurale).

Bien que, les données par genre spécifique à la wilaya de Bejaia sont peu disponibles, nous observons des tendances semblables à celles indiquées au niveau national, particulièrement une surreprésentation des femmes actives dans des secteurs moins rémunérés et informels. Nous constatons une concentration du chômage dans les zones urbaines et une légère prédominance féminine par rapport aux chômeurs masculins. Néanmoins, des recherches plus précises et actualisées sont indispensables pour pouvoir évaluer d'une manière exhaustive la situation de l'emploi par genre dans cette région.

L'enquête ménage de 2021 s'est déroulée dans des conditions plus ou moins difficiles, à cause de la propagation de l'épidémie internationale de 2019, dans la wilaya de Bejaia. Par ailleurs, l'enquête s'est réalisée avec professionnalisme et s'est conclue par la confirmation de 537 questionnaires. La saisie des questionnaires retenus par le biais du logiciel SPSS, nous a aidé à élaborer une base de données exploitées dans la modélisation économétrique présentée dans le dernier chapitre.

L'enquête ménage effectuée au niveau local constitue une contribution à l'économie du genre grâce aux informations précieuses sur les disparités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Cependant, l'amélioration de la situation de l'emploi en matière d'égalité entre les deux groupes, nécessite l'intervention de l'Etat au niveau du marché du travail local à travers, par exemple, la réalisation des crèches à proximité des lieux de travail encourageant l'insertion des femmes à l'emploi, ainsi que l'accès des diplômés sans discrimination à l'encontre du genre, aux formations sur la gestion des entreprises et l'intégration de l'activité entrepreneuriale dans la région.

**Chapitre 04 : Analyse empirique des facteurs
d'insertion à l'emploi et des déterminants des
salaires des hommes et des femmes en Algérie :
Enquête menée au niveau de la wilaya de Bejaia**

Chapitre 04 : Analyse empirique des facteurs d'insertion à l'emploi et des déterminants des salaires des hommes et des femmes en Algérie : Enquête menée au niveau de la wilaya de Bejaia

Introduction

Ce chapitre vise à explorer les principaux facteurs qui conditionnent l'insertion professionnelle selon le genre en Algérie. Il s'agit d'identifier les variables significatives influençant la possibilité d'obtenir un emploi, et les déterminants des salaires perçus par les deux genres. Dans cette étude, nous mobilisons, les données d'enquête ménages effectuée à Bejaia en 2021, pour identifier les déterminants de l'accès des hommes et des femmes à l'emploi et analyser les gains des salariés selon leur genre en suivant le modèle de Mincer (1974). Cette approche économétrique basée sur des données statistiques locales, permet d'analyser la situation de l'emploi et des salaires à Bejaia en particulier et en Algérie en général. Les résultats attendus pourront servir à la mise en œuvre des politiques gouvernementales plus adaptées aux transformations actuelles du marché de l'emploi, en matière d'égalité d'accès à l'emploi et des salaires selon l'approche genre.

Dans ce chapitre, nous abordons, dans un premier point, la typologie des actifs enquêtés par genre à l'aide d'outils d'analyse statistique en s'appuyant sur la technique de structure arborescente, l'ACM, la CAH et la two-step cluster. Ces méthodes ont servi à classifier les groupes d'individus présentant des caractéristiques similaires ainsi que de visualiser les correspondances entre les différentes variables catégorielles. Dans un deuxième point, nous examinons, dans quelle mesure l'approche genre est pertinente pour déterminer le statut professionnel et des salaires des individus dans l'échantillon étudié. A travers une estimation logistique multinomiale, nous exposons les résultats se rapportant aux facteurs explicatifs de l'insertion masculine et féminine au travail. Dans un dernier point, nous déterminons les principes du modèle de Mincer et nous identifions les fonctions des gains des salariés hommes et femmes.

1. Typologie des actifs enquêtés par genre

La typologie des actifs enquêtés selon le genre permet de classer et d'analyser les caractéristiques des individus (salarié, indépendant, chômeur) selon les deux groupes masculin et féminin. Dans l'objectif d'analyser la hiérarchie des deux groupes enquêtés, nous optons pour les méthodes suivantes : structure arborescente, l'ACM, la CAH et la two-step cluster.

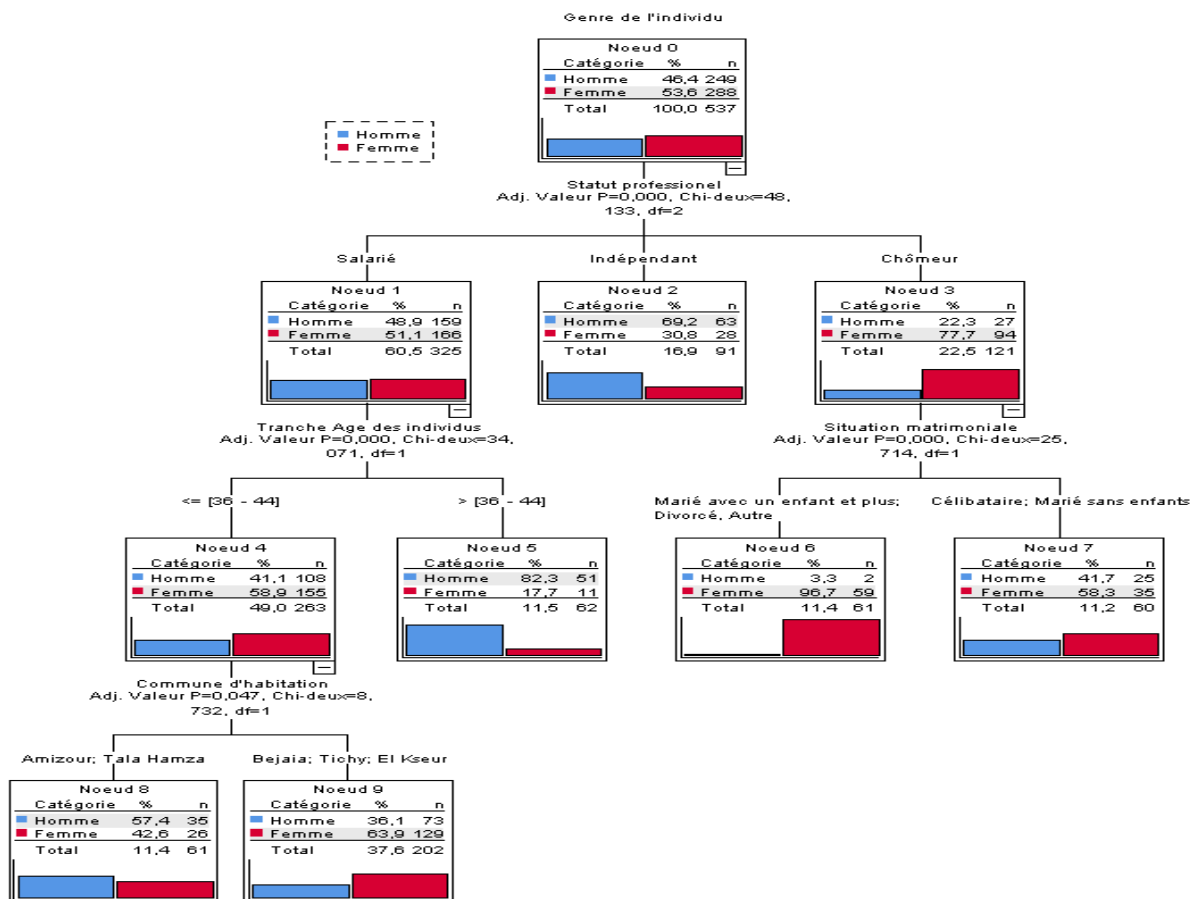
1.1 Structure arborescente des principales caractéristiques individuelles par genre

L'arbre de décision est un outil permettant l'analyse de données pour modéliser les décisions à prendre en utilisant une représentation graphique sous forme d'arbre. Il est utilisé à la fois pour des tâches de classification (cas des variables qualitatives) et de regression (cas des variables quantitatives), avec une structure hiérarchique et arborescente qui se forme d'un nœud racine, de branches, de nœuds internes et de nœuds feuille. Le gain d'information (l'entropie³⁵) et l'impureté de Gini (plus l'indice de Gini est faible, plus les données dans un cluster sont

³⁵ L'entropie : est un concept issu de la théorie d'information qui mesure l'impureté d'un ensemble de données en calculant la quantité d'information moyenne nécessaire pour représenter des classes.

homogènes) représentent les critères de décision les plus utilisées pour les modèles d’arbre de décision. Un arbre de décision permet d’expliquer une variable cible (dépendante) à partir d’autre variables explicatives par la mise en œuvre d’une meilleure séparation des actifs.

Figure 18. Arbre de décision



Source : réalisé par nos soins sous SPSS version 26.

La figure ci-dessus détermine à la fois une classification graphique et une classification sous forme de tableau, des individus en groupes homogènes selon leur genre. Cette arbre de décision descriptif indique les décisions prises à chaque nœud de l’arbre dont le nœud 0 qui représente la racine. Dans l’ensemble de l’échantillon étudié, la catégorie des hommes représente 46,4% et celle des femmes 53,6%. La classification par statut professionnel indique la surreprésentation du groupe des salariés avec un taux de 60,5%, ensuite, les chômeurs (22,5%) et les indépendants avec un taux de 16,8%. Pour le groupe des salariés, La répartition entre les hommes et les femmes est quasiment équilibrée avec respectivement des taux de 48,9% et 51,1%. Cependant, pour le groupe des indépendants, les femmes représentent 30,8% et les hommes 69,2%. Le chômage féminin constitue 77,7% du total des actifs contre 22,3% pour les hommes. D’une part, les 96,7% de femmes mariées avec enfants et divorcées sont au chômage, contre uniquement 3,3% de chômeurs masculins. D’autre part, 58,3% de femmes célibataires et mariées sans enfants se trouvent au chômage par rapport au hommes (41,7%). Les salariées de genre féminin âgées de 44 ans et moins représentent un taux de 58,9% qui est relativement supérieur au taux enregistré chez les hommes (41,1%). Néanmoins, les salariés

hommes âgés de plus de 44 ans constituent la catégorie la plus importante avec un taux de 82,3% contre 17,7% pour les femmes. Par ailleurs, les femmes salariées âgées de moins de 44 ans habitent en zone rurale notamment à Amizour et Tala Hamza à hauteur de 42,6% contre 57,4% pour les hommes. En zone urbaine (Bejaia, El Kseur), Les femmes ayant moins de 44 ans représentent un taux de 63,9% contre 36,1% pour les hommes. Il est à noter que la classification en structure arborescente (arbre de décision) privilégie les variables à plusieurs modalités et tend à être sensible à toute modification affectant la base de données. Cependant, cette analyse s'appuie sur la méthode de CHAID (de croissance) et le test Khi-deux. Ce dernier, tient en compte de la corrélation existante entre les variables qualitatives, confirmée par des probabilités inférieures au seuil de signification de 5%.

1.2 L'analyse des correspondances multiples (ACM)

L'ACM représente un moyen d'analyse permettant de visualiser les correspondances entre diverses variables catégorielles. Elle vise à identifier les groupes homogènes d'individus ou des profils caractéristiques par genre.

Tableau 17. Liste des variables retenues pour l'ACM

Variables	Nombre de modalités
Genre	2
Commune d'habitation	5
Milieu de résidence	2
Affiliation à la sécurité sociale	2
Tranche d'âge	5
Niveau d'instruction	4
Formation professionnelle	2
Situation matrimoniale	4
Lieu de travail	4
Mode d'accès à l'emploi	5
Secteur d'activité	10
Nature juridique du secteur d'activité	3
Nombre d'heures travaillées par semaine	3
Types d'horaires travaillées	3
Catégories socioprofessionnelles	10
Type de contrat signé avec l'organisme employeur	5
Expérience professionnelle	5
Revenu mensuel en dinars algérien	5
Total	87

Source : composé par l'auteur.

Nous avons retenu une liste importante de variables pour effectuer l'analyse des correspondances multiples. Ces variables sont résumées dans le tableau ci-dessus. Parmi les variables retenues certaines sont relatives à l'offre de travail telles que le genre, l'âge et la situation matrimoniale de l'individu et d'autres liées à la demande du travail comme le secteur d'activité, le type de contrat signé et le nombre d'heures travaillées. Ces variables portent sur de différentes modalités (cf. Tableau 16). Prenons l'exemple de la variable milieu de résidence formée de deux modalités : urbaine et rurale et la variable niveau d'instruction constituée de quatre modalités : primaire et sans instruction, moyen, secondaire et supérieur. A l'aide de l'ACM, nous pouvons vérifier la présence de relations (corrélations) qu'elles soient fortes ou faibles entre ces différentes modalités caractérisant les variables retenues dans l'ACM.

Les résultats obtenus par l'ACM soulignent que les variables retenues sont regroupées en deux dimensions qui résument 88,2% du total des informations contenues dans ces variables. Ce taux élevé est très satisfaisant. En effet, l'analyse des valeurs propres sont nettement plus élevées à 1, ce qui indique que les deux facteurs (dimensions) contribuent fortement à l'explication de la variance des variables retenues dans l'ACM. Nous constatons que le coefficient *Alpha de Cronbach* est assez important (0,970) confirmant l'existence d'une forte cohérence interne (fiabilité de l'ACM).

Tableau 18. Sommaire de l'ACM

Dimension	Alpha de Cronbach	Total (Valeur propre)	Inertie	% de la variance
1	0,970	13,478	0,613	61,265
2	0,871	5,920	0,269	26,907
Total		19,398	0,882	
Moyenne	0,940^a	9,699	0,441	44,086

Source : nos calculs sous SPSS.

Le tableau 18 présente les mesures de discrimination des actifs en fonction des deux dimensions fournies par l'ACM. Nous identifions une corrélation plus forte lorsque la discrimination est élevée et une corrélation plus faible pour le cas d'une discrimination faible (cf. aux coefficients de corrélations fournis dans le tableau ci-dessous).

Tableau 19. Mesure de discrimination selon les deux dimensions

Variables	Dimension		Moyenne
	1	2	
Genre de l'individu	0,079	0,089	0,084
Commune d'habitation	0,047	0,078	0,062
Milieu de résidence	0,024	0,029	0,026
Statut professionnel	0,968	0,634	0,801
Affiliation à la sécurité sociale	0,137	0,158	0,147
Tranche Age des individus	0,096	0,035	0,065
Niveau d'instruction	0,097	0,210	0,153
Formation professionnelle	0,008	0,002	,005
Domaine de la formation professionnelle	0,125	0,235	0,180
Situation matrimoniale	0,013	0,006	0,010
Lieu de travail	0,995	0,047	0,521
Mode d'accès à l'emploi	0,995	0,639	0,817
Secteur d'activité	0,949	0,441	0,695
Nature juridique du secteur d'activité	0,986	0,480	0,733
Volume horaire hebdomadaire	0,995	0,538	0,766
Type d'horaires	0,995	0,082	0,538
Catégorie socioprofessionnelle	0,996	0,640	0,818
Type de contrat signé avec l'organisme employeur	0,996	0,670	0,833
Nombre d'années de travail dans la profession actuelle	0,995	0,047	0,521
Expérience professionnelle	0,995	0,037	0,516
Mode de rémunération	0,995	0,639	0,817
Revenu mensuel en dinars algérien	0,995	0,183	0,589
Total actif	13,478	5,920	9,699
% de la variance	61,265	26,907	44,086

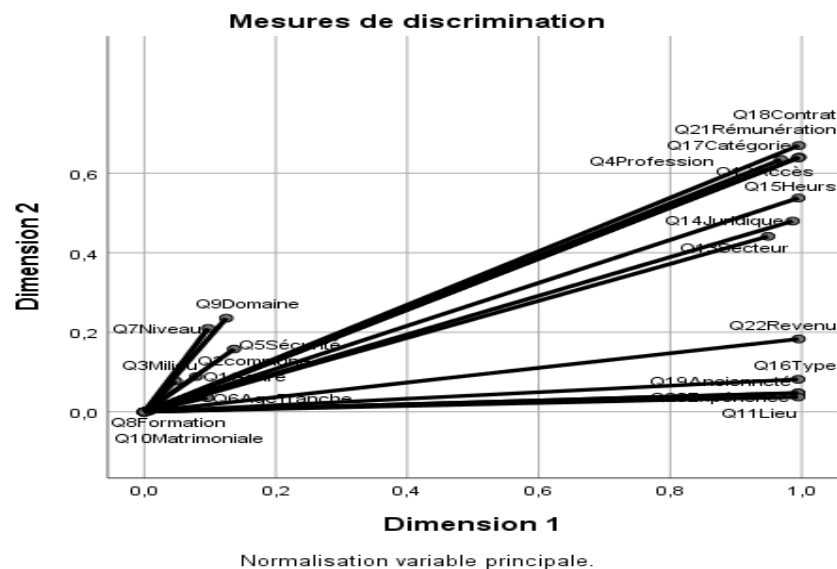
Source : nos calculs.

Nous constatons que les variables fortement corrélées à la dimension 1 sont : le statut professionnel, lieu de travail, mode d'accès à l'emploi, secteur d'activité, nature juridique du

secteur d'activité, nombre d'heures de travail par semaine, type d'horaires, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat signé avec l'organisme employeur, nombre d'années de travail dans la profession actuelle, expérience professionnelle, mode de rémunération et revenu mensuel en dinars algériens. Ces variables présentent une forte corrélation soient des coefficients très importants dont la valeur est proche de 1. Ce résultat indique que ces variables sont mieux représentées et expliquées sur cette dimension. Dans la dimension 2, nous remarquons que les variables : statut professionnel, nombre d'heures de travail par semaine, mode d'accès à l'emploi, catégorie socioprofessionnelle, type de contrat signé avec l'organisme employeur et mode de rémunération sont relativement corrélées en montrant des coefficients de corrélations plus au moins importants.

La figure 19 permet de visualiser les résultats de l'ACM en indiquant la représentation graphique des variables et des modalités par rapport aux deux dimensions retenues.

Figure 19. Mesure de discrimination : représentation des variables



Source : nos calculs.

L'analyse graphique de la mesure de discrimination montre trois regroupements en fonction de leur éloignement du centre dont l'angle des variables représentées par des axes virtuels sont fortement resserrés (cf. à l'analyse ci-dessus) par rapport aux autres variables dont l'angle est plus au moins écarté (variables plus au moins corrélées).

Nous observons que les variables : genre de l'individu, commune d'habitation, milieu de résidence, affiliation à la sécurité sociale, tranche d'âge des individus, niveau d'instruction, formation professionnelle, domaine de formation professionnelle et situation matrimoniale sont peu discriminantes, en étant proches du centre du plan. Par ailleurs, les variables qui s'éloignent du centre sont fortement corrélées et plus pertinentes.

Dans ce cas, nous identifions deux groupes situés dans la partie la plus éloignée. Le premier regroupement est constitué de variables fortement discriminantes qui peuvent caractériser mieux l'emploi d'un individu, telles que le secteur d'activité, le type de contrat signé et la catégorie socioprofessionnelle. Le deuxième regroupement est formé de variables corrélées qui semblent pertinentes à l'explication du revenu des salariés telles que : le revenu, l'ancienneté et le lieu de travail.

1.3 Classification ascendante hiérarchique (CAH)

La classification ascendante hiérarchique permet de classifier les lots qui présentent des profils rapprochés en groupes homogènes. La CAH procède par classification itérative des données du minimum de critères de regroupement jusqu’à ce que tous les objets soient regroupés en classes. Ce regroupement successif construit un arbre de classification nommé *dendrogramme*. L’analyse CAH et des clusters en deux étapes (Two-step clusters) ont révélé une répartition des variables en trois clusters. Le premier de taille moyenne formé de 198 individus soit 36,9%. Le deuxième de taille plus grande regroupant 219 individus (40,8%). Le troisième de taille réduite composé de 120 individus soit un taux de représentativité de 22,3%.

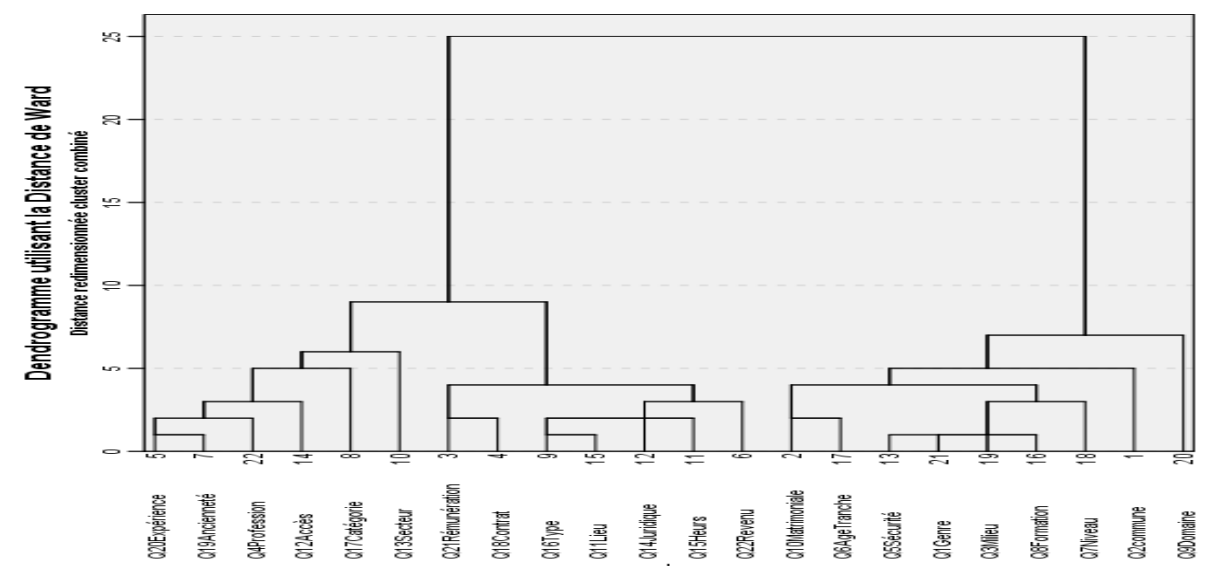
Tableau 20. Répartition des clusters

Distribution de clusters				
		N	% des combinés	% du total
Cluster	1	198	36,9	36,9
	2	219	40,8	40,8
	3	120	22,3	22,3
	Combiné	537	100%	100%
Total		537		100%

Source : réalisée par l’auteure.

