

Sonia El Amdouni

Proposition pour une bourse de recherche (document confidentiel)

La féminisation de l'emploi en Tunisie : les trajectoires familiales, sociales