Le dendrogramme permet de visualiser la classification en cluster. Ce dernier montre un regroupement en trois clusters qui sont ensuite fusionner en un seul cluster.

Figure 20. Dendrogramme (CAH : méthode de Ward)



Source : réalisée par nos soins.

1.4 Classification par l’analyse two-step cluster

L’analyse two-step cluster est une technique de classification des données qui sert à effectuer des groupements (clusters) sur de grands ensembles de données en gérant à la fois des données catégorielles (variables qualitatives nominales) et continues (variables quantitatives). Cette analyse a pour objectif de construire des classes regroupant des actifs similaires et d’établir une typologie des actifs par genre dans notre étude. Cette méthode permet de fournir des informations supplémentaires quant à la contribution des variables dans chaque cluster.

1.4.1 Répartition des actifs par clusters

L'analyse des actifs par clusters indique que le premier et le troisième clusters regroupant respectivement 120 et 242 individus sont constitués majoritairement de femmes avec des pourcentages de 22,3% et 45,1%. Tandis que le deuxième est constitué en grande partie d'hommes avec un taux de 32,6. En termes de communes d'habitation, 41,8% des individus formant le cluster 1, résident dans la commune de Tala Hamza et 50,0% des individus du cluster 2 habitent à Amizour. Dans le troisième cluster, 60,0% des individus vivent à Bejaia. Environ, 28% des actifs du cluster 1 et 56% du cluster 3 se concentrent en zone rurale tandis que, 39,6% des actifs du cluster 2 se localisent en zone urbaine.

Tableau 21. Répartition de l'ensemble de l'échantillon en trois clusters (en %)

Variables	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3
Genre			
Homme	10	57,8	32,1
Femme	33	10,8	56,3
Commune d'habitation			
Bejaia	16,	24,0	60,0
Amizour	24,5	50,0	25,5
Tichy	18,2	23,4	58,4
Tala Hamza	41,8	40,3	17,9
El Kseur	23,0	33,3	43,7
Milieu de résidence			
Urbain	17,4	39,6	32,4
Rural	28,0	26,5	56,1
Tranche d'âge			
[18-26]	51,8	12,5	35,7
[27-35]	20,5	19,0	60,5
[36-44]	9,9	27,6	62,5
[45-53]	30,2	65,1	4,8
54 ans et plus	24,6	75,4	0,0
Situation matrimoniale			
Célibataire	27,0	15,1	57,8
Marié sans enfant	13,1	24,6	62,3
Marié avec un enfant et plus	21,2	44,2	34,5
Divorcé, Autre	23,1	69,2	7,7
Niveau d'éducation			
Sans instruction, Primaire	48,3	47,1	4,6
Moyen	20,6	60,3	19,1
Secondaire	16,8	38,7	44,5
Supérieur	16,7	17,9	65,4
Statut professionnel			
Salarié	0,0	27,4	72,6
Indépendant	1,1	93,4	5,5
Chômeur	98,3	0,8	0,8
Affiliation à la sécurité sociale			
Oui	15,8	31,4	52,7
Non	52,6	37,9	9,5
Salaire moyen en DA	0,0	51 771, 43	36 198,35
Taille des clusters	198 (36,9%)	219 (40,8%)	120 (22,3%)

Source : réalisée par nos soins.

Le cluster 1 regroupe à hauteur des 48,3% des actifs de niveau d'instruction primaire et sans instruction et le cluster 2 rassemble 60,3% des actifs ayant un niveau d'instruction moyen. Quant au troisième cluster, il comporte 65,4% des individus de niveau supérieur. Le premier

cluster regroupe majoritairement les individus ayant un âge moyen compris entre 18 et 26 ans soit 51,8% des actifs. Le deuxième cluster regroupe des individus plus âgés (de 54 ans et plus) avec un taux de 75,4%. Quant au dernier cluster, il rassemble les personnes ayant un âge compris entre 36 et 44 ans avec un pourcentage de 62,5%. La quasi-totalité du cluster 1 est constitué de 98,3% de chômeurs. Environ 93,4% des indépendants sont regroupés dans le cluster 2 alors que 72,6 % des salariés sont répartis dans le troisième cluster. Les personnes affiliées à la sécurité sociale sont majoritairement regroupées dans le cluster 3 avec un taux de 52,7%, tandis que les individus qui ne sont pas affiliés forment la moitié du premier cluster constitué de chômeurs (52,6 %), et du troisième cluster (37,9%).

En somme, l'analyse global de la répartition des individus selon leurs différentes caractéristiques fait ressortir trois typologies d'actifs. D'abord, la première catégorie d'actifs constituée majoritairement de jeunes femmes célibataires habitant en région rurale de Tala Hamza âgées entre 18 et 26 ans. Cette catégorie d'actif se trouve au chômage et possède un niveau d'étude primaire ou secondaire. Elles sont sans affiliation à la sécurité sociale et sans salaire mensuel (des chômeuses). La deuxième catégorie est dominée par les hommes qui vivent en milieu urbain dans la commune d'Amizour qui ont un niveau d'instruction moyen. Ces individus relèvent du secteur informel et sont généralement des indépendants non affiliés à la sécurité sociale. Ce groupe est doté d'un salaire mensuel moyen de 51 771, 43 DA qui est plus important par rapport la dernière catégorie d'individus. La troisième catégorie d'actifs est constituée principalement de femmes célibataires ou mariées sans enfants vivant à Bejaia, âgées entre 36 et 44 ans, avec un niveau d'éducation supérieur. Ces actifs sont globalement des salariés affiliés à la sécurité sociale et dotés d'un salaire mensuel moyen de 36 198,35 DA.

1.4.2 Typologie des actifs féminins et masculins

La population féminine est constituée de 288 actifs répartis en deux clusters (1 et 2) qui se composent respectivement de 63,9% et 36,1% de femmes. La population des communes de Bejaia, de Tichy et d'El Kseur est affectée au cluster 1. Tandis que, la population de la région de Tala Hamza (66,7%) et d'Amizour (52,7%) est regroupée dans le cluster 2. Les femmes résidentes dans les régions urbaines sont classées à hauteur de 74,5% dans le cluster 1 et celles résidentes en zones rurales sont réparties équitablement entre les deux clusters. Les femmes célibataires ou mariées sans enfants sont regroupées dans le cluster 1 avec respectivement des taux de 68,7% et 81,3%. Les femmes possédant au moins un degré éducatif moyen sont regroupées globalement dans le cluster 1. Tandis que, les femmes non instruites ou avec un niveau primaire sont réparties dans le cluster 2 (91,5%). La totalité des salariées (100%) et des indépendantes (64,3%) se concentrent dans le cluster 1. La majorité des femmes chômeuses se trouvent dans le cluster 2. Les femmes du cluster 1 sont affiliées à la sécurité sociale et sont âgées de 35 ans en moyenne. Elles sont dotées d'un salaire moyen de 37 540 DA. Près de 81% de femmes du deuxième cluster ne sont pas affiliées à la sécurité sociale. Ce cluster regroupe les femmes d'un âge moyen de 39 ans et d'un salaire moyen mensuel de 30 000 DA.

L'analyse réalisée ci-dessous (tableau 19) exprime la segmentation du marché du travail selon l'approche genre. La comparaison de ces typologies d'actifs (tableaux 19 et 20), montre le classement des individus selon certaines catégories de variables telles que l'âge, le statut professionnel, le niveau d'instruction, la situation matrimoniale, et le salaire mensuel moyen. En effet, la classification des actifs par genre confirme que ces variables sont des facteurs de discrimination. Par contre, le milieu de résidence et la commune d'habitation ne constituent pas

des variables de différenciation pour les actifs masculins, contrairement aux actifs féminins où ces variables sont plus au moins discriminantes.

Tableau 22. Typologie des actifs féminins

Variables	Cluster 1	Cluster 2
Genre de l'individu		
Femme	63,9	36,1
Commune d'habitation		
Bejaia	75,2	24,8
Amizour	47,3	52,7
Tichy	72,1	27,9
Tala Hamza	33,3	66,7
El Kseur	70,8	29,2
Milieu de résidence		
Urbain	74,5	25,5
Rural	50,4	49,6
Situation matrimoniale		
Célibataire	68,7	31,3
Marié sans enfant	81,3	18,8
Marié avec un enfant et plus	57,1	42,9
Divorcé, Autre	60,0	40,0
Niveau d'éducation		
Sans instruction, Primaire	8,5	91,5
Moyen	52,4	47,6
Secondaire	69,5	30,5
Supérieur	79,5	20,5
Statut professionnel		
Salarié	100,0	0,0
Indépendant	64,3	35,7
Chômeur	0,0	100,0
Affiliation à la sécurité sociale		
Oui	73,7	26,3
Non	19,2	80,8
Age moyen (années)	35	39
Ecart type	0,829	1,347
Salaire moyen (DA)	37540,107	30 000
Ecart type	1,654	1,129
Taille des clusters	184 (63,9%)	104 (36,1%)

Source : réalisé par nos soins.

Le tableau 23 met en évidence l'existence de deux types distincts de clusters parmi les actifs masculins (249 hommes). Le cluster 1 rassemble 46,1% d'hommes répartis presque équitablement selon les communes d'habitations et le milieu de résidence. 100% de ces actifs sont célibataires ou mariés sans enfants, âgés en moyenne de 31 ans et ont un niveau d'éducation élevé par rapport au cluster 2 dont le niveau est moyen (51,1%) ou supérieur (53,9%). Cette catégorie est formée de 96,3% de chômeurs et de 79,1% d'individus sans affiliation à la sécurité sociale. Leur salaire moyen s'établit à 37 843,14 DA.

Le cluster 2 regroupe 53,4% d'hommes. Tous les actifs sont soit mariés avec enfants ou divorcés. 80% de ces hommes ont un niveau d'instruction primaire ou sans niveau, âgés de 48 ans en moyenne. Cette catégorie masculine est formée de près de deux tiers de salariés ou

d'indépendants par rapport au cluster 1. Environ 60% sont affiliée à la sécurité sociale. Les hommes appartenant au cluster 2 perçoivent un salaire moyen de 55 409,84 DA soit une rémunération plus importante que celle des hommes du cluster 1.

Tableau 23. Typologie des actifs masculins

Variables	Cluster 1	Cluster 2
Genre		
Homme	46,6	53,4
Commune d'habitation		
Bejaia	47,3	52,7
Amizour	43,1	56,9
Tichy	55,9	44,1
Tala Hamza	41,2	58,8
El Kseur	46,2	53,8
Milieu de résidence		
Urbain	47,6	52,4
Rural	45,5	54,5
Situation matrimoniale		
Célibataire	100,0	0,0
Marié sans enfant	100,0	0,0
Marié avec un enfant et plus	0,8	99,2
Divorcé, Autre	0,0	100,0
Niveau d'instruction		
Sans instruction, Primaire	20,0	80,0
Moyen	51,1	48,9
Secondaire	48,3	51,7
Supérieur	53,9	46,1
Statut professionnel		
Salarié	40,9	59,1
Indépendant	39,7	60,3
Chômeur	96,3	3,7
Affiliation à la sécurité sociale		
Oui	39,8	60,2
Non	79,1	20,9
Age moyen	31	48
Ecart type	0,783	1,029
Revenu moyen (DA)	37843,14	55409,84
Ecart type	3,379	1,537
Taille des clusters	116	133

Source : réalisé par nos soins.

2. La pertinence de la perspective genre dans la détermination du statut professionnel et des salaires des individus dans l'échantillon étudié

Dans les parties qui suivent, nous identifions les différents déterminants du statut professionnel, d'une part, et des gains salariaux d'autre part. Bien que l'approche genre est relativement marginalisée au niveau des organismes employeurs et des préférences syndicales en Algérie en général, et dans la wilaya de Bejaia en particulier, nous focalisons dans cette partie sur le facteur genre qui joue un rôle important dans l'explication du statut d'activité et des gains salariaux.

2.1 Le rôle du genre dans l'explication du statut d'activité de l'individu

L'analyse du tableau croisé ci-dessous a été réalisé sur 537 individus. Il indique que sur les 249 hommes, 159 sont des salariés et 63 sont des indépendants. Parmi les 166 femmes, 94 sont des salariées et 28 sont des indépendantes. Il existe une disparité entre l'effectif observée et l'effectif théorique (attendu) pour les hommes (8,3, 20,8, -29,1) et pour les femmes (-8,3, -20,8, 29,1), qu'ils soient salariés, indépendants ou chômeurs respectivement. À partir de ce résultat, nous constatons la présence d'une forte relation entre la variable genre et le statut

professionnel. La valeur de Khi-carré est grande (48,133^a) et le degré de signification est égale à 0,00 qui est largement inférieur à 0,05. Ces constats admettent de rejeter le postulat nul pour lequel les hommes et les femmes occupent pareillement les mêmes statuts d'activités. De ce fait, nous confirmons que les hommes et les femmes ont des statuts d'activité différenciés où les femmes occupent davantage des activités salariales par rapport aux hommes. Ces derniers, ont plus d'initiative et d'esprit entrepreneurial. Par ailleurs, les femmes sont plus exposées au chômage.

Tableau 24. Genre et statut professionnel de l'individu à Bejaia en 2021

Statut Professionnel Genre de l'individu		Salarié	Indépendant	Chômeur	Total
Homme	Effectif	159	63	27	249
	Effectif théorique	150,7	42,2	56,1	249
	Résidu	8,3	20,8	-29,1	-
Femme	Effectif	166	28	94	288
	Effectif théorique	174,3	48,8	64,9	288
	Résidu	-8,3	-20,8	29,1	-
Total	Effectif	325	91	121	537
	Effectif théorique	325	91	121	537

Source : nos calculs à base du logiciel SPSS 26, 2023.

2.2 Revenu salarié et genre

Le tableau croisé ci-dessous montre que sur 224 hommes, 62 reçoivent moins de 30 000 DA et 89 ont un revenu compris entre 30 000 et 70 000 DA. Sur les 193 femmes, 88 perçoivent moins de 30000 DA et seulement 2 perçoivent un revenu compris entre 70 000 et 90 000. Environ 27,7% de l'effectif masculin, gagnent moins de 30 000 DA, contre 45,6% pour les femmes. Nous remarquons que l'effectif théorique ou attendu des hommes et des femmes se différencie de l'effectif observé dans l'échantillon étudié. Ce constat indique la présence d'une relation entre les revenus mensuels en dinars algériens et le genre de l'individu. En effet, la valeur de Khi-carré est égale à 25,370^a et le degré de signification (0,00) est largement inférieur à 0,05. Nous confirmons, la présence d'une relation significative entre la variable genre et revenu mensuel et déduisons que les salariés reçoivent des rémunérations mensuelles différenciées selon leur genre où les femmes gagnent généralement des revenus relativement faibles par rapport aux hommes notamment lorsque le revenu dépasse le seuil des 70 000 Da. Lorsque les rémunérations mensuelles sont inférieures à 70 000 Da, les femmes perçoivent des revenus mensuels plus importants par rapport aux hommes (cf. Tableau 25). En effet, le test des échantillons indépendants (T-Statistique) confirme ce constat en montrant la présence d'écart salarial entre les deux groupes. Le test de Levene qui permet de vérifier l'égalité de variance entre homme et femme est significatif car la probabilité associée au F statistique est inférieure à 5%. Ce résultat, justifie le rejet de l'hypothèse nulle H_0 : d'égalité des variances et confirme l'hypothèse H_1 de variances inégales. De ce fait, nous procédons à l'analyse de la deuxième ligne du test des échantillons indépendants en interprétant le t du test d'égalité des moyennes. Ce test affiche une probabilité (sig bilatéral) égale à 0,000 (significatif) largement inférieure à 5%, ce qui confirme le rejet de l'hypothèse d'égalité des moyennes entre les deux groupes.

Tableau 25. Revenu mensuel en DA par genre dans les communes enquêtées

Revenu mensuel		Moins de 30000	[30000-50000[	[50000-70000[	[70000-90000[	90000 et plus	Total
Genre de l'individu							
Homme	Effectif	62	89	31	12	30	224
	Effectif théorique	80,6	89,2	22,0	7,5	24,7	224
	% dans genre de l'individu	27,7%	39,7%	13,8%	5,5%	13,4%	100
Femme	Effectif	88	77	10	2	16	193
	Effectif théorique	69,4	76,8	30	6,5	21,3	193
	% dans genre de l'individu	45,6%	39,9%	24,7%	1,0%	8,3%	100
Total	Effectif	150	166	41	14	13,4	417
	Effectif théorique	150,0	166,0	41,0	14,0	16	417,0
	% dans genre de l'individu	36,0%	39,8%	9,8%	3,4%	30%	100

Source : réalisé par nos soins sous SPSS 26, 2023.

En conclusion, nous confirmons la présence d'écart salarial entre les hommes et les femmes au sein de l'échantillon étudié. L'écart salarial est de l'ordre de 10 105,015 DA, ce qui représente 21,31% du salaire moyen perçu par les hommes. Ce dernier est de l'ordre de 47 410,714 DA contre 37 305,699 pour les femmes.

Tableau 26. Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances				Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
Revenu mensuel en dinars algériens	Hypothèse de variances égales	152,70	0,00	-4,81	535	0,00	10 105, 01	0,293	-1,988	-0,836
	Hypothèse de variances inégales			-4,95	502,37	0,00	10 105, 01	0,285	-1,972	-0,852

Source : réalisé par nos soins sous SPSS 26.

3. Résultats obtenus par les estimations logistiques

Les estimations par le modèle logistique permettent en premier lieu, de spécifier les facteurs d'insertion des individus (hommes, femmes) au marché du travail à l'aide d'une équation de l'offre globale. En deuxième lieu, de comparer le rapport des chances d'avoir un emploi entre les deux genres à partir de deux équations de l'offre séparément pour les hommes et pour les femmes.

3.1 Identification des facteurs déterminants de l'insertion des individus au marché de l'emploi

Nous déterminons les facteurs de l'accès des actifs occupés et non occupés à l'emploi à travers un modèle logistique multinomiale. Ensuite, nous spécifions les déterminants de l'insertion des actifs occupés (salariés, indépendants) à partir d'une estimation logistique binaire.

3.1.1 Résultats des estimations du modèle logistique multinomiale pour les actifs (occupées, chômeurs)

Les facteurs de participation à l'emploi pour la population active en tant qu'occupé (salarié, indépendant) ou non occupé sont estimés par un modèle logistique multinomial à l'aide d'une équation de l'offre du travail de la population globale (cf. Tableau 27).

Le test de vraisemblance et le test de Khi-carré, montrent que l'estimation est globalement significative, c'est-à-dire il existe au moins une variable exogène qui entraîne un effet sur la variable dépendante. Le pseudo- R^2 indique une performance de 30 %, car il s'agit des variables qualitatives. Nous avons retenu les trois déterminants suivants : Les déterminants sociodémographiques, le milieu de résidence et le capital humain.

3.1.1.1 Les déterminants sociodémographiques de l'accès des actifs à l'emploi

Les variables sociodémographiques (genre, âge et situation matrimoniale) entraînent un effet sur la probabilité d'être salarié ou indépendant en prenant comme référence la situation du chômage.

Le fait d'être un homme augmente le rapport des chances d'accéder au marché du travail comme salarié et comme indépendant plutôt que de rester au chômage. Les hommes ont 4,4 plus de chance d'avoir un emploi en tant que salarié par rapport aux femmes. Les hommes ont 9,1 plus de chance d'être indépendant relativement aux femmes. Ces résultats expliquent la pertinence de l'approche genre dans la détermination de l'accès à l'emploi et montrent que les hommes ont plus de chance d'être employé comme indépendant, que de travailler comme des salariés.

L'âge augmente la chance d'accéder à un emploi salarié ou indépendant, relativement aux chômeurs, jusqu'à un certain niveau où la possibilité d'avoir un emploi diminue avec l'augmentation de l'âge. Notons aussi que les individus âgés ont plus de chances d'être salarié que d'être indépendant, puisque les emplois protégés nécessitent une expérience professionnelle, qui sera acquise automatiquement par l'âge.

Toutes choses égales par ailleurs, les célibataires et les mariés avec des enfants, ont moins de chance d'être employés comme indépendant relativement au chômeur. Puisque les individus préfèrent l'emploi salarié qui est plus stable et moins risqué

3.1.1.2 L'impact du lieu de résidence sur l'insertion à l'emploi

La zone d'habitation (urbaine ou rurale) n'exerce aucune influence sur la probabilité de participation des actifs au marché de l'emploi, ou de rester chômeur. En effet, actuellement le milieu rural ne représente plus un obstacle pour s'insérer au marché du travail, suite à l'amélioration du mode de vie dans la zone rurale et le développement des moyens du transport.

3.1.1.3 L'effet du capital humain comme facteur d'accès à l'emploi

Dans cette étude, le niveau du capital humain est approximé par la variable niveau d'instruction. Les individus sans niveau d'instruction ou avec un niveau primaire ont une probabilité réduite d'avoir un emploi (salarié, indépendant) relativement à la situation du chômage. En effet, les actifs ayant un niveau d'instruction primaire ont respectivement 3,1 et 1,6 fois moins de chance de travailler en tant que salarié ou indépendant par rapport aux chômeurs. Le fait d'avoir un faible niveau d'instruction (sans instruction ou niveau primaire et niveau moyen) réduit les possibilités d'accéder à un emploi salarié.

Tableau 27. Estimation des probabilités de participation à l'emploi via un modèle logistique multinomial

Variables exogènes	Salarié		Indépendant	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Genre masculin	1,488*	4,426	2,205*	9,068
Age	0,644*	1,905	0,505*	1,657
Célibataire	-1,003	0,367	-2,260**	0,104
Marié sans enfants	-0,340	0,712	-0,903	0,406
Marié avec des enfants	-0,898	0,407	-1,741***	0,175
Zone rurale	0,358	0,699	-0,274	0,760
Sans instruction et niveau primaire	-3,124*	0,044	-1,572*	0,208
Niveau moyen	-1,275**	0,279	0,012	1,012
Niveau secondaire	-0,363	0,696	0,004	1,004
Constante	0,646		-0,306	
-2 log de vraisemblance	471,666			
Khi-carré (sig)	153,900			
Pseudo-R2(Negelkerke)	0,30			
N	537			

La modalité de référence est le chômeur.

Significatif à 1%, ** Significatif à 5%, ***Significatif à 10%

B : paramètre estimé (il peut prendre des valeurs positives ou négatives).

Exp (B) : le rapport de cote (*Odds Ratio*) montre combien de chances, on a de connaître l'événement quand on possède telle caractéristique de la variable indépendante plutôt que celle de référence.

Source : nos calculs à l'aide du logiciel SPSS version 27, 2023.

3.1.2 Résultat des estimations selon une regression logit binaire des actifs occupées (salariés, indépendants)

Les facteurs de participation des salariés ou des indépendants à l'emploi sont estimés par un modèle logistique binaire à l'aide d'une équation de l'offre du travail de la population globale (Tableau 28).

D'après le test de vraisemblance et le test de Khi-carré nous constatons que l'estimation est globalement significative. En effet, il existe au moins une des variables indépendantes qui exerce une influence sur la variable dépendante. Le pseudo- R^2 indique une performance de 40 %, car il s'agit des variables qualitatives. Nous retenons les trois déterminants suivants : les déterminants sociodémographiques, le capital humain, et les facteurs liés à l'activité.

3.1.2.1 Les déterminants sociodémographiques de l'accès des occupés à l'emploi.

Les variables âge et situation matrimoniale n'entraînent aucun effet sur la probabilité d'être indépendant en prenant comme référence l'activité salariée. Tandis que, la variable genre exerce une influence sur la probabilité d'être un travailleur indépendant, car la p-value qui est égal à 0,087 est inférieur au seuil de signification de 10%.

Le fait d'être un homme augmente le rapport des chances d'être indépendant que d'être salarié. Les hommes ont 1,8 plus de chance d'avoir un emploi en tant qu'indépendant par rapport aux femmes. Cela confirme l'hypothèse selon laquelle l'activité salariée et entrepreneuriale dépend du genre de l'individu et que les hommes sont plus susceptibles de créer une entreprise par rapport aux femmes qui sont surreprésentées dans les activités salariées.

3.1.2.2 L'effet du capital humain comme facteur d'accès à l'emploi

Dans ce modèle global, le niveau du capital humain est approximé par la variable niveau d'instruction et formation professionnelle. La variable formation professionnelle n'est pas significative, donc elle n'exerce aucun effet sur la possibilité d'être un travailleur indépendant. Toute chose égale par ailleurs, le fait d'avoir un niveau d'instruction moyen augmente la probabilité d'être indépendant que d'être salarié. En effet, l'accès au salariat nécessite un niveau d'éducation élevé (secondaire, supérieur) notamment dans le secteur public. Par ailleurs, la création d'une entreprise individuelle ne demande pas un niveau d'éducation élevé. Le fait d'être sans instruction ou avec un niveau d'étude supérieur n'exerce aucune influence sur le choix d'accéder à un emploi salarié ou indépendant.

3.1.2.3 Le secteur d'activité et la participation au marché du travail

Le secteur d'activité constitue un déterminant clé de la participation au marché du travail, tant en termes de choix entre emploi salarié et activité indépendante qu'en termes d'intensité de participation (temps plein, temps partiel, intermittence, etc.).

Le fait de travailler dans le secteur de l'industrie diminue la probabilité d'être un travailleur indépendant comparativement à l'activité salariée. De même pour le secteur de transport et des services qui offre une probabilité d'embauche moindre pour les indépendants par rapport aux salariés. Les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre informelle ou non structurée semblent favoriser l'auto-emploi, tandis que les secteurs institutionnalisés encouragent davantage l'emploi salarié.

Tableau 28. Estimation par le modèle logistique binaire des facteurs de l'accès à l'activité indépendante

Variables explicatives	B	Exp(B)
Genre masculin	0,596*	1,815
Age	0,006	1,006
Célibataire	-1,303	-1,303
Marié sans enfants	-0,386	0,680
Marié avec un enfant et plus	-0,554	0,575
Sans instruction ou primaire	0,668	1,950
Moyen	0,873**	2,393
Secondaire	-0,056	0,946
Formation professionnelle	0,312	1,367
Industrie	-2,827**	0,059
Transport et services	-3,091**	0,045
Constante	0,569	
-2 log de vraisemblance	310,426	
Khi-carré (sig)	126,642	
Pseudo-R2(Negelkerke)	40%	
N	416	

La modalité de référence est le salarié.

* Significatif à 1%, ** Significatif à 5%, ***Significatif à 10%

Source : nos calculs sous SPSS version 26.

3.2 Identification des déterminants de la participation des actifs à l'emploi selon le genre

La spécification des déterminants de l'insertion à l'emploi étudié séparément pour les hommes et pour les femmes, implique l'introduction de deux équations secondaires de l'offre du travail masculin et féminin.

3.2.1 Spécification des déterminants de l'accès des hommes et des femmes à l'emploi

L'estimation des deux modèles logistiques multinomiales est globalement significative. Le pseudo- R^2 indique une performance de 30 % pour le groupe masculin et une performance de 33% pour le groupe féminin (Cf. Tableau 29). En prenant comme référence la modalité chômeur, les hommes âgés ont plus de chances d'exercer un emploi comme indépendant que salarié. L'âge augmente le rapport des chances d'accès à un emploi salarié pour un homme de 2,468 fois et pour une femme de 1,977 fois. En effet, nous pouvons supposer qu'une partie des femmes mariées a décidé de résilier son contrat de travail rémunéré pour s'occuper du travail domestique. De ce fait, l'âge constitue un frein pour le travail féminin. Par contre, les hommes s'insèrent sur le marché du travail pour un âge précoce, avant même d'accomplir leurs études, jusqu'à la retraite.

Concernant la situation matrimoniale, un homme marié avec des enfants a plus de chance d'avoir un emploi en tant que salarié ou indépendant par rapport à un homme célibataire. Néanmoins, la probabilité de participer au marché du travail comme indépendante pour une femme mariée avec des enfants, diminue comparativement pour une femme célibataire. Cette situation traduit la réalité du ménage algérien car être marié avec des enfants, oblige le chef du ménage de chercher un emploi qu'il soit indépendant ou salarié pour subvenir aux besoins de sa famille. La multiplication des responsabilités liées aux différentes activités ménagères et à l'éducation des enfants pour une femme mariée avec des enfants, décourage la femme et la pousse à se retirer du marché du travail.

Résider dans un milieu rural réduit le rapport des chances d'accéder au marché du travail pour une femme, en tant qu'occupée par rapport au milieu urbain. Cependant le milieu de résidence n'exerce aucune influence sur la probabilité de participer à l'emploi pour un homme. Ces résultats s'expliquent, d'une part, par les traditions socioculturelles à l'égard du travail féminin liées au résident des zones rurale, et d'autre part au travail des femmes dans d'autres secteurs informels tels que l'élevage des animaux, le jardinage et l'artisanat.

Pour un homme, le fait d'avoir un niveau d'instruction secondaire augmente de 4,702 fois la probabilité de participer à l'emploi comme indépendant, par rapport au niveau supérieur. Pour une femme, le fait d'être sans instruction ou avec un niveau primaire, diminue la possibilité d'avoir un emploi (salarié, indépendant) relativement au niveau supérieur. Cependant, avoir un niveau secondaire pour une femme réduit la possibilité d'être salariée par rapport au niveau supérieur. Ces résultats montrent que l'accès à un emploi comme indépendant pour un homme, ne nécessite pas un niveau d'étude supérieur puisqu'il est probable que certaines activités informelles ne demandent pas un niveau d'instruction élevé. Concernant les femmes de niveau d'éducation élevée, elles préfèrent de se maintenir au chômage dans l'attente d'un meilleur poste d'emploi, au lieu d'avoir un emploi déclassé par rapport à son niveau d'étude.

Tableau 29. Estimation par le modèle logit multinomial des déterminants de l'insertion des hommes et des femmes au marché du travail

Variables exogènes	Hommes				Femmes			
	Salarié		Indépendant		Salarié		Indépendant	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
Age	0,903**	2,468	0,782**	2,186	0,681**	1,977	0,453	1,572
Divorcé, Autre	-0,521	0,594	0,077	1,081	-0,409	0,665	-2,157*	0,116
Marié sans enfant	0,246	1,279	1,098	2,998	0,322	1,380	-0,843	0,430
Marié avec des enfants	1,771**	5,879	2,139**	8,494	-1,027	0,358	-2,261**	0,104
Zone rurale	-0,038	0,962	0,278	1,320	-0,563*	0,569	-0,873*	0,418
Sans instruction, primaire	-1,142	0,319	0,197	1,218	-4,513	0,011	-1,845**	0,158
Moyen	-0,798	0,450	0,001	2,721	-0,813	0,443	-1,203	0,300
Secondaire	0,751	2,120	1,548**	4,702	-0,616*	0,540	-0,915	0,401
Constante	-0,643		-2,53		0,6		0,700	
-2 log de vraisemblance	209,441				208,439			
Khi-carré(sig)	172,024				179,368			
Pseudo-R2 (Nagelkerke)	0,30				0,33			
N	249				288			

La modalité de référence est le chômeur,

* Significatif à 1%, ** Significatif à 5%, ***Significatif à 10%.

Source : nos calculs à l'aide du logiciel SPSS version 27, 2023.

3.2.2 Spécification des déterminants de la participation des hommes et des femmes à l'activité salariée et indépendante

Afin de spécifier les déterminants de l'accès à l'emploi salarié et indépendant séparément pour les hommes et pour les femmes, nous procédons à une régression logistique binaire (Tableau 30), avec la variable "salarié" considéré comme modalité de référence. Les variables exogènes exploitées au niveau des deux formules relatives aux femmes et aux hommes sont : l'âge, le statut matrimonial, le niveau d'instruction, le revenu mensuel moyen en DA, et l'expérience professionnelle.

L'estimation des deux modèles logistiques multinomiales est globalement significative. Le pseudo-R² indique une performance de 28 % pour le groupe masculin et une performance de 37% pour le groupe féminin.

Les résultats de l'estimation indiquent que l'âge et la situation matrimoniale n'exerce aucun effet sur le choix de l'activité pour les hommes et les femmes. Cependant, les deux variables, à savoir, niveau d'éducation et revenu mensuel moyen ont des effets positifs sur le fait d'être entrepreneur ou salarié chez les hommes et les femmes. D'abord pour les hommes, le fait d'avoir un niveau d'éducation élevé augmente la probabilité d'être un travailleur indépendant, mais cette probabilité est décroissante avec la hausse de niveau d'éducation par rapport à un travailleur salarié. En effet, avoir un niveau primaire ou être sans instruction augmente la probabilité d'être entrepreneur de près 9,5 % par rapport à un salarié. Mais le fait d'avoir un niveau supérieur augmente la chance d'être un entrepreneur uniquement de 3,7% comparativement au salarié. Cette situation ne confirme pas l'intégralité de l'hypothèse (2) qui montre que l'entrepreneuriat est une activité ouverte et accessible où uniquement l'effort

individuel détermine le statut. Ce constat peut être expliqué par la hausse du chômage qui touchait davantage les hommes diplômés et que l'activité salariée devient inaccessible dans la région, dans ce cas ces hommes diplômés se dirigent vers l'auto-emploi qui ne présente pas des barrières à l'entrée notamment dans le cadre informel. De plus, la majorité des hommes diplômés choisissent de travailler comme indépendants, puisqu'ils estiment que leur savoir-faire est mieux valorisé dans une activité indépendante que dans un emploi salarié. Ce dernier est conçu comme rigide en termes de revenu et de hiérarchie.

Pour les femmes, le fait d'être sans instruction ou avec un niveau d'étude primaire accroît la possibilité d'être entrepreneure comparativement à un salarié. Cette situation s'explique par l'activité informelle exercée par la femme que ce soit au sein ou en dehors de son foyer qui ne nécessite pas un état d'éducation élevé. Alors que, l'activité salariée notamment dans le secteur public nécessite souvent un niveau d'instruction élevé.

Le revenu est une variable explicative du choix de l'activité ($p\text{-value} < 0.001$) pour les hommes et les femmes. Le coefficient associé au revenu est positif, indiquant que plus le revenu augmente, plus la probabilité d'être entrepreneur augmente. Donc les entrepreneurs avec un revenu variable gagnent davantage en moyenne par rapport aux hommes salariés. L'expérience professionnelle est une variable significative pour les femmes et sans aucun effet pour les hommes. Chaque année d'expérience diminue la probabilité d'être entrepreneure et donc augmente la probabilité d'être salarié pour une femme. Elle a plus de chance de travailler dans le salariat lorsqu'elle accumule de l'expérience professionnelle, contrairement à l'activité entrepreneuriale gérée par les femmes qui ne demande pas une grande expérience.

Tableau 30. Estimation par le modèle logit binaire des déterminants de l'insertion des hommes et des femmes à l'emploi indépendant

Variables exogènes	Hommes		Femmes	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
Age	-0,172	0,842	0,379	1,462
Célibataire	0,282	1,326	-0,272	0,762
Marié sans enfants	1,016	2,761	-0,327	0,762
Marié avec enfants	0,533	1,704	-0,118	0,889
Primaire ou sans instruction	2,250***	9,483	3,585***	36 ,050
Moyen	2,121***	9,483	0, 748	2,114
Secondaire	1,310**	3,707	0,270	1,310
Revenu	0,691***	1,996	1,035**	2,814
Expérience professionnelle	-0,226	0,798	0,791**	0,453
Constante	-2,988		-2,802	
-2 log de vraisemblance	215,930		114,541	
Khi-carré(sig)	48,913		45,604	
Pseudo-R2 (Nagelkerke)	0,28		0,37	
N	222		194	

Source : nos calculs à l'aide du logiciel SPSS version 26.

4. Rappel du principe du modèle de Mincer et facteurs explicatifs des gains des salariés par genre

Dans cette section, nous présentons un bref rappel du modèle de Mincer, où nous visons à adapter ce modèle au contexte local. Ensuite, nous tentons d'expliquer les déterminants des gains de l'ensemble des salariés d'une part, et des salariés par groupe de genre d'autre part.

4.1 Rappel du principe du modèle de Mincer

Nous adoptons, dans cette étude, comme fondement théorique les deux modèles de Mincer (1958, 1974) à savoir, le modèle élémentaire et élargi pour déterminer les facteurs explicatifs des gains des salariés de la wilaya de Bejaia. Le modèle initial de Mincer explique l'importance de l'investissement humain dans la réalisation des gains des salariés (hommes, femmes). Selon cet auteur le capital humain est défini par le nombre d'années d'étude et l'expérience professionnelle (nombre d'années travaillées depuis le début du premier emploi). Ensuite, il a introduit d'autres variables qui peuvent expliquer davantage la variation des salaires telles que les variables liées à l'offre du travail qui regroupe généralement les caractéristiques individuels des salariés (genre, âge, situation matrimoniale) et les variables relatives à la demande du travail telle que le secteur d'activité.

La fonction de gains estimée par la méthode MCO porte sur une analyse en coupe instantané. Cette analyse ponctuelle est exécutée sur un sous échantillon composé de 325 salariés féminins (159 femmes) et masculins (166 hommes) retirés de l'échantillon global issu d'une enquête ménage réalisée à Bejaia en 2021.

Cette analyse est scindée en deux étapes principales. La première étape permet d'analyser la fonction de gains globale des salariés masculins et féminins en fonction du capital humain (modèle standard de Mincer), par la suite nous introduisons d'autres variables pour améliorer la qualité du modèle. La deuxième étape permet d'analyser séparément deux fonctions de gain pour chaque groupe de genre en introduisant les deux modèles de Mincer (standard, élargi) pour chaque groupe d'individu.

4.2 Les déterminants des gains des salariés

La fonction de gain des salariés telle qu'élaborée par le modèle standard de Mincer permet d'identifier le pouvoir explicatif de la variable capital humain assimilée dans notre analyse par le niveau d'étude, et l'ancienneté (le nombre d'années de travail dans la fonction actuelle) dans la détermination du logarithme de revenu mensuel moyen d'un salarié.

• Test de la qualité d'ajustement du modèle élémentaire

L'estimation du modèle élémentaire de Mincer indique que le capital humain contribue à l'explication du salaire mensuel moyen à hauteur de 24 %. La statistique de Fisher (21,614) est significative à 1%, confirmant la pertinence globale du modèle.

• Rendement de l'éducation

Le coefficient associé à la variable sans instruction et niveau primaire (-0,426) est négatif et significatif à 1% ($0,00 < 0,01$). En effet, être sans niveau d'instruction ou avec un niveau primaire réduit les gains des salariés de 42,6 % par rapport à ceux qui ont un niveau d'éducation supérieur (variable de référence). Ce taux sera moins faible (-34,8 %) si le salarié aura un niveau moyen et un niveau secondaire (-30 %).

• Rendement de l'ancienneté

Le coefficient de la variable ancienneté (0,411) est positif et significatif au seuil de 1 %, cela signifie qu'au début de carrière chaque année supplémentaire d'expérience améliore le

salaire de 41,1 %. Par ailleurs, le coefficient négatif de l'ancienneté² explique l'effet décroissant au-delà d'un certain seuil, où l'accumulation d'expérience produit des rendements plus faibles. Cela illustre la courbe des salaires sous forme croissante ensuite, concave comme le suggère le modèle de Mincer. Ces résultats confirment d'une part la logique de l'emploi salarié et formel dans la région de Bejaia et d'autre part, le modèle de base de Mincer, selon lequel le capital humain assimilé par le niveau d'étude et l'ancienneté compose un instrument capital dans la formation des salaires.

Tableau 31. Estimation du modèle global initial de la fonction de gains des salariés

Variables explicatives	Coefficients estimés	Standard Error (variance du coefficient)	t-Statistic (Student)	Prob (significativité)
Constante	0,879	0,558	1,575	0,116
Sans instruction, primaire	-0,426***	0,116	-4,903	0,000
Moyen	-0,348***	0,080	-4,356	0,000
Secondaire	-0,300***	0,056	-5,374	0,000
Ancienneté	0,411**	0,190	2,168	0,031
Ancienneté ²	-0,846	0,658	-1,286	0,199
R ²	25,3 %			
R ² ajusté	24,1 %			
F	21,614			

** = significatif à 5% ; *** = significatif à 1%

Source : nos calculs sous SPSS 26.

Cependant, plusieurs facteurs non expliqués par la variable capital humain peuvent contribuer à la variation des rémunérations des salariés comme les variables liées à l'offre du travail (genre, âge, situation matrimoniale) et celles relatives à la demande de travail (secteur d'activité, nombre d'heures travaillées par semaine). L'introduction de ces nouvelles variables au modèle standard forme le modèle de Mincer élargi.

Le modèle s'est amélioré avec une qualité d'ajustement de $R^2 = 45,2\%$. Cela est expliqué par l'introduction de nouvelles variables qui explique mieux le modèle estimé. Les caractéristiques individuelles du salarié jouent un rôle important dans l'explication des gains salariaux, notamment pour la variable genre. Cette variable est significative au seuil de 1%, être une femme réduit les gains des salariés de 18,2% relativement aux hommes, donc l'écart salarial par genre dans la région de Bejaia est estimé à 18% au profit des hommes. Cet écart résulte de l'interaction de plusieurs facteurs économiques, sociaux et institutionnels. D'abord, le travail des femmes est plus concentré dans les métiers les moins rémunérés tels que l'éducation, et les services sociaux tandis que, les hommes dominent les secteurs d'activités les mieux payés comme l'industrie et la technologie. Ce phénomène est désigné par le terme de ségrégation professionnelle. De plus, une proportion importante de femmes travaillant à temps partiel, pour des raisons de maternité et/ou des responsabilités ménagères, reçoivent un revenu moins faible que les emplois à plein temps. Sous l'influence des stéréotypes de genre ou de réseaux professionnels dominés par les hommes, les femmes trouvent aussi plus de difficultés à accéder aux postes de direction caractérisés par des niveaux de rémunération plus élevés.

Les variables âge et situation matrimoniale ne sont pas significatives, dans la mesure où ces deux variables ne contribuent pas à l'amélioration de la productivité des salariés. Le secteur d'activité est significatif. Le travail dans le secteur des BTP offre des gains de salaires de 67,3% comparativement à d'autre secteurs d'activité.

Tableau 32. Estimation du modèle global élargi de la fonction de gains des salariés

Variables explicatives	Coefficients estimés	Standard Error (variance du coefficient)	t-Statistic (Student)	Probabilité (significativité)
Constante	-,367	1,013	-0,362	0,717
Femme	-0,182***	0,049	-3,756	0,000
Age	0,023	0,188	0,023	0,188
Célibataire	-0,070	0,055	-1,269	0,206
Marié	-0,007	0,071	-0,100	0,920
Divorcé, Autre	-0,161	0,148	-1,088	0,277
Sans instruction, primaire	-0,509***	0,090	-5,663	0,000
Moyen	-0,371***	0,080	-4,615	0,000
Secondaire	-0,335***	0,054	-6,204	0,000
Formation professionnelle	-0,137**	0,048	-2,881	0,004
Ancienneté	0,366*	0,218	1,678	0,094
Agriculture et pêche	0,312	0,402	0,777	0,438
Transport et services	0,230	0,385	0,597	0,551
BTP	0,673*	0,397	1,694	0,091
Education	0,385	0,389	0,990	0,323
R ²	0,452			
R ² ajusté	0,400			
F	10,665			

* = significatif à 10% ; ** = significatif à 5% ; *** = significatif à 1%

NB : Dans ce modèle, nous avons éliminé la variable ancienneté² car l'estimation a révélé la non significativité de son coefficient.

Source : estimation par la méthode MCO sous SPSS 26.

4.3 Les variables explicatives des gains salariaux par l'appui de la variable genre

Nous estimons dans cette, sous-partie, les deux modèles de Mincer pour les deux groupes de genre afin d'identifier les effets spécifiques du capital humain, des caractéristiques individuelles liées à l'offre et à la demande de travail sur les gains des salariés masculins et féminins.

La variable éducation est significative pour les deux groupes mais l'influence du capital humain s'avère plus marquée dans la détermination des salaires des femmes que dans celle des hommes d'une manière différenciée. En effet, le capital humain contribue à expliquer les gains des salariés masculins à un niveau de 24,6 % et les gains des salariés féminins à hauteur de 31,1%. Avoir un niveau d'étude primaire ou être sans instruction réduit les salaires masculins de 51,7% et les salaires féminins de 41,6 % comparativement aux autres salariés plus instruits. De plus, avoir un niveau d'éducation supérieur accroît les salaires des hommes de 27,2%, et ceux des femmes de 38,9% par rapport aux salariés qui ont un niveau d'étude secondaire. Ces résultats confirment le taux de chômage élevé chez les femmes diplômées, qui n'acceptent pas d'occuper un poste d'emploi inférieur à leur diplôme, dans l'objectif d'avoir un revenu élevé.

La variable ancienneté est significative chez les hommes. Pour ces derniers, avoir une année d'ancienneté de plus améliore le revenu de 55,7%. Cependant, cette variable n'est pas significative pour les femmes, puisqu'elles sont exposées au phénomène d'interruption de carrière pour faire face à leurs responsabilités domestiques.

La qualité des deux modèles s'est améliorée par l'introduction de nouvelles variables à savoir, la formation professionnelle, le secteur d'activité et le nombre d'heures exercées par semaine. La qualité d'ajustement est bonne pour les deux modèles 1 et 2, avec des taux d'ajustement de 42,9% et de 52,7% respectivement.

Tableau 33. Modélisation des deux fonctions de gain élémentaires des salariés hommes et femmes

Variables explicatives	Genre							
	Homme (modèle 1)				Femme (Modèle 2)			
	Coefficient estimé	Standard Error	t-Statistic (Student)	Probabilités	Coefficient Estimé	Standard Error	t-Statistic (Student)	Probabilités
Constante	1,659**	0,829	2,002	0,047	0,021	0,716	0,030	0,976
Sans instruction, primaire	- 0,517***	0,104	- 4,990	0,000	- 0,416**	0,190	2,184	0,030
Moyen	- 0,339***	0,107	- 3,168	0,002	-0,481***	0,118	4,086	0,000
Secondaire	-0,272***	0,084	- 3,218	0,002	-0,389***	0,070	- 4,983	0,000
Ancienneté	0,557**	0,276	2,021	0,045	0,138	0,253	0,548	0,584
Ancienneté ²	- 1,493	0,969	1,541	0,121	0,090	0,857	0,105	0,919
R ²	0,246				0,311			
R ² ajusté	0,222				0,290			

** = significatif à 5% ; *** = significatif à 1%

Source : estimation par la méthode MCO sous SPSS 26.

L'âge est significatif pour les femmes. L'augmentation de l'âge d'une année améliore le salaire. Cette amélioration est expliquée par l'accroissement de la productivité et du savoir-faire avec l'âge. Néanmoins cette variable ne contribue pas à l'explication du modèle 1. Pour une femme, le fait d'être célibataire réduit les salaires de 11,2 %, par rapport à une femme mariée avec des enfants (variable de référence), qui aura la chance d'avoir des primes et des allocations.

Le fait d'avoir effectué une formation professionnelle améliore le revenu des salariés hommes de 13,9%, et celui des femmes de 16,4%. Être un employé dans le secteur des transports et des services diminue le salaire de 27,7% par rapport au secteur de l'industrie. Cependant, un homme qui travaille dans les BTP améliore son salaire de 30,8%. Enfin, les hommes travaillant plus de 40 heures voient leurs gains salariaux augmenter de 29 % et de 21,2 % par rapport à ceux travaillant respectivement moins de 40 heures et 40 heures.

Tableau 34. Modélisation des deux fonctions de gains élargies des salariés masculins et féminins

Variables explicatives	Genre							
	Homme (modèle 1)				Femme (Modèle 2)			
	Coefficient estimé	Standard Error	t-Statistic (Student)	Probabilités	Coefficient estimé	Standard Error	t-Statistic (Student)	Probabilités
Constante	0,068	1,400	0,048	0,962	-0,561	0,1248	0,450	0,654
Age	- 0,335	0,331	-1,013	0,313	0,620**	0,289	2,149	0,033
Célibataire	- 0,11	0,102	0,107	0,915	-0,112*	0,066	1,697	0,092
Marié	- 0,021	0,125	- 0,167	0,667	0,004	0,087	-0,045	0,964
Divorcé, Autre	- 0,265	0,295	- 0,899	0,370	-0,288	0,180	-1,595	0,113
Sans instruction, primaire	- 0,445***	0,126	- 3,518	0,001	0,298*	0,173	-1,720	0,088
Moyen	- 0,353**	0,117	- 3,017	0,003	-0,471***	0,123	-3,819	0,000
Secondaire	- 0,268**	0,087	- 3,089	0,002	-0,414***	0,077	-5,389	0,000
Formation professionnelle	0,139*	0,72	-1,925	0,056	0,164**	0,066	-2,495	0,014
Ancienneté	- 0,373	0,332	1,125	0,263	0,858	1,024	0,833	0,406
Agriculture et pêche	- 0,232	0,194	- 1,192	0,235	0,187	0,434	0,431	0,667
Transport et services	- 0,277**	0,111	- 2,491	0,014	0,091	0,385	0,238	0,812
BTP	0,308*	- 0,159	- 1,934	0,055	0,091	0,420	0,217	0,829
Education	0,030	0,161	- 0,185	0,854	-0,072	0,379	-0,190	0,850
Moins de 40 heures	- 0,290**	0,112	- 2,583	0,011	0,197	0,398	0,495	0,621
40 heures	- 0,212**	- 0,098	- 2,162	0,032	0,333	0,400	0,832	0,407
R ²	0,429				0,527			
R ² ajusté	0,322				0,435			

* = significatif à 10% ; ** = significatif à 5% ; *** = significatif à 1%

Source : estimation par la méthode MCO sous SPSS 26.

Conclusion

Les recherches explorées montrent que les femmes sont exposées à deux types d'inégalités sur le marché du travail. Le nombre limité de secteurs d'activité auxquels elles ont accès et des salaires plus bas que ceux perçus par leurs homologues masculins.

Les gains des salariés découlent d'une panoplie de facteurs très complexes. Toutefois, les variables genre et secteur d'activité jouent un rôle explicatif des différences de rémunérations dans la région de Bejaia.

Les résultats obtenus confirment le modèle de base de Mincer pour les salariés masculin et féminin. En effet, la variable "niveau d'éducation" contribue à expliquer les gains des salariés masculins à un taux de 24,6 % et les gains des salariés féminins à hauteur de 31,1 %. En effet, avoir un niveau d'instruction supérieur accroît les salaires des hommes de 27,2 % et ceux des femmes de 38,9 % par rapport aux salariés qui possèdent un niveau d'instruction secondaire. De plus, le fait d'avoir effectué une formation professionnelle améliore le revenu des salariés hommes de 13,9 % et celui des femmes de 16,4 %. Ces résultats sont expliqués par la dominance de l'emploi public dans la région de Bejaia où le salaire est fonction croissante de niveau du

capital humain de l'actif. Par ailleurs, l'influence du capital humain s'avère plus marquée dans la détermination des salaires des femmes que dans celle des hommes.

De plus, l'emploi dans le secteur des BTP offre des gains salariaux de 67,3 % comparativement au secteur de l'industrie.

L'écart salarial ne s'explique pas uniquement par des différences de qualification ou de productivité, mais aussi par des facteurs structurels et sociaux qui limitent l'accès des femmes aux mêmes opportunités que les hommes.

En résumé, ce chapitre offre une analyse indispensable permettant d'appréhender les mécanismes de segmentation par genre sur le marché de l'emploi algérien et les entraves spécifiques rencontrés par les femmes dans leur trajectoire professionnelle. Il contribue aussi à l'explication des inégalités d'insertion à l'emploi et des écarts salariaux entre les deux groupes.

Conclusion générale

Conclusion générale

Les études de genre représentent un champ de recherche transversal et pluridisciplinaire en pleine évolution. Leurs analyses mobilisent diverses disciplines telles que la sociologie, l'économie, le droit, la science politique ou encore l'histoire.

Aujourd'hui, l'égalité de genre soulève des enjeux essentiels d'équité et de justice. Elle s'impose également comme un principe fondamental du droit international, reconnu par les mécanismes liés aux droits des humains et les accords internationaux. Par ailleurs, elle constitue une condition indispensable à la promotion de la croissance économique et du développement durable. En effet, plusieurs travaux ont démontré que l'intégration du genre dans l'économie stimule la productivité économique, réduit la pauvreté, renforce la cohésion sociale et améliore le bien-être des générations actuelles et futures. Cependant, l'ampleur des inégalités entre les genres varie considérablement selon les contextes spatiaux et temporels, rendant leur mesure de plus en plus complexe.

Le Groupe de la Banque mondiale accroît son action concernant la lutte contre toutes formes de discrimination de genres notamment, pour les pays qui enregistrent un score d'égalité de genre très faible.

Le travail domestique rémunéré peut contribuer à promouvoir l'égalité de genre sur le marché de l'emploi grâce au développement des services à domicile, offrant à diverses catégories de femmes, qu'elles soient scolarisées, diplômées ou non, la possibilité d'exercer une activité rémunérée. Cependant, ces emplois demeurent souvent précaires, peu valorisés et faiblement rémunérés.

L'accès des femmes à des postes de décision, améliore durablement les résultats économiques, sociaux et environnementaux et renforce le rôle des institutions (BM, 2024). Les progrès vers la réalisation de l'objectif de développement durable qui vise à atteindre l'égalité des genres d'ici à 2030, accusent un retard important.

L'étude récente du marché du travail algérien indique que la population active connaît une croissance continue selon le genre. Cependant, cette progression reste très faible chez les femmes. En 2025, le taux d'activité des hommes atteignait 63,9%, contre seulement 19,2 % pour les femmes. Cette population se distingue par sa composition majoritairement jeune. À la différence des femmes, les hommes intègrent le marché de l'emploi à un âge plus jeune et s'en retirent plus tardivement. En effet, le taux d'activité des femmes commence à diminuer dès l'âge de 30 ans, tandis que celui des hommes ne décline qu'à partir de 40 ans. Ces écarts entre les genres s'expliquent à la fois par la baisse des capacités physiques liées à l'âge et par la répartition différenciée par genre des rôles au sein du ménage (les hommes étant majoritairement considérés comme chefs de famille, tandis que les femmes assument davantage les responsabilités domestiques, éducatives et reproductives).

Selon les données de l'ONS, le taux de chômage des jeunes continue d'augmenter par rapport à celui des adultes. Chez les femmes, il est presque deux fois plus élevé que chez les hommes. Par ailleurs, le chômage affecte plus particulièrement les femmes titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur.

Au cours de la période 2008-2018, les PME ont fortement contribué à la création de l'emploi en Algérie. Elles ont participé à la création d'environ 3 307 821 de postes directs au niveau national. Cette contribution a considérablement réduit le taux de chômage féminin et masculin. En effet, les dispositifs d'aide à la création d'emploi ont parvenu à faire baisser le taux de chômage de 29,5% à 11,7%. Les crédits octroyés aux hommes représentent près de 63,28% contre uniquement 36,72% pour les femmes. Ces différences par genre, s'expliquent par la nature des secteurs d'activité financés par l'Etat. Ces financements sont généralement destinés aux hommes et concernent les domaines des BTP, de l'agriculture et de l'industrie.

La structure des salaires en Algérie est hétérogène avec des disparités importantes par genre. En effet, certains emplois sont bien rémunérés (industries extractives, banques, télécommunications) et d'autres restent précaires ou faiblement rémunérés (commerce, les services, administrations, etc.). L'évolution des salaires réels en Algérie reste modérée et rattachée aux revenus pétroliers et à l'instabilité des prix. L'inflation a contribué à une érosion du pouvoir d'achat, sans être nécessairement compensée par des augmentations salariales réelles et proportionnelles pour les deux secteurs (privé et public).

Les réformes engagées par les pouvoirs publics pour accroître le taux de participation de la femme dans les fonctions de responsabilités restent faibles et marginales. La mise en œuvre de politiques visant à réduire les écarts salariaux, telles que l'amélioration de l'accès aux garderies d'enfants, la promotion de la participation féminine dans les secteurs dominés par les hommes et la consolidation des lois sur l'égalité salariale, sont essentielles pour progresser vers une égalité effective sur le marché du travail.

Bien que la réglementation algérienne et les résultats de l'enquête locale ne révèlent pas l'existence d'un écart salarial discriminatoire entre les femmes et les hommes (notamment dans le secteur public), nous avons estimé l'écart salarial brut (écart global). Cet indicateur macroéconomique mesure les inégalités structurelles entre les genres et constitue un outil clé pour orienter les politiques publiques en matière d'égalité professionnelle.

L'objet de cette thèse est d'analyser la situation de l'emploi et des salaires en Algérie selon l'approche genre pour identifier les facteurs d'accès des individus (hommes, femmes) au marché de l'emploi, ainsi que les fonctions des gains des salariés masculins et féminins selon les deux modèles de Mincer (élémentaire, élargi).

Dans le but de contextualiser la problématique, nous avons élaboré quatre principales hypothèses. Dans la première hypothèse, nous admettons la pertinence de l'approche genre dans la détermination de l'insertion des actifs au marché de l'emploi du fait que les hommes ont plus de chances à travailler que les femmes. La deuxième hypothèse suppose que les hommes sont plus susceptibles de créer une entreprise par rapport aux femmes qui sont majoritairement représentées dans les emplois salariés. La troisième hypothèse postule à travers la théorie standard du capital humain (Becker, 1971), l'existence d'une relation causale entre l'accumulation du capital humain et la possibilité d'avoir accès à un emploi en tant que salarié, contrairement à la théorie néolibérale qui considère que l'entrepreneuriat est une activité ouverte et accessible par laquelle uniquement l'effort individuel détermine le statut et la rémunération. La quatrième hypothèse suppose que les deux modèles de Mincer (standard, élargi) relatives aux fonctions de gains peuvent être appliqués pour le cas de l'Algérie. En effet, le capital humain et les variables liées à l'offre et à la demande du travail contribuent à amélioration des gains salariaux des hommes et des femmes.

Les analyses statistiques et économétriques effectuée sur la base des données recueillies de l'enquête ménages en 2021 à Bejaia a permis d'établir différentes typologies d'actifs (occupés et non occupés) et de vérifier les hypothèses formulées.

L'analyse des typologies des actifs par l'ACM permet de classer des lots qui constituent des profils regroupés en groupes homogènes. L'examen par les méthodes de classification ascendante hiérarchique (CAH) et des clusters en deux étapes (two step clusters) ont établi une répartition des individus selon leurs différentes caractéristiques. Cette analyse fait ressortir trois typologies d'actifs. La première catégorie d'actifs constituée majoritairement de jeunes femmes célibataires habitant en région rurale de Tala Hamza âgées entre 18 et 26 ans. Cette catégorie d'actif se trouve au chômage et possède un niveau d'étude primaire ou secondaire. Elles sont sans affiliation à la sécurité sociale et sans salaire mensuel (des chômeuses). La deuxième catégorie est dominée par les hommes qui vivent en milieu urbain dans la commune d'Amizour qui ont un niveau d'instruction moyen. Ces individus relèvent du secteur informel et sont généralement des indépendants non affiliés à la sécurité sociale. Ce groupe est doté d'un salaire mensuel moyen de 51 771, 43 DA qui est plus important par rapport à la dernière catégorie d'individus. La troisième catégorie d'actifs est constituée principalement de femmes célibataires ou mariées sans enfants vivant à Bejaia, âgées entre 36 et 44 ans avec un niveau d'éducation supérieur. Ces actifs sont globalement des salariés affiliés à la sécurité sociale et dotés d'un salaire mensuel moyen de 36 198,35 DA.

L'analyse des tableaux croisés élaborés sur l'échantillon global (537 individus) montre que la variable genre affecte fortement le statut professionnel des individus et les gains salariaux.

Les facteurs d'insertion à l'emploi des actifs en tant qu'occupé (salarié, indépendant) ou non occupé (chômeur) sont estimés par un modèle logistique multinomial à l'aide d'une équation de l'offre du travail de la population globale. Ce modèle révèle une performance de 30 % dont nous retenons des déterminants sociodémographiques et d'autres relatives au milieu de résidence et au capital humain.

Les variables sociodémographiques (genre, âge et situation matrimoniale) et le capital humain entraînent un effet sur la probabilité d'être salarié ou indépendant en prenant comme référence la situation du chômage. En effet, être un homme augmente le rapport des chances d'accéder au marché du travail comme salarié ou indépendant plutôt que de rester au chômage. Les hommes ont 4,4 fois plus de chance d'avoir un emploi en tant que salarié et 9,1 fois plus de chance d'être indépendant relativement aux femmes. Ces résultats illustrent la pertinence de l'approche genre dans la détermination de l'accès des individus à l'emploi et montrent que les hommes ont plus de chance de participer à l'emploi comme indépendant, que de travailler comme des salariés.

L'âge augmente la chance d'accéder à un emploi salarié ou indépendant, relativement aux chômeurs, jusqu'à un certain niveau où la possibilité d'avoir un emploi diminue avec l'augmentation de l'âge. Notons aussi que les individus âgés ont plus de chances d'être salarié que d'être indépendant, puisque les emplois protégés nécessitent une expérience professionnelle, qui sera acquise automatiquement en avançant dans l'âge.

Dans ce modèle le niveau du capital humain est approximé par la variable niveau d'étude. Le fait d'être non scolarisé ou avec un niveau primaire, diminue la probabilité d'accéder à l'emploi (salarié, indépendant) relativement à la situation du chômage. De plus,

avoir un faible niveau d'instruction (sans instruction ou niveau primaire et niveau moyen) réduit les possibilités d'accéder à un emploi salarié.

La régression logistique binaire désigne une performance de 40 % (le pseudo- $R^2 = 0,40$) dont les variables explicatives du modèle sont les variables liées à l'activité, les variables sociodémographiques, le capital humain. La variable genre exerce une influence sur la probabilité d'être un travailleur indépendant, car les hommes ont 1,8 plus de chance d'avoir un emploi en tant qu'indépendant par rapport aux femmes. Ce constat confirme l'hypothèse selon laquelle l'accès à l'activité salariée et entrepreneuriale est influencé par le genre de l'individu et que les hommes sont plus susceptibles de créer une entreprise par rapport aux femmes qui sont surreprésentées dans les activités salariées.

Avoir un niveau d'instruction moyen augmente la probabilité d'être indépendant que d'être salarié. En effet, l'accès au salariat nécessite un niveau d'éducation élevé (secondaire, supérieur) notamment dans le secteur public. Par ailleurs, la création d'une entreprise individuelle ne demande pas un niveau d'éducation élevé notamment dans le secteur tertiaire.

Le secteur d'activité représente un déterminant clé de la participation au marché du travail. La probabilité d'être un employé dans le secteur de l'industrie, du transport ou des services est relativement plus faible chez les travailleurs indépendants comparativement à l'activité salariée. Les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre informelle ou non structurée semblent favoriser l'auto-emploi, tandis que les secteurs institutionnalisés encouragent davantage l'emploi salarié.

L'estimation des deux modèles logistiques multinomiales est globalement significative. Le pseudo- R^2 indique une performance de 30 % pour le groupe masculin et une performance de 33% pour le groupe féminin. En prenant comme référence la modalité chômeur, les hommes âgés ont plus de chances d'exercer un emploi comme indépendant que salarié. L'âge augmente le rapport des chances d'accéder à un emploi salarié pour un homme de 2,468 fois et pour une femme de 1,977 fois. En effet, nous pouvons supposer qu'une partie des femmes mariées a décidé de résilier son contrat de travail rémunéré pour s'occuper du travail domestique. De ce fait, l'âge constitue un frein pour le travail féminin. Par contre, les hommes s'insèrent sur le marché du travail pour un âge précoce, avant même d'accomplir leurs études, jusqu'à la retraite.

Concernant la situation matrimoniale, un homme marié avec des enfants a plus de chance d'avoir un emploi en tant que salarié ou indépendant par rapport à un homme célibataire. Néanmoins, la probabilité de participer au marché du travail comme indépendante pour une femme mariée avec des enfants, diminue comparativement pour une femme célibataire. Cette situation traduit la réalité du ménage algérien car être marié avec des enfants, oblige le chef du ménage de chercher un emploi qu'il soit indépendant ou salarié pour subvenir aux besoins de sa famille. La multiplication des responsabilités liées aux différentes obligations domestiques et familiales pour une femme mariée avec des enfants, la décourage et la pousse à se retirer du marché du travail.

Résider dans un milieu rural réduit le rapport des chances d'accéder au marché du travail pour une femme par rapport à celles résidentes en milieu urbain. Cependant le milieu de résidence n'exerce aucune influence sur la possibilité d'accès à l'activité pour un homme. Ce constat s'explique, d'une part, par les traditions socioculturelles à l'égard du travail féminin liées aux résidents des zones rurales, et d'autre part, au travail des femmes dans d'autres secteurs informels tel que l'agriculture, l'artisanat, etc.

Pour un homme, le fait d'avoir un niveau d'instruction secondaire augmente de 4,702 fois la probabilité de participer à l'emploi comme indépendant, par rapport au niveau supérieur. Pour une femme, le fait d'être sans instruction ou avec un niveau primaire, diminue la possibilité d'avoir un emploi (salaré, indépendant) relativement au niveau supérieur. Cependant, avoir un niveau secondaire pour une femme réduit la possibilité d'être salariée par rapport au niveau supérieur. Ces résultats montrent que l'accès à un emploi comme indépendant pour un homme, ne nécessite pas un niveau d'étude supérieur puisque la majorité des activités informelles ne demandent pas un niveau d'instruction élevé. Concernant les femmes de niveau d'éducation élevée, elles préfèrent de se maintenir au chômage dans l'attente d'un meilleur poste d'emploi, au lieu d'avoir un emploi déclassé par rapport à son niveau d'étude.

Concernant les modèles logit binaire, les variables explicatives exploitées dans les deux équations se résument à la variable âge, le statut matrimonial, le niveau d'instruction, le revenu mensuel moyen en DA et l'expérience professionnelle. Les résultats de l'estimation indiquent que le niveau d'éducation et le revenu mensuel moyen ont des effets positifs sur le fait d'être entrepreneur ou salarié chez les hommes et les femmes. Pour les hommes, le fait d'avoir un niveau d'éducation élevé augmente la probabilité d'être un travailleur indépendant, mais cette probabilité est décroissante avec le niveau d'éducation par rapport à un travailleur salarié. En effet, avoir un niveau primaire ou être sans instruction augmente la probabilité d'être entrepreneur de près 9,5 % par rapport à un salarié. Mais le fait d'avoir un niveau supérieur augmente la chance d'être un entrepreneur uniquement de 3,7% comparativement au salarié. Cette situation ne confirme pas l'intégralité de l'hypothèse (2) qui montre que l'entrepreneuriat est une activité ouverte et accessible où uniquement l'effort individuel détermine le statut. Ce résultat peut être expliqué par la hausse du chômage qui touchait davantage les hommes diplômés et que l'activité salariée devient inaccessible dans la région. La majorité des diplômés choisissent de travailler comme indépendant notamment dans le secteur informel.

Pour les femmes, le fait d'être sans instruction ou avec un niveau d'étude primaire accroît la possibilité d'être entrepreneure comparativement à un salarié. Cette situation s'explique par l'activité informelle exercée par la femme que ce soit au sein ou en dehors de son foyer qui n'exige pas de compétences scolaires poussées. Alors que, l'activité salariée notamment dans le secteur public nécessite souvent un niveau d'instruction élevé.

Le revenu est une variable significative du choix de l'activité pour les hommes et les femmes. Le coefficient associé au revenu est positif, indiquant que plus le revenu augmente, plus la probabilité d'être entrepreneur augmente. Donc les entrepreneurs avec des revenus irréguliers gagnent davantage en moyenne par rapport aux hommes salariés. La variable expérience professionnelle est significative pour les femmes et sans aucun effet chez les hommes. Chaque année d'expérience diminue la probabilité d'être entrepreneure et donc augmente la probabilité d'être salarié pour une femme. Elle a plus de chance de travailler dans le salariat lorsqu'elle accumule de l'expérience professionnelle, contrairement à l'activité entrepreneuriale gérée par les femmes et qui ne demande pas une grande expérience.

L'estimation du modèle élémentaire de Mincer indique que le capital humain contribue à l'explication du salaire mensuel moyen à hauteur de 24 %.

Le coefficient associé à la variable sans instruction et niveau primaire (-0,426) est négatif et significatif. En effet, être sans niveau d'instruction ou avec un niveau primaire réduit les gains des salariés de 42,6 % par rapport à ceux qui ont un niveau d'éducation supérieur

(variable de référence). Ce taux sera moins faible (-34,8 %) si le salarié aura un niveau moyen et un niveau secondaire (-30 %).

Le coefficient de la variable ancienneté (0,411) est positif et significatif. Ce résultat signifie qu'au début de carrière chaque année supplémentaire d'expérience améliore le salaire de 41,1 %. Par ailleurs, le coefficient négatif de l'ancienneté² explique l'effet décroissant au-delà d'un certain seuil, où l'accumulation d'expérience produit des rendements plus faibles.

Ces résultats confirment d'une part la logique de l'emploi salarié et formel dans la région de Bejaia et d'autre part, le modèle de base de Mincer, selon lequel les compétences humaines assimilées par le niveau d'étude et l'ancienneté composent un facteur capital dans la formation des salaires.

Le modèle s'est amélioré avec une qualité d'ajustement de $R^2 = 45,2\%$. Cette amélioration s'explique par l'introduction de nouvelles variables qui consolident le mieux le modèle estimé. Les caractéristiques individuelles du salarié jouent un rôle important dans l'explication des gains des salariés, notamment pour la variable genre. Être une femme réduit les gains salariaux de 18,2% relativement aux hommes, donc l'écart salarial par genre dans la région de Bejaia est estimé à 18% au profit des hommes. Cet écart résulte de l'interaction de plusieurs facteurs économiques, sociaux et institutionnels. D'abord, le travail des femmes est plus concentré dans les métiers les moins rémunérés tels que l'éducation, et les services sociaux tandis que, les hommes dominent les secteurs d'activités les mieux payés comme l'industrie et la technologie. Ce phénomène est désigné par le terme de ségrégation professionnelle. De plus, une proportion importante de femmes travaillant à temps partiel, pour des raisons de maternité et/ou des responsabilités ménagères, reçoivent un revenu moins faible que les emplois à plein temps. Sous l'influence des stéréotypes de genre ou de réseaux professionnels dominés par les hommes, les femmes trouvent aussi plus de difficultés à accéder aux postes de direction caractérisés par des niveaux de rémunération plus élevés.

Les variables âge et situation matrimoniale ne sont pas significatives, dans la mesure où ces deux variables ne contribuent pas à l'amélioration de la productivité des salariés. Le secteur d'activité est significatif. En effet, le travail dans le secteur des BTP offre des gains de salaires de 67,3% comparativement au secteur de l'industrie.

L'estimation des deux modèles de Mincer pour les deux groupes de genre identifie les effets spécifiques du capital humain et des caractéristiques individuelles liées à l'offre et à la demande du travail. La variable éducation est significative pour les deux groupes mais l'influence du capital humain s'avère plus marquée dans la détermination des salaires des femmes que de ceux des hommes. En effet, le capital humain contribue à expliquer les gains des salariés masculins à un niveau de 24,6 % et les gains des salariés féminins à hauteur de 31,1%. La variable ancienneté est significative chez les hommes. Pour ces derniers, avoir une année d'ancienneté de plus améliore le revenu de 55,7%. Cependant, cette variable n'est pas significative pour les femmes, puisqu'elles sont exposées au phénomène d'interruption de carrière pour faire face à leurs responsabilités domestiques.

La qualité des deux modèles s'est améliorée par l'introduction de nouvelles variables à savoir, la formation professionnelle, le secteur d'activité et le nombre d'heures exercées par semaine. La qualité d'ajustement est bonne pour les deux modèles et 2 avec des taux d'ajustement de 42,9% et de 52,7% respectivement. Le fait d'avoir effectué une formation professionnelle améliore le revenu des salariés hommes de 13,9% et celui des femmes de

16,4%. Être un employé dans le secteur des transports et des services diminue le salaire de 27,7% par rapport au secteur de l'industrie. Cependant, un homme qui travaille dans les BTP améliore son salaire de 30,8%. Enfin, les hommes travaillant plus de 40 heures voient leurs gains salariaux augmenter de 29 % et de 21,2 % par rapport à ceux travaillant respectivement moins de 40 heures et 40 heures.

Le taux de chômage élevé notamment pour les femmes diplômées et l'importance de l'activité informelle exercée par les deux genres expliquent l'inaptitude du marché de l'emploi formel à intégrer la quasi-totalité des diplômés universitaires.

La discrimination liée au genre de l'individu et le poids des traditions socioculturelles peuvent être aussi des variables très explicatives du statut professionnel de l'individu mais qui sont difficiles à mesurer.

Bien que, les programmes adoptés par les organisations internationales dans le monde en termes de parité du genre sont nombreux, l'idée d'une égalité parfaite en matière de chiffres (50/50) est loin d'être atteinte. En effet, les hommes restent minoritaires dans certains secteurs dominés par les femmes comme le secteur de l'éducation, de la santé et des services, alors que, les femmes sont moins présentes dans les activités industrielles, techniques, de construction, de l'agriculture, etc. Cependant, il faut redéfinir le principe qui dit, plus de mixité signifie plus d'égalité du genre sur le marché du travail.

L'essor de l'intelligence artificielle au niveau mondial influence davantage l'emploi féminin. En effet, les femmes sont plus compétentes que les hommes dans les postes d'emploi où l'intégration humaine pourrait être convertie par l'intelligence artificielle, avec un pourcentage de 3,7 % et un effectif de 48 millions d'emplois féminins, contre 1,4 % et 27 millions d'emplois masculins (ONU, 2024, p. 16).

De plus, la réduction de la discrimination en matière d'éducation, de formation et de protection sociale, ainsi que l'adoption et l'application de politiques sensibles au genre sur le marché de l'emploi, peuvent garantir l'égalité homme-femme.

Dans le but d'affiner et de généraliser nos résultats au niveau national, il est indispensable d'élargir l'échantillon de l'étude dans la wilaya de Bejaia et dans d'autres localités de l'Algérie. Il est intéressant aussi de faire une étude comparative sur les déterminants de l'accès à l'emploi par genre, entre deux wilayas de l'Algérie, par exemple, deux régions l'une est située au Nord et l'autre au Sud. Cette approche pourrait servir à ressortir les facteurs liés à la discrimination régionale en termes de genre.

La conciliation entre les devoirs de la profession d'une part et les exigences de la maternité et des responsabilités domestiques d'autre part, constituent un défi majeur pour la femme algérienne. Par conséquent, il est intéressant que les pouvoirs publics investissent dans le travail à temps partiel féminin, pour que cette dernière puisse organiser son temps. De cette manière la femme arrivera à instaurer un équilibre entre le travail domestique (ne dispose pas d'une contrepartie intrinsèque) et le travail rémunéré qui lui offre une source de revenu.

Enfin, l'application du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en Algérie, est difficile, à cause de la conjugaison de la crise de l'emploi, de la pauvreté et des facteurs extérieurs au marché du travail (Mentouri, 2004, P :8).

Pour assurer l'équité en matière d'emploi et de rémunération entre les femmes et les hommes, il faut maitre en œuvre les perspectives suivantes :

- Développer les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

- Encouragement de l'entrepreneuriat féminin.
- Politiques d'accompagnement à la parentalité (crèches, congés partagés).
- Promotion de la transparence salariale dans le secteur privé.
- La remise en cause des stéréotypes dans l'orientation scolaire et professionnelle.
- L'intégration des nouvelles technologies numériques et informatiques dans l'élaboration de nouvelles méthodes d'analyse statistiques, afin d'obtenir des données fiables et plus nombreuses sur la variable genre.

Cependant, si la spécialisation (dans le travail domestique ou le travail rémunéré) au sein du ménage n'est pas déterminée, à base des préférences individuelles des hommes et des femmes d'une part et des différences de productivité d'autre part, cela peut nuire à l'efficacité des décisions prises au niveau d'une famille et aura des implications négatives en termes de politiques publiques. Réduire les disparités du genre c'est aussi lutter contre les disparités dans le développement et la jouissance des droits humains (Nadia Bellal, 2018, p. 18, 19).

Enfin, les résultats obtenus impliquent l'exigence de concevoir et d'appliquer des politiques publiques favorisant l'égalité du genre en termes d'insertion à l'emploi en Algérie. Dans l'objectif d'accompagner le processus de développement national à l'horizon 2030, l'Etat algérien doit intensifier ses plans d'action pour contrer aux fléaux de discrimination par genre et renforcer l'insertion des femmes notamment diplômées au marché du travail. Par ailleurs, il doit introduire de nouvelles technologies dans la collecte des données statistiques des différents domaines. Les hommes et les femmes devraient être ensemble, impliqués dans le débat, et partie prenante du processus d'action.

Bibliographie

Bibliographie

1. Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2005). Women's labour force participation rates in Latin America. *International Labour Review*, 144(4), 369–400.
2. Adema, W., & Thévenon, O. (2016). L'égalité hommes-femmes comme facteur de croissance économique : que peuvent les politiques?. *Géoéconomie*, (2), 141-163.
3. Affilé, B., & Gentil, C. (2007). *Les grandes questions de l'économie contemporaine* (Vol. 2). Editions l'Etudiant.
4. Ahl, H., & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship : advancing debate to escape a dead end?. *Organization*, 19(5), 543-562.
5. Ammar, K. (2023). L'entrepreneuriat féminin en Algérie : entre défis et voies de développement, à partir d'expériences internationales.,11(1), 393-416, الأسرة والمجتمع.
6. Azmat, G., Petrongolo, B., & Skandalis, D. (2014). 12. Genre et marché du travail : les apports de l'approche expérimentale. *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 215-224.
7. Becker, G.S. (1971). *The economics of discrimination*. 2nd Edition. University of Chicago Press. Chicago.
8. Bellache, Y. (2023). L'entrepreneuriat des jeunes en Algérie : déterminants et inégalités de genre. *Maghreb-Machrek*, 254(2), 103–125.
9. Benhabib, L. (2017). Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien: analyses multidimensionnelles et expérimentation (Thèse de Doctorat, Université Paris-Est). Récupéré de : <https://theses.hal.science/tel-01649848v1>
10. Berrah, M. K. (2014). Les revenus salariaux mensuels et caractéristiques individuelles en 2011. Enquête sur les dépenses de consommation et le niveau de vie des ménages 2011. In *Collections Statistiques*. ONS. N° 189, Novembre 2014, Alger, P (10-11).
11. Berrah, M. K. (2017). Activité, emploi et chômage en Avril 2017. ONS. N°785, Alger, ISSN 1111 – 5939.
12. Berrah, M. K. (2019). Activité, emploi et chômage. ONS, N°879, Alger.
13. Bessedar, Z., & Mokhtari, F. (2020). Inégalité du Genre et croissance économique dans la région du MENA ; Etude empirique. *Les cahiers du mecas*, 16(1), 23-30. p.28.
14. BIT. (1982). Extrait de la résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et de sous emplois adopté par la conférence internationale des statisticiens du travail. <https://www.ons.dz/IMG/pdf/defbit-3.pdf>
15. BM. (2024). Réalisation Par pays. <https://www.banquemondiale.org/fr/topic/gender/overview#3>
16. BM. (2025). <https://maghrebemergent.news/fr/femmes-maghrebines-au-travail-voici-ce-que-dit-le-dernier-rapport-de-la-banque-mondiale/>
17. BM. 15 Octobre 2024. La Banque mondiale et les questions de genre. <https://www.banquemondiale.org/fr/topic/gender/overview>
18. Boileau, L., & Kangni, K. (2000). Algérie : Questions choisies, Rapport du FMI N° : 07/61.
19. Bouaziz, A. (2025). Comment déterminer le statut professionnel avec l'outil de classification de Deel, <https://www.deel.com/fr/blog/comment-determiner-statut-professionnel/>

20. 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, Algérie.
21. Boulahbal, B. (2008). *Emploi, chômage, salaires et productivité du travail*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
22. Boulet, M. (2014). *Même profession salaires différents : les femmes professionnelles moins bien rémunérées*, Institut de la Statistique du Québec.
23. Boutaleb, K., & Boualali, A. (2003). *L'activité féminine en Algérie réalités et perspectives* colloque internationale sur : le marché du travail et genre dans les pays du Maghreb : Spécialité points communs et synergies avec l'Europe. Rebat, Avril 2003.
24. Boutaleb, K., & D, M. D. (2006). *Ampleur et nature du travail informel en Algérie : Essai d'analyse par genre*, IIème colloque international pluridisciplinaire sur : le marché du travail et le genre dans les pays du Maghreb, quel marché du travail ?. Rebat, 15 et 16 Mars 2006.
25. Cahuc, P., & Zylberberg, André. (1996). *Economie du travail : la formation des salaires et les déterminant du chômage*. Bruxelles : De Boeck University.
26. Capul, J.-Y., & Garnier, O. (1996). *Pratique de l'économie et des sciences sociales : de a à z*. Paris : Hatier.
27. Champagne, C., Pailhé, A., & Solaz, A. (2015). *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?*. *Économie et statistique*, 478(1), 209-242.
28. Chennouf, S., & Hafsi, T. (2007). *Femmes entrepreneurs, Femmes au foyer et Femmes salaires : Le cas de l'Algérie*. *Copyright*, 07, 35-09.
29. Cheriet, A. R., & Cherif, A. (2024). *Entrepreneuriat féminin et femme active en Algérie*. *Revue d'économie et de statistique appliquée*, 21(2), 115-132.
30. Cherif, HL, Badreddine, A., & Sabri, A. (2025). *Déterminants sociodémographiques de l'entrepreneuriat féminin : une analyse de régression logistique binaire*. *Éthique des affaires et leadership*, 9 (2), 55-64.
31. Conseil National économique et social (CNES). (2005). *Femmes et marché du travail*. Alger, 25^{ème} Session plénière.
32. Coron, C. (2023). *Gender Stereotypes in Europe*. *Economie et Statistique*, 541, 33–53. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2023.541.2106>
33. *DECRET n° 000013/PR/MFPF du 7 janvier 2002 portant attributions et organisation du Ministère de la Famille et de la Promotion de la Femme* in <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/62820/GAB-62820.pdf>.
34. *Direction de Programmation et de suivi Budgétaire (DPSB-Bejaia)*. 2020. Bejaia.
35. *Direction du développement et de la coopération (DDC)*. (1998). *L'approche genre dans l'appui à la promotion de la petite et moyenne entreprise*, Département fédéral des affaires étranger.
36. Duguët, E., & L'Horty, Y., & Petit, P. (2009). *Connaissance de l'emploi. L'apport de Testing à la mesure des discriminations*. Centre d'Etude de l'Emploi (CEE). Université d'Evry, Numéro 68.
37. Duthil, G. (1994). *Economie de L'emploi et du chômage*, Ellipses, Paris.

38. Duvivier, C., Lanfranchi, J., & Narcy, M. (2015). Les sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein des trois versants de la fonction publique. N° 2015-06. <hal-01292147>
39. Echaudemaison, C. D. (1989). Dictionnaire d'économie et de sciences sociales. (*No Title*). Nathan. 4^e édition.
40. EM2030 (Equal Measures 2030). (2024). Un avenir égalitaire en matière de genre en crise ? Résultats de l'Indice de Genre des ODD 2024. <http://equalmeasures2030.org/fr/indice-de-genre-des-odd-2024/>
41. F3E (Fond pour la promotion des études préalable). (2010). Des études transversales et des évaluations. Fiches pédagogiques. Genre et développement. www.f3e.asso.fr. France.
42. Feal, L. (2009). Genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb, Séminaire régional, 5-7 Octobre 2009, Tunis (la fondation Cideal).
43. Fourrey, K. (2020). Les inégalités sur le marché du travail : quelles caractéristiques comptent le plus pour les hommes et pour les femmes ? Connaissance de l'emploi, (161), 1–5. <https://doi.org/alshs-02885555>
44. Gakou, A. D., & Kuépié, M. (2008). Niveau et déterminants de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Mali. *Stateco*, (103), 61–75.
45. Gherbi, H. (2012). Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. Le cas de la wilaya de Bejaia. *Mondes en développement*, 166(2), 45-58.
46. Gherbi, H. (2023). Emploi informel et accès des femmes au marché du travail en Afrique du Nord. *Les Cahiers Du Mecas*, 19(1), 157–169.
47. Glaude, M., & Singly, F. D. (1986). L'organisation domestique : pouvoir et négociation. *Économie et statistique*, 187(1), 3-30.
48. Global Data Lab. 2025. https://globaldatalab.org/shdi/table/shdi/DZA/?utm_source=chatgpt.com
49. Groppo, C., & Monjanel, J. (2022). Gender mainstreaming in public policy and budgeting. Rapport. Department of economic and financial governance. France, p.11
50. Guy, R. (2016). Les inégalités salariales au travail, Rapport mondial sur les salaires.
51. Hammouda, N. E., & Souag, A. (2012). Segmentation du marché du travail en Algérie et la détermination du salaire dans les secteurs agricole, moderne non protégé et modernes protégé. In *Economic Research Forum Working Papers* (No. 699).
52. Hammouda, N.E. (2006). Les problèmes de la mesure de la population active en Algérie, Page : 557, Cité dans le colloque international au Maroc, sous la direction de Meulders Danièle, Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, document de travail N°11, Rabat, 15, 16, Mars 2006.
53. Havet, N., & Sofer, C. (2002). Les nouvelles théories économiques de discrimination. *La découverte*, 2002/1(N°7), 83-115.
54. Joseph, O., & Lumière, S. (2005). La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail, *CEREQ. Net. Doc*, 12.
55. Journal officiel de la république algérienne. (2022). <https://www.joradp.dz/FTP/JO-FRANCAIS/2022/F2022085.pdf?utm>
56. Kjeldstad, R., & Nymoen, E. H. (2012). Temps partiel et genre : est-ce le travailleur ou l'emploi qui prime?. *Revue internationale du Travail*, 151(1-2), 97-120.

57. Lassassi, M., & Hammouda, N. E. (2012). Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés. *Région et développement*, 35, 99-120.
58. Lassassi, M., & Hammouda, N. E. (2012). Le fonctionnement du marché du travail en Algérie : population active et emplois occupés. *Région et Développement*, 35, 99-120.
59. Lassassi, M., & Muller, C. (2014, November). Salaires, Genre et choix de secteurs en Algérie. In *Economic Research Forum, Working Paper* (Vol. 853).
60. Lemièrre, S. (2013). *L'accès à l'emploi des femmes une question de politiques...* Ministère des droits des femmes. Paris.
61. Mahdjoubi, M. (2024). Résultats de l'enquête annuelle sur les salaires auprès des entreprises Mai 2024, p.10, <http://www.ons.dz>
62. Meng, X., & Meurs, D. (2001). Différence de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France. *Economie et Prévision*, 148(2), 113-126.
63. Mentouri Mouhamed Salah, 2004, Rapport : Femmes et marché du travail, 25^{ème} Session plénière, Commission du Conseil National économique et social (CNES) : Relation de travail.
64. Meulders, D. (2006). Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, quels marchés du travail ?. Colloque international, Maroc (Rabat), Document du travail n°11.
65. Ministère de l'Industrie et de la Production Pharmaceutique (MIPP), Bulletin d'information statistique de la PME N°42, 2023, <https://www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis/BIS-2023-04-42.pdf>
66. Monaco, L., & Vincent, S. (2024). La notion de genre en 2024 une évolution à comprendre et intégrer. Colloque Barreau de Charleroi -5Avril 2024, p. 17.
67. Musette, M. S. (2013). Le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ?. CREAD. Alger.
68. Musette, M. S. (2014). Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie (Doctoral dissertation, EFT).
69. Nicolas, Y. (2023). De l'approche "femmes dans le développement" à "genre et développement. OCDE. <https://www.oecd.org/fr/topics/sub-issues/gender-mainstreaming-in-policy-making.html>
70. OIT. (2025). Taux de participation à la population active totale. <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
71. OIT. 6-8 Décembre 2007. Les femmes et le travail, Rapport et document N°55.
72. ONS. (2025). Algeria Invest. <https://algeriainvest.com/AlgeriaIC/public/premium-news/selon-les-conclusions-de-lenquete-de-lons-le-secteur-public-absorbe-58-de-la-main-doeuvre-feminine-totale> ?
73. ONU. (2021). Réponse de l'Algérie au questionnaire relatif à « l'autonomisation des femmes et le lien avec le développement durable ». Rapport du secrétaire général soumis à la 65^{ème} session de la commission de la condition de la femme. New York.
74. ONU. (2024). Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable, gros plans sur l'égalité des sexes 2024. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-12/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024-fr_0.pdf
75. Parodi, M. (2010). De la discrimination statistique à la discrimination positive. OFCE, (1), 63-85.

76. Perrot A., Zylberberg A. (1989). "Salaire d'efficience et dualisme du marché du travail", *Revue Economique*, vol.40, n°1, janvier
77. PNUD. (2022). Rapport sur le développement humain 2021/2022 : temps incertains, vie bouleversée : façonner notre avenir dans un monde en mutation. New York. ISBN978-92-1-126452-4.
78. Rochford, L. (2016). Contrepoint–Gary Becker et la notion de capital humain. *Informations sociales*, 192(1), 65-65.
79. Scaddan, C. (2010). L'ONU crée une nouvelle structure pour l'autonomisation des femmes. Communiqué de presse des Nations Unies. *New York, le 2 juillet 2010, p. 1.*
80. Silvera, R. (2001). Genre et économie : des rendez-vous manqués ?, Publié dans : travail, genre et société, 2001/2 (N°6).
81. Sofer, C., & Thibout, C. (2015). La division du travail selon le genre est-elle efficiente ? Une analyse à partir de deux enquêtes Emploi du temps. *Économie et statistique*, 478(1), 273-304.
82. Souaber, H. (2004). Activité féminine en Algérie, réalités et perspectives, communication présentée par : le directeur des statistiques et de la population et de l'emploi : ONS.
83. Talahit, F. 2007. Algeria Female Employment in transition. Eight Mediterranean social and political research meeting. Université Paris 13, 21-25 Mars 2007.
84. Tansel, A. (1999, février). Choix des salariés entre le secteur formel et le secteur informel et leurs salaires en Turquie. Dans *Economic Research Forum Working Paper* (No. 9927).
85. Thiongane, M. (2019). Analyse des inégalités de participation au marché du travail selon le genre au Sénégal. Dakar. 4-5-6 Février 2019, Acte de la conférence internationale, université de Montréal
86. Zarca, B. (1990). La division du travail domestique : poids du passé et tensions au sein du couple. *Économie et statistique*, 228(1), 29-40.
87. Zinai, A. (2016). Support de formation sur l'intégration de l'approche genre dans les projets et programmes du P3A. Action ponctuelle, N°1.4/92Contrat ACE 2012 / 290-174.

Annexes

Annexes

Annexe 1. Population de la wilaya de Bejaia par commune et tranche d'âge

Libellés Daïras et Communes	Population de moins 6 ans	Population de 6 à 15 ans	Population de 16 à 24 ans	Population de 25 à 50 ans	Population de 51 à 60 ans	Population de plus de 61 ans
Bejaia	17 305	29 297	37 199	81 027	16 476	16 484
Oued Ghir	1 869	3 330	4 282	8 758	1 594	1 669
Amizour	3 439	6 440	8 737	16 605	3 037	3 480
Feraoun	1 342	3 360	4 018	6 054	1 061	1 374
Semaoun	1 291	2 512	3 707	5 473	1 070	1 087
Beni Djellil	719	1 629	1 979	3 029	567	740
Timezrit	2 676	5 216	6 749	10 299	1 830	1 959
Souk El Tenine	1 557	2 558	3 006	6 328	1 073	1 085
Melbou	1 147	1 967	2 533	5 050	965	994
Tamridjet	845	1 663	2 088	3 460	602	693
Tichy	1 610	2 805	3 725	7 528	1 287	1 432
Tala Hamza	1 136	1 871	2 409	5 328	1 042	1 185
Boukhelifa	795	1 560	2 018	3 802	705	854
Ighil Ali	995	1 745	1 896	3 968	755	1 226
Ait R'zine	1 432	2 803	3 350	5 905	1 136	1 555
Darguina	1 354	2 709	3 714	5 908	1 073	965
Taskriout	1 708	3 138	3 904	6 839	1 153	1 198
Ait Smail	1 265	2 603	3 019	4 646	732	821
Aokas	1 527	2 678	3 504	7 333	1 350	1 369
Tizi N'berber	1 033	2 165	3 244	5 477	1 046	1 067
Adekar	1 077	2 350	3 220	5 399	1 013	1 461
Taourirt Ighil	518	1 285	1 795	2 569	553	671
Beni k'sila	316	689	1 000	1 945	345	575
Akbou	5 403	9 512	11 208	23 635	4 335	5 112
Chellata	752	1 586	2 160	4 293	945	1 122
Tamokra	416	720	853	1 633	324	514
Ighram	1 058	2 119	2 870	5 245	1 090	1 376

Seddouk	1 998	3 618	4 475	8 999	1 708	2 049
M'cisna	749	1 406	1 877	3 240	731	818
Amalou	865	1 427	1 922	3 737	747	858
Bouhamza	824	1 674	2 305	3 707	741	888
Tazmalt	3 141	5 292	6 305	12 412	2 300	2 659
Beni Melikeche	692	1 606	2 197	3 395	714	841
Boudjellil	1 168	2 109	2 391	4 899	955	1 243
Chemini	1 307	2 664	3 456	6 558	1 219	1 770
Souk Oufella	719	1 522	2 179	3 825	800	879
Tibane	488	856	1 076	2 156	453	603
Akfadou	587	1 229	1 602	3 226	663	862
Barbacha	1 365	2 856	4 033	7 305	1 449	1 768
Kendira	432	924	1 338	2 314	413	536
Ouzellaguen	2 010	3 582	4 942	10 232	2 082	2 394
Sidi Aich	1 439	2 604	2 899	6 059	1 093	1 214
Tinebdhar	512	968	1 344	2 448	530	665
Tifra	677	1 421	2 077	3 488	756	916
Sidi Ayad	525	1 027	1 408	2 149	458	448
El flaye	600	1 089	1 340	2 804	589	728
El kseur	2 857	5 031	6 600	13 080	2 606	2 980
F. El Mathen	1 001	1 985	2 854	5 070	1 052	1 182
Toudja	720	1 495	2 297	4 314	929	1 167
Kherrata	3 802	6 782	9 099	14 467	2 515	2 309
Draa El Gaid	3 026	5 881	7 985	11 661	2 044	1 869
Beni Maouche	1 332	2 573	3 109	5 390	1 050	1 460
Total Wilaya	87 421	161 931	209 297	394 471	75 756	85 174

Source : DPSB-Bejaia, 2024.

Annexe 2. Données géographiques des daïras de la wilaya de Bejaia

Libellés daïra / circonscriptions	Superficie Km ²	Densité de population	Population		
			Urbaine	Rurale	Total
Daira 1 / Bejaia	166,54	1 316,74	203 767	15 523	219 290
Daira 2 / Amizour	213,18	388,17	47 553	35 197	82 750
Daira 3 / Timezrit	38,09	754,24	19 126	9 603	28 729
Daira 4 / Souk El Tenine	127,02	296,13	9 751	27 863	37 614
Daira 5 / Tichy	211,87	193,95	23 404	17 688	41 092
Daira 6 / Ighil Ali	269,93	99,16	15 260	11 506	26 766
Daira 7 / Darguina	140,67	332,33	9 382	37 367	46 749
Daira 8 / Aokas	80,63	394,31	11 488	20 305	31 793
Daira 9 / Adekar	363,10	73,76	5 249	21 532	26 781
Daira 10 / Akbou	212,29	415,85	58 469	29 812	88 281
Daira 11 / Seddouk	228,54	224,74	26 196	25 167	51 363
Daira 12 / Tazmalt	176,65	307,50	40 030	14 289	54 319
Daira 13 / Chemini	100,27	405,89	28 994	11 705	40 699
Daira 14 / Barbacha	129,33	191,24	4 760	19 973	24 733
Daira 15 / Ouzellaguen	61,40	411,11	22 673	2 569	25 242
Daira 16 / Sidi Aich	81,69	541,99	30 664	13 611	44 275
Daira 17 / El kseur	306,40	186,75	33 896	23 324	57 220
Daira 18 / Kherrata	221,03	323,21	27 837	43 603	71 440
Daira 19 / Beni Maouche	94,86	157,22	4 723	10 191	14 914
Total Wilaya	3 223,49	314,58	623 222	390 828	1 014 050

Source : DPSB-Bejaia, 2024.

Annexe 3. Population active par genre (en milliers) et indicateurs du marché du travail (Avril 2018, Mai 2019) en Algérie

	Avril 2018			Mai 2019		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Population occupée du moment	9 073	1 975	11 048	9219	2062	11281
Employeurs & indépendants	2 751	411	3 162	3085	388	3473
Salariés permanents	3 234	1 004	4 239	3313	1141	4454
Salariés non permanents et apprentis	2 973	483	3 456	2694	480	3174
Aides familiaux	116	76	192	127	53	180
Population en chômage	900	478	1 378	920	529	1449
Population active du moment	9 973	2 453	12 426	10140	2591	12730
Population âgée de 15 ans & plus	14 953	14 733	29 686	15190	14967	30157
Taux d'emploi (en %)	60,7	13,4	37,2	60,7	13,8	37,4
Taux d'activité économique (en %)	66,7	16,6	41,9	66,8	17,3	42,2
Taux de chômage (en %)	9,0	19,5	11,1	9,1	20,4	11,4

Source : ONS, 2019.

Annexe 4. Statistiques des résidus du modèle de Mincer élargi selon le genre

Genre de l'individu		Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Homme	Valeur prédite	-0,1464	1,4694	0,6442	0,31597	159
	de Student	-0,80302	1,03155	0,00000	0,36424	159
	Valeur prévue standard	-2,502	2,612	0,000	1,000	159
	Résidu standard	-2,023	2,598	0,000	0,917	159
Femme	Valeur prédite	-0,3854	1,2563	0,4285	0,32083	166
	de Student	-0,75874	0,90213	0,00000	0,30367	166
	Valeur prévue standard	-2,537	2,580	0,000	1,000	166
	Résidu standard	-2,285	2,717	0,000	0,915	166

Source : nos calculs à base du logiciel SPSS.

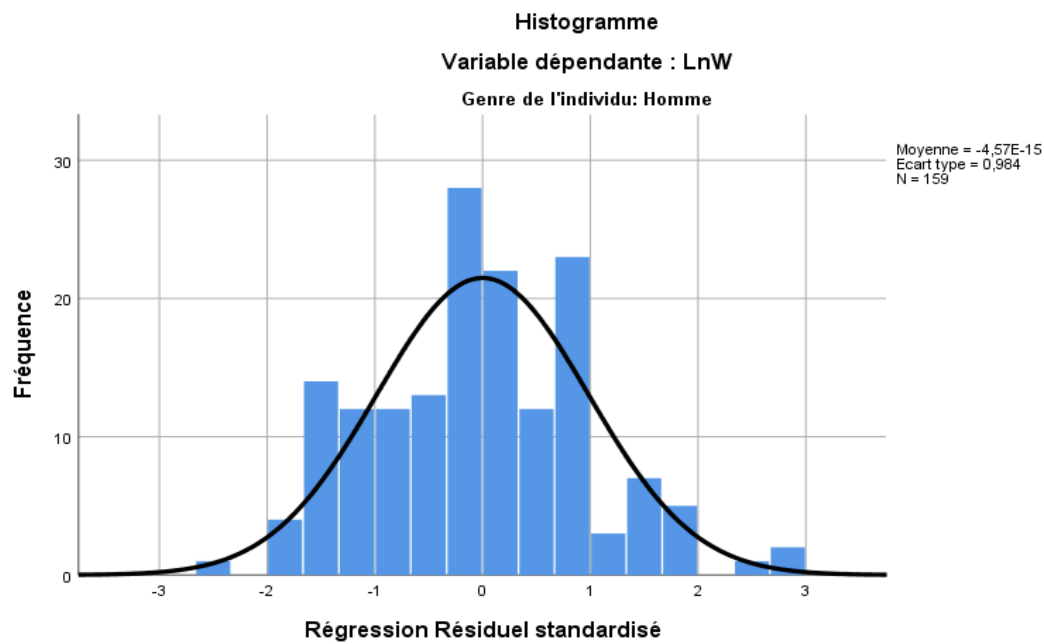
Annexe 5. Définition des principaux indicateurs du marché du travail algérien

Encadré 1 :

- **Taux d'activité** : Rapport de la population active (actifs occupés + chômeurs) à la population (résidente) en âge d'activité (15 ans et plus), estimé par 42,2% (66,8% pour les hommes contre 17,3 % pour les femmes)
- **Taux d'occupation** : Rapport de la population occupée à la population totale
- **Taux d'emploi (ratio emploi population)** : Rapport de la population occupée à la population en âge de travailler, ce rapport atteint 60,7% pour les hommes, et uniquement 13,8% pour les femmes.
- **Taux de chômage** : Rapport de la population en chômage à la population active. Le taux global est estimé à 11,4%, dont les 9,1% sont des hommes alors que les 20,4% sont des femmes.
- **Taux de chômage de longue durée** : Rapport entre la population en chômage depuis un an ou plus à la population active totale. Ce taux semble réduit est compris pour les hommes 5,9 % et pour les femmes 13,5% par rapport aux au taux de chômage caractérisé comme de courte durée.
- **Incidence du chômage de longue durée** : Pourcentage de la population en chômage depuis un an ou plus par rapport au total des chômeurs.

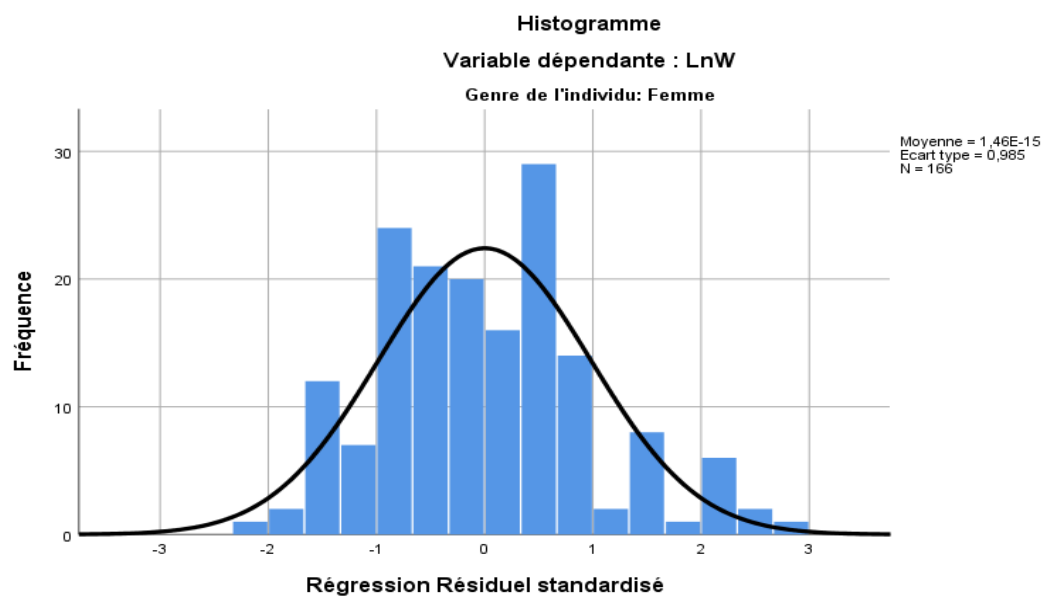
Source : ONS, 2019, p. 3

Annexe 6. Histogramme du logarithme népérien des salaires et la régression résiduelle standardisée des hommes



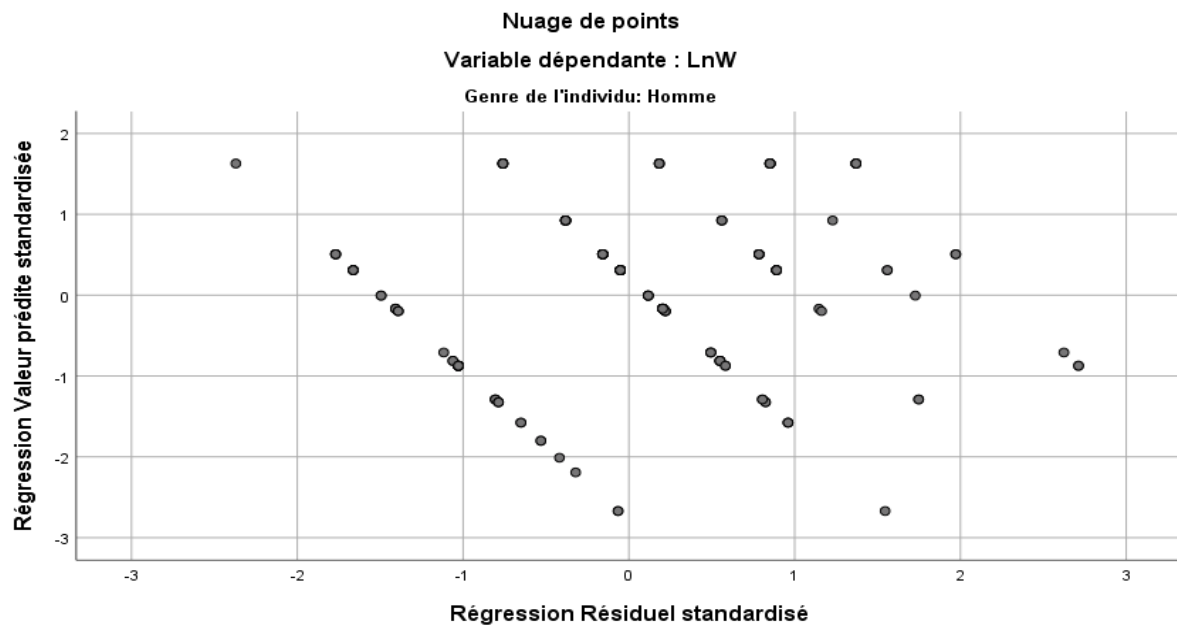
Source : nos estimations.

Annexe 7. Histogramme du logarithme népérien des salaires et la régression résiduelle standardisée des femmes



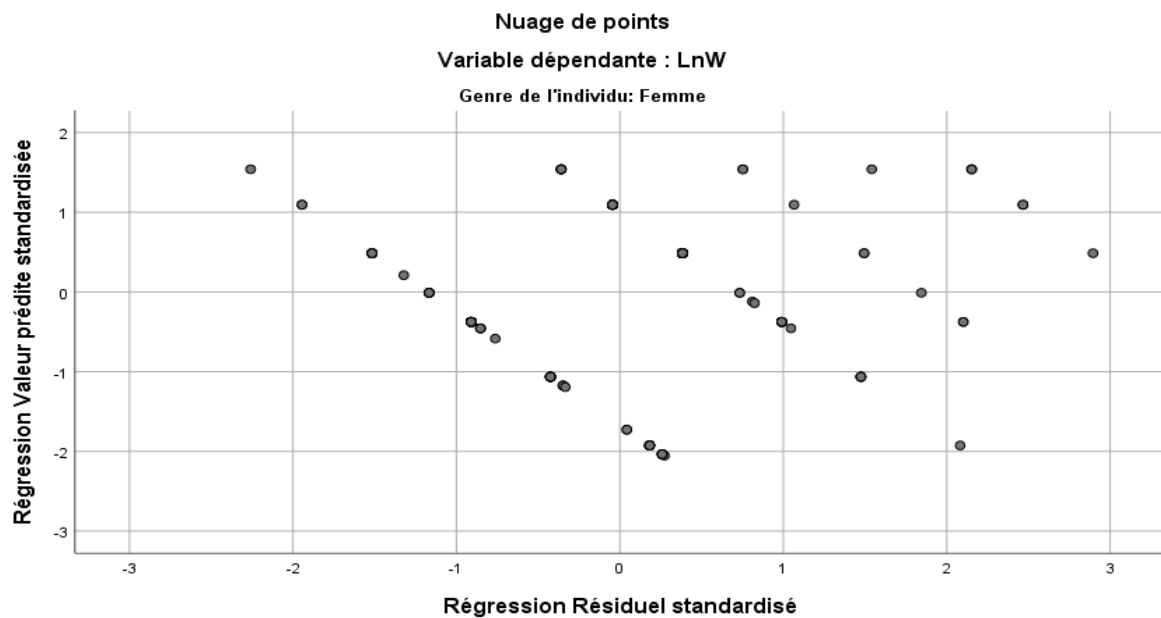
Source : nos estimations.

Annexe 8. Nuage de points du logarithme népérien des salaires et la régression linéaires standardisée des hommes



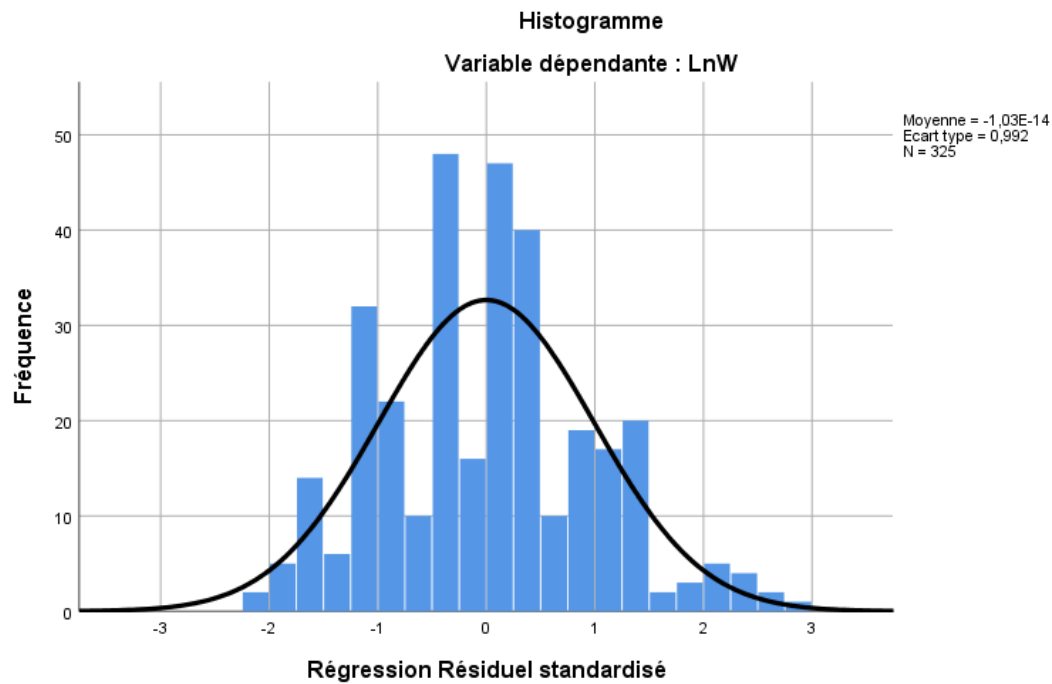
Source : nos estimations.

Annexe 9. Nuage de point du logarithme népérien des salaires et la régression linéaires standardisée des femmes



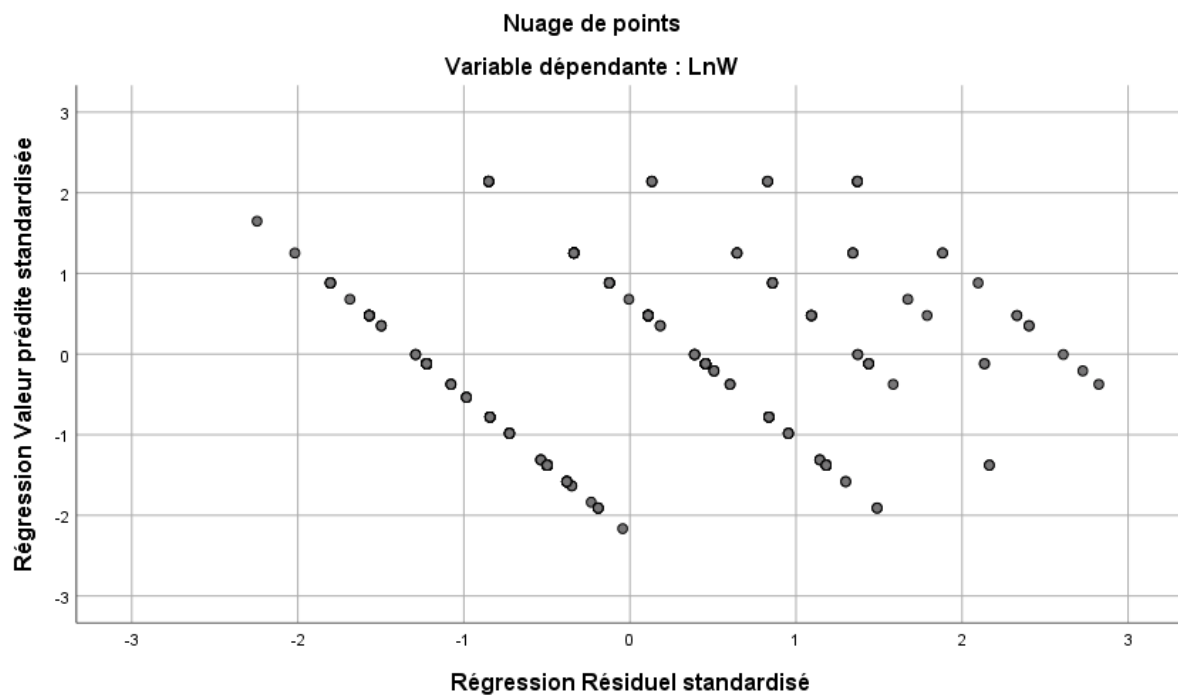
Source : nos estimations.

Annexe 10. Histogramme du logarithme népérien des salaires et la régression résiduelle standardisée selon le modèle de Mincer standard



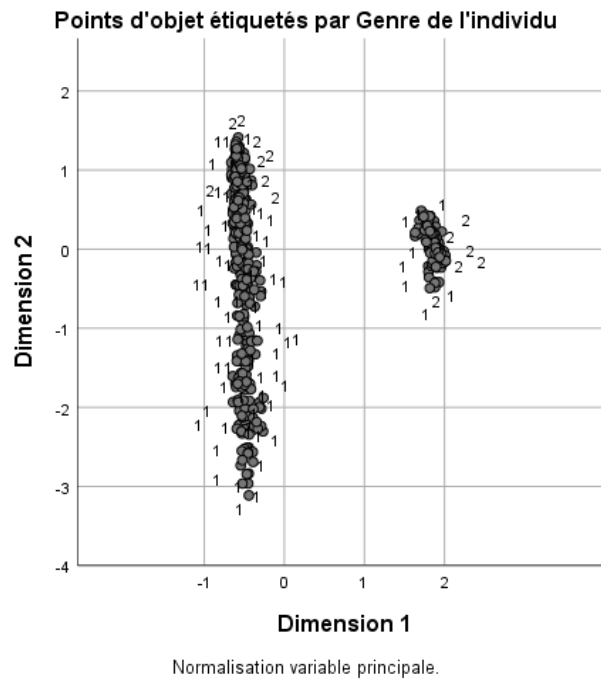
Source : nos estimations.

Annexe 11. Nuage de point du logarithme népérien des salaires et la régression linéaires standardisée des femmes



Source : nos estimations.

Annexe12. Point d'objet étiquetés par genre d'individu



Source : nos calculs.

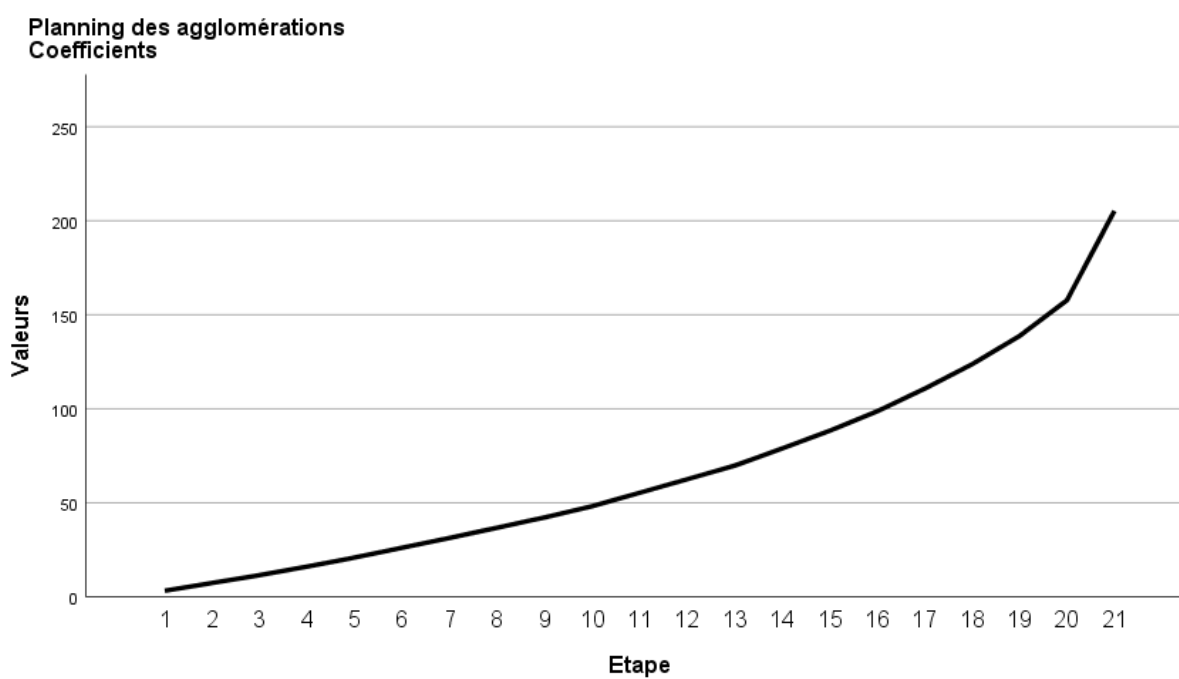
Annexe 13. Répartition des clusters

Etape	Cluster combiné		Coefficients	Etape de première apparition du cluster		Etape suivante
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	5	7	3,224	0	0	7
2	13	21	7,367	0	0	4
3	9	15	11,519	0	0	9
4	13	19	16,092	2	0	5
5	13	16	20,890	4	0	12
6	3	4	26,094	0	0	15
7	5	22	31,350	1	0	13
8	2	17	36,749	0	0	14
9	9	12	42,243	3	0	10
10	9	11	48,150	9	0	11
11	6	9	55,308	0	10	15
12	13	18	62,488	5	0	14
13	5	14	69,737	7	0	17
14	2	13	78,853	8	12	16
15	3	6	88,276	6	11	20
16	1	2	98,608	0	14	19

17	5	8	110,622	13	0	18
18	5	10	123,624	17	0	20
19	1	20	138,690	16	0	21
20	3	5	157,672	15	18	21
21	1	3	205,235	19	20	0

Source : réalisée par l'auteur sous SPSS 26.

Annexe 14. Tracé en courbe de l'ensemble des coefficients



Source : réalisée par l'auteur sous SPSS 26.

Université A. Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Economiques, de Gestion et des Sciences Commerciales

Enquête ménages
(Mars - Avril 2021)

Questionnaire auprès des ménages de la wilaya de Bejaia.

Objet de l'enquête :

Je suis doctorante en économie à l'université de Bejaia, spécialité économie du développement, j'opte pour une étude expérimentale dans le cadre de mon projet de thèse portant sur l'emploi et les salaires en Algérie : L'approche genre.

Nous vous sollicitons de bien vouloir répondre aux questions suivantes, et nous tenons à vous informer que cette étude s'inscrit dans un cadre scientifique et que les informations recueillies resteront privées, et feront l'objet d'une analyse anonyme.

Nous vous remercions vivement de votre collaboration.

Réalisée par : Mezghiche. R Epse Benlala. **Sous la direction** du professeur Mouhoubi. A, et la codirection du docteur Assoul. N Epse Bessaa

A. Identification de l'individu :**1. Etes-vous ?**

- ☐ Un homme
☐ Une femme

2. Quel est votre région d'habitation (commune) ?

- ☐ Bejaia ☐ Amizour ☐ Tichy ☐ Tala Hamza ☐ El Kseur

3. Indiquez votre milieu de résidence ?

- ☐ Zone rurale.
☐ Zone urbaine.

4. Quel est votre statut professionnel ?

- ☐ Salarié.
☐ Indépendant
☐ Chômeur

5. Êtes-vous affiliés à la sécurité sociale (CNAS, CASNOS) ?

- ☐ Oui
☐ Non

6. Quel âge avez-vous ?

- ☐ [18 – 26]
☐ [27 – 35]
☐ [36 – 44]
☐ [45 – 53]
☐ [54 – 62]

7. Quel est votre niveau d'instruction ?

- ☐ Sans instruction, Primaire
☐ Moyen
☐ Secondaire
☐ Etudes supérieures

8. Avez-vous suivi une formation professionnelle ?

- ☐ Oui
☐ Non

9. Dans quel domaine ?

- ☐ Informatique
☐ Education
☐ Langues
☐ Santé
☐ Bâtiment et travaux public
☐ Couture et coiffure
☐ Industrie
☐ Autre

10. Quel est votre situation matrimoniale ?

- ☐ Célibataire
- ☐ Marié sans enfants
- ☐ Marié avec un enfant et plus
- ☐ Divorcé, Autres

B. Caractéristiques de l'emploi et de salaire des actifs :**11. Où se trouve votre lieu de travail ?**

- ☐ Dans votre commune d'habitation
- ☐ Dans d'autres communes de votre wilaya
- ☐ Autres

12. Quel est le mode d'accès à votre emploi ?

- ☐ Placement de l'ANEM ou de la DAS.
- ☐ Relation personnelle ou familiale.
- ☐ Sélection dans un concours.
- ☐ Travaille à ton propre compte.
- ☐ Autre.

13. Vous travaillez dans quel secteur d'activité ?

- ☐ Industrie
- ☐ Agriculture et pêche
- ☐ Commerce
- ☐ Transport et services
- ☐ BTP (Bâtiments et travaux public)
- ☐ Administration
- ☐ Education
- ☐ Enseignement supérieur
- ☐ Santé
- ☐ Autre

14. Quel est la nature juridique de votre secteur d'activité ?

- ☐ Privé
- ☐ Public
- ☐ Mixte

15. Quel est le nombre d'heures travaillez-vous par semaine ?

- ☐ Inférieur à 40 heures
- ☐ 40 heures
- ☐ Plus de 40 heures

16. Quel type d'horaires assurez-vous au sein de votre organisme employeur ?

- ☐ Horaires normaux
- ☐ Travail posté (travail en équipe)
- ☐ Travail de nuit

17. Quel est votre grade socioprofessionnel ?

- ☐ Cadre supérieur
- ☐ Cadre moyen
- ☐ Profession intellectuelle
- ☐ Employé administratif
- ☐ Personnel de service et du commerce
- ☐ Ouvrier type artisanal
- ☐ Ouvrier type industriel
- ☐ Ouvrier non qualifié
- ☐ Personne sans activité professionnelle formelle

18. Quel est le type de contrat avez-vous signé avec votre organisme employeur ?

- ☐ Contrat à durée indéterminé (CDI).
- ☐ Contrat à durée déterminée (CDD).
- ☐ Contrat de travail temporaire (CTT) ou intérimaire.
- ☐ Contrat à durée indéterminé intérimaire (CDI intérimaire).
- ☐ Non concerné.

19. Indiquer le nombre d'années de travail dans votre profession actuelle (l'ancienneté).

- ☐ Moins d'un an
- ☐ De 1 à 5 ans
- ☐ De 6 à 10 ans
- ☐ De 11 à 15ans
- ☐ De 16 ans et plus

20. Indiquer le nombre d'années travaillées depuis le début de votre premier emploi (expérience professionnelle).

- ☐ Moins d'une année
- ☐ De 1 à 5 ans
- ☐ De 6 à 10ans
- ☐ De 11 à 15 ans
- ☐ De 16 ans et plus

21. Comment êtes-vous rémunérés ?

- ☐ À salaire mensuel
- ☐ À la tâche
- ☐ À la pièce
- ☐ À salaire horaire
- ☐ Autre

22. Indiquez votre revenu mensuel en D.A (Dinars algérien).

- ☐ Moins de 30 000
- ☐ [30 000 – 50 000[
- ☐ [50 000 – 70 000[
- ☐ [70 000 – 90 000[
- ☐ 90 000 et plus

C. Evaluation des circonstances de travail en matière d'égalité du genre

23. Dans l'organisme où vous travaillez, les hommes et les femmes sont-ils traités de la même manière ?

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Ne sait pas

Si non, quelle est la gente la plus favorisée : ☐ femmes ☐ hommes

24. Votre avis sur l'égalité des conditions de travail à fonction égale :

La surface des postes de travail, les capacités et les performances du matériel fournis par votre organisme employeur sont-elles les mêmes pour les hommes et pour les femmes ?

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Ne sait pas

25. Y a-t-il autant de femmes que d'hommes dans l'encadrement de votre organisme ?

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Ne sait pas

Si non, il y a :

- ☐ Plus de cadres masculins
☐ Plus de cadres féminins

26. Y-a-t-il autant d'employés femmes que d'employés hommes dans votre organisme ?

- ☐ Oui
☐ Non
☐ Ne sait pas

Si non, il y a :

- ☐ Plus d'employés masculins
☐ Plus d'employés féminins

Table des illustrations

Table des illustrations

Liste des tableaux

Tableau 1. Classement des pays par IIG en 2021.....	16
Tableau 2. Score, tendance et classement par pays de l'indice de genre dans les ODD	17
Tableau 3. Objectifs ciblés par l'approche des "5M"	26
Tableau 4. Répartition de la population occupée par groupe de profession et genre.....	35
Tableau 5. Crédits octroyés par genre en Algérie	36
Tableau 6. Postes d'emploi créés par secteur d'activité de 1/1/2022 au 31/12/2022.....	36
Tableau 7. Niveau du chômage (en%) par genre et groupe d'âge en 2019	37
Tableau 8. Pourcentage des femmes occupants des fonctions supérieures dans certains domaines en Algérie.....	39
Tableau 9. Récapitulatif du statut professionnel d'un individu et leurs critères correspondants en Algérie	41
Tableau 10. Salaires moyens selon le secteur d'activité (2022-2025).....	43
Tableau 11. Population par zone de dispersion dans la wilaya de Bejaia et les communes enquêtées (2020)	47
Tableau 12. Population par âge et genre dans la wilaya de Bejaia en 2025.....	47
Tableau 13. Statistiques sur le travail à Bejaia.....	49
Tableau 14. Partage des entreprises par secteur d'activité (au 20/08/ 2024).....	49
Tableau 15. Nombre de crèches et d'enfants par commune enquêtée de la wilaya de Bejaia..	50
Tableau 16. Classification des individus enquêtés par communes d'habitation, genre et milieu de résidence	53
Tableau 17. Liste des variables retenues pour l'ACM.....	61
Tableau 18. Sommaire de l'ACM.....	62
Tableau 19. Mesure de discrimination selon les deux dimensions	62
Tableau 20. Répartition des clusters.....	64
Tableau 21. Répartition de l'ensemble de l'échantillon en trois clusters (en %)	65
Tableau 22. Typologie des actifs féminins.....	67
Tableau 23. Typologie des actifs masculins.....	68
Tableau 24. Genre et statut professionnel de l'individu à Bejaia en 2021	69
Tableau 25. Revenu mensuel en DA par genre dans les communes enquêtées	70
Tableau 26. Test des échantillons indépendants	70
Tableau 27. Estimation des probabilités de participation à l'emploi via un modèle logistique multinomial	72
Tableau 28. Estimation par le modèle logistique binaire des facteurs de l'accès à l'activité indépendante.....	73
Tableau 29. Estimation par le modèle logit multinomial des déterminants de l'insertion des hommes et des femmes au marché du travail.....	75

Tableau 30. Estimation par le modèle logit binaire des déterminants de l'insertion des hommes et des femmes à l'emploi indépendant.....	76
Tableau 31. Estimation du modèle global initial de la fonction de gains des salariés	78
Tableau 32. Estimation du modèle global élargi de la fonction de gains des salariés	79
Tableau 33. Modélisation des deux fonctions de gain élémentaires des salariés hommes et femmes	80
Tableau 34. Modélisation des deux fonctions de gains élargies des salariés masculins et féminins.....	81

Liste de figures

Figure 1. Pourcentage de femmes employées dans le secteur politique (poste ministériel, parlement) en 2023.....	9
Figure 2. Principaux domaines du pacte d'action Beijing	11
Figure 3. Cartographie de la mise en œuvre de l'approche genre à tous les échelons.....	13
Figure 4. Passage de l'approche femmes et développement (FED) à l'approche genre et développement	15
Figure 5. Variation du taux d'activité par genre de 2006 à 2022	32
Figure 6. Taux d'activité économique masculin et féminin selon le groupe d'âge.....	33
Figure 7. Taux d'activité par genre et niveau d'instruction	33
Figure 8. Ventilation de la population occupée féminine et masculine par secteur d'activité (en %) en 2019	34
Figure 9. Evolution du chômage (en %) selon le genre (2007-2023)	37
Figure 10. Taux de chômage selon le genre et le niveau d'instruction en 2019.....	38
Figure 12. Taux de chômage féminin par diplôme	38
Figure 11. Taux de chômage masculin par diplôme	38
Figure 13. Salaires nets moyens mensuels par section et qualification en (2021) DA dans le secteur public.....	42
Figure 14. Salaires nets moyens mensuel par section et qualification en 2021(DA) dans le secteur privé	43
Figure 15. Evolution de l'IDH de 2000 à 2022 dans la région de Bejaia	51
Figure 16. Analyse globale de la structure de la population active.....	57
Figure 17. Déterminants des salaires selon les modèles de Mincer	57
Figure 18. Arbre de décision	60
Figure 19. Mesure de discrimination : représentation des variables	63
Figure 20. Dendrogramme (CAH : méthode de Ward).....	64

Liste des annexes

Annexe 1. Population de la wilaya de Bejaia par commune et tranche d'âge	97
Annexe 2. Données géographiques des daïras de la wilaya de Bejaia	99
Annexe 3. Population active par genre (en milliers) et indicateurs du marché du travail (Avril 2018, Mai 2019) en Algérie	99
Annexe 4. Statistiques des résidus du modèle de Mincer élargi selon le genre	100
Annexe 5. Définition des principaux indicateurs du marché du travail algérien	100

Annexe 6. Histogramme du logarithme népérien des salaires et la régression résiduelle standardisée des hommes	101
Annexe 7. Histogramme du logarithme népérien des salaires et la régression résiduelle standardisée des femmes	101
Annexe 8. Nuage de points du logarithme népérien des salaires et la régression linéaires standardisée des hommes	102
Annexe 9. Nuage de point du logarithme népérien des salaires et la régression linéaires standardisée des femmes	102
Annexe 10. Histogramme du logarithme népérien des salaires et la régression résiduelle standardisée selon le modèle de Mincer standard	103
Annexe 11. Nuage de point du logarithme népérien des salaires et la régression linéaires standardisée des femmes	103
Annexe12. Point d'objet étiquetés par genre d'individu	104
Annexe 13. Répartition des clusters	104
Annexe 14. Tracé en courbe de l'ensemble des coefficients	105

Table des matières

Table des matières

Remerciements	I
Liste des acronymes	VII
Résumé	IX
Abstract	VIII
Sommaire	IX
Introduction générale.....	1
Chapitre 01 : Cadre analytique de l'approche genre et revue de la littérature relative au marché du travail selon le genre.....	5
Introduction	5
1. Cadre analytique de l'approche genre	5
1.1 Fondement conceptuel de l'approche genre	5
1.1.1 Genèse du concept "genre"	5
1.1.2 Définition de l'approche genre.....	6
1.2 Division par genre du travail domestique et équilibre entre les activités non rémunérées à domicile et le travail marchand	7
1.2.1 Division par genre du travail domestique.....	7
1.2.2 Articulation entre activités domestiques et emploi rémunéré	7
1.3 Dynamique de l'intégration de la dimension genre dans l'économie	8
1.3.1 L'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques	8
1.3.2 Mesures légales d'atténuation des problèmes liés à la discrimination du genre au monde.....	10
1.3.3 Engagement des organisations et des institutions internationales à l'égard du genre.....	10
1.3.4 Actions publiques en faveur du genre en Algérie (lois et plans d'action)	12
1.3.5 Récapitulatif des champs d'intervention de la perspective genre dans l'économie	13
1.4 Égalité du genre, croissance de l'économie et développement	13
1.4.1 Les implications de l'égalité du genre sur la croissance économique.....	14
1.4.2 Approche genre et développement.....	14
1.4.2.1 Mécanisme d'intégration de l'approche genre dans le développement économique ...	14
1.4.2.2 Les indicateurs de mesure des inégalités de genre et de développement	15
1.4.2.2.1 L'indicateur de développement humain (IDH), l'indicateur sexo-spécifique de développement humain (ISDH) et l'indice de participation des femmes (IPF)	16
1.4.2.2.2 L'indice des inégalités de genre (IIG).....	16
1.4.2.2.3 L'indicateur de développement et des inégalités entre les genres en Afrique (IDISA).....	16
1.4.2.2.4 L'indice du genre dans les ODD 2024	17
1.5 Origine des disparités du genre sur le marché de l'emploi	18
1.5.1 Les facteurs économiques	18
1.5.2 Les facteurs politiques.....	18
1.5.3 Les facteurs sociodémographiques et culturels.	18

2. Revue de la littérature relative à l'analyse genrée du marché de l'emploi.....	18
2.1 Genre et discrimination dans l'univers professionnel	19
2.2 Approches explicatives de l'insertion à l'activité et des disparités salariales selon le genre	22
2.2.1 La théorie du capital humain.....	22
2.2.2 Les théories de la discrimination.....	23
2.2.2.1 La théorie de la discrimination par le goût.....	23
2.2.2.2 La théorie de la discrimination statistique.....	23
2.2.2.3 Le modèle de discrimination en concurrence imparfaite	23
2.2.3 Les modèles de tri	23
2.2.4 La théorie de la segmentation.....	24
2.2.5 La théorie des stratégies de survie du ménage	24
2.2.6 La théorie de la prospection d'emploi.....	24
2.2.7 Modèle des « 5M » de Brush et al (2009)	26
2.3 Travaux réalisés sur les inégalités du genre au niveau du marché de travail algérien	26
2.3.1 Inégalités de participation à l'emploi entre hommes et femmes en Algérie	26
2.3.2 Contributions axées sur les problématiques de l'entrepreneuriat féminin en Algérie. ...	28
Conclusion.....	29
Chapitre 02 : Etat des lieux de l'activité par genre et analyse descriptive des salaires en Algérie	31
Introduction	31
1. Population active par genre en Algérie	31
1.1 Evolution de la population active selon le genre.....	31
1.2 Configuration de la population active selon le genre et l'âge	32
1.3 Population active par genre et niveau d'instruction	33
1.4 Population active selon le genre et le secteur d'activité.....	34
1.5 Population occupée par catégorie professionnelle et genre.....	34
2. Impact des PME sur la création de l'emplois féminin et masculin en Algérie	35
3. Population au chômage en Algérie.....	36
3.1 Evolution du chômage par genre en Algérie	36
3.3 Structure du chômage par genre selon le groupe d'âge.....	37
3.3 Chômage par genre, niveau d'instruction, et diplôme obtenu.....	37
4. Implication des pouvoirs publics dans la lutte contre la discrimination du genre et la promotion de la participation féminine dans des postes de responsabilité et d'encadrement..	39
5. Statut professionnel : définition et typologie	39
5.1 Définition du statut professionnel	39
5.2 Typologie du statut professionnel	39
5.2.1 Salarié.....	40
5.2.2 Travailleur indépendant (autonome)	40
5.2.2.1 Entrepreneur individuel.....	40
5.2.2.2 Auto-entrepreneur (micro-entreprise)	40
5.2.2.3 Profession libérale	40
6. Structure des salaires en Algérie	41
6.1 Salaire brut	41

6.2 Distribution des salaires selon les secteurs.....	42
6.2.1 Secteur public et privé.....	42
6.2.2 Salaires moyens selon le secteur d'activité et le genre de l'individu.....	43
6.3 Inégalités des salaires selon les caractéristiques individuelles.....	44
Conclusion.....	45
Chapitre 03 : Présentation du territoire de l'échantillon retenu, méthodes de traitement de l'enquête et outils d'analyse quantitative	46
Introduction	46
1.Caractéristiques géographiques et socioéconomiques du territoire de la wilaya de Bejaia ..	46
1.1 Caractéristiques géographiques du territoire de la wilaya de Bejaia.....	46
1.2 Particularités socioéconomiques de la wilaya de Bejaia	46
1.2.1 Population de la région de Bejaia.....	47
1.2.3 Le rôle des ressources naturelles dans l'essor de l'économie de la région	48
1.2.3 L'activité et le chômage par genre à Bejaia	48
1.2.3.1 L'entrepreneuriat selon le genre dans la wilaya de Bejaia.....	49
1.2.3.2 Les facteurs déterminants de l'emploi féminin à Bejaia	50
1.2.4 Indicateurs de développement humain dans la wilaya de Bejaia	51
2. Choix de l'échantillon et les objectifs de l'enquête	51
3. Structure, déroulement et bilan statistique du questionnaire d'enquête	52
3.1 Composition du formulaire d'enquête.....	52
3.2 Déroulement du questionnaire.....	53
3.3 Bilan statistique de l'enquête	53
4. Présentation des informations collectées et méthodologie d'analyse économétrique.....	53
4.1 Présentation des données de l'échantillon.....	54
4.2 Méthodologie d'analyse économétrique	54
4.2.1 Analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM).....	54
4.2.2 Regression logistique multinomiale et binaire : objectifs, règles d'interprétation, et formulation mathématique	55
4.2.3 Analyse des fonctions de gains par la méthode des moindres carrées ordinaires (MCO).....	56
5. Les modèles conceptuels à estimer	56
Conclusion.....	58
Chapitre 04 : Analyse empirique des facteurs d'insertion à l'emploi et des déterminants des salaires des hommes et des femmes en Algérie : Enquête menée au niveau de la wilaya de Bejaia	59
Introduction	59
1. Typologie des actifs enquêtés par genre.....	59
1.1 Structure arborescente des principales caractéristiques individuelles par genre.....	59
1.2 L'analyse des correspondances multiples (ACM).....	61
1.3 Classification ascendante hiérarchique (CAH)	64
1.4 Classification par l'analyse two-step cluster	64
1.4.1 Répartition des actifs par clusters.....	65
1.4.2 Typologie des actifs féminins et masculins.....	66

2. La pertinence de la perspective genre dans la détermination du statut professionnel et des salaires des individus dans l'échantillon étudié	68
2.1 Le rôle du genre dans l'explication du statut d'activité de l'individu.....	68
2.2 Revenu salarié et genre.....	69
3. Résultats obtenus par les estimations logistiques.....	70
3.1 Identification des facteurs déterminants de l'insertion des individus au marché de l'emploi	70
3.1.1 Résultats des estimations du modèle logistique multinomiale pour les actifs (occupées, chômeurs).....	71
3.1.1.1 Les déterminants sociodémographiques de l'accès des actifs à l'emploi	71
3.1.1.2 L'impact du lieu de résidence sur l'insertion à l'emploi.....	71
3.1.1.3 L'effet du capital humain comme facteur d'accès à l'emploi	71
3.1.2 Résultat des estimations selon une regression logit binaire des actifs occupées (salariés, indépendants)	72
3.1.2.1 Les déterminants sociodémographiques de l'accès des occupés à l'emploi.	72
3.1.2.2 L'effet du capital humain comme facteur d'accès à l'emploi	73
3.1.2.3 Le secteur d'activité et la participation au marché du travail.....	73
3.2 Identification des déterminants de la participation des actifs à l'emploi selon le genre	74
3.2.1 Spécification des déterminants de l'accès des hommes et des femmes à l'emploi	74
3.2.2 Spécification des déterminants de la participation des hommes et des femmes à l'activité salariée et indépendante.....	75
4. Rappel du principe du modèle de Mincer et facteurs explicatifs des gains des salariés par genre	77
4.1 Rappel du principe du modèle de Mincer	77
4.2 Les déterminants des gains des salariés	77
4.3 Les variables explicatives des gains salariaux par l'appui de la variable genre.....	79
Conclusion.....	81
Conclusion générale	83
Bibliographie	91
Annexes.....	97
Table des illustrations.....	111

Résumé

En Algérie, même si les femmes représentent presque la moitié de la population totale et l'amélioration du taux de scolarisation, le taux d'activité des femmes est significativement plus faible que celui des hommes. Il est de l'ordre de 19,2 % pour les femmes contre 63,9 % pour les hommes (ONS, 2025). Ce taux est considéré comme le plus faible des pays d'Afrique du Nord (Gherbi, 2023, p. 167). En matière de chômage, le taux observé chez les femmes atteint 25 %, soit plus du double de celui relevé chez les hommes, estimé à 9 %. (ONS, 2025). Dès lors, l'objet de notre thèse est d'analyser la situation de l'emploi et des salaires en Algérie selon l'approche genre pour tenter d'identifier, d'une part, les facteurs discriminants entre homme et femme dans l'insertion à l'emploi et d'autre part, les déterminants des différentiels de salaires. Nous avons opté pour une estimation logistique multinomiale afin de déterminer les principaux facteurs de l'accès à l'emploi par genre. Ensuite, nous estimons par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) les fonctions de gains des salariés selon le modèle de Mincer élargi (Mincer, 1974). Cette étude économétrique est basée sur les données d'enquête ménage réalisée auprès d'un échantillon de 537 individus, tiré au hasard dans les cinq communes de la wilaya de Bejaia en 2021. Les résultats de notre recherche indiquent que la possibilité d'avoir un emploi comme salarié ou indépendant, relativement à la modalité chômeur, est déterminée par les variables sociodémographiques, le milieu de résidence et le capital humain. Dans ce contexte, nous démontrons la pertinence de l'approche genre dans la détermination de l'insertion des individus à l'emploi notamment de l'hypothèse que les femmes ont un accès limité au marché du travail par rapport aux hommes, en tenant compte des variables citées ci-dessus. Les résultats de cette étude révèle que l'égalité du genre formelle dictée par les pouvoirs publics, doit être tributaire de l'égalité réelle à travers la prise en compte des besoins pratiques et stratégiques féminins et masculins d'où la nécessité de mener des politiques sensible au genre en termes d'accès à l'emploi et au financement, ainsi que la valorisation des compétences professionnelle féminines en Algérie.

Abstract

In Algeria, even though women represent almost half of the total population and the improvement in the school enrolment rate, the activity rate of women is significantly lower than that of men. It is around 19.2% for women compared to 63.9% for men (ONS, 2025). This rate is considered to be the lowest among North African countries (Gherbi, 2023, p. 167). In terms of unemployment, the rate observed among women reaches 25%, which is more than double that observed among men, estimated at 9%. (ONS, 2025). From then on, the object of our thesis is to analyze the employment and wages situation in Algeria according to the gender approach to try to identify, on one hand, the discriminatory factors between men and women in employment integration and on the other hand, the determinants of wage differentials. We opted for a multinomial logistic estimation to determine the main factors of employment access by gender. Then, we estimate by the ordinary least squares (OLS) method the earnings functions of employees according to the extended Mincer model (Mincer, 1974). This econometric study is based on household survey data conducted with a sample of 537 individuals, randomly drawn from the five municipalities of the Bejaia province in 2021. The results of our research indicate that the possibility of having a job as an employee or self-employed, relative to the unemployed mode, is determined by sociodemographic variables, the environment of residence and human capital. In this context, we demonstrate the relevance of the gender approach in determining the integration of individuals into employment, particularly the hypothesis that women have limited access to the labor market compared to men, taking into account the variables mentioned above. The results of this study reveal that formal gender equality dictated by public authorities, must be dependent on real equality through the consideration of practical and strategic needs for women and men, hence the need to conduct gender-sensitive policies in terms of access to employment and funding, as well as the enhancement of female professional skills in Algeria.

ملخص

في الجزائر، على الرغم من أن النساء يمثلن ما يقرب من نصف مجموع السكان والتحسين في معدل الالتحاق بالمدارس، فإن معدل نشاط المرأة أقل بكثير من معدل نشاط الرجل. وتبلغ هذه النسبة حوالي 19.2% لدى النساء مقارنة بـ 63.9% لدى الرجال (مكتب الإحصاء الوطني، 2025). ويعتبر هذا المعدل هو الأدنى بين دول شمال أفريقيا (غربي، 2023، ص. 167). وفيما يتعلق البطالة، يصل معدل البطالة بين النساء إلى 25%، وهو أكثر من ضعف المعدل بين الرجال، والذي يقدر بنحو 9% (مكتب الإحصاء الوطني، 2025). ومنذ ذلك الحين، أصبح هدف أطروحتنا هو تحليل وضع العمالة والأجور في الجزائر وفقاً للنهج الجنساني لمحاولة تحديد العوامل التمييزية بين الرجال والنساء في التكامل الوظيفي من ناحية، ومحددات الفوارق في الأجور من ناحية أخرى. لقد اخترنا تقديراً لوجستياً متعدد الحدود لتحديد العوامل الرئيسية للوصول إلى العمل حسب الجنس. ومن ثم نقوم بتقدير وظائف أرباح الموظفين وفقاً لنموذج مينسر الموسع (مينسر، 1974) باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية. تعتمد هذه الدراسة الاقتصادية القياسية على بيانات مسح الأسر المعيشية التي أجريت على عينة مكونة من 537 فرداً، تم اختيارهم عشوائياً من بلديات محافظة بجاية الخمس في عام 2021. تشير نتائج بحثنا إلى أن إمكانية الحصول على وظيفة كموظف أو عامل لحسابه الخاص، مقارنة بنمط البطالة، تتحدد من خلال المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية وبيئة الإقامة ورأس المال البشري. وفي هذا السياق، نبين أهمية النهج الجنساني في تحديد إدماج الأفراد في العمل، ولا سيما الفرضية القائلة بأن وصول المرأة إلى سوق العمل محدود مقارنة بالرجل، مع مراعاة المتغيرات المذكورة أعلاه. تكشف نتائج هذه الدراسة أن المساواة الرسمية بين الجنسين التي تملئها السلطات العامة يجب أن تعتمد على المساواة الحقيقية من خلال مراعاة الاحتياجات العملية والاستراتيجية للنساء والرجال، ومن هنا تأتي الحاجة إلى تنفيذ سياسات تراعي الفوارق بين الجنسين من حيث الوصول إلى العمل والتمويل، فضلاً عن تعزيز المهارات المهنية للإناث في الجزائر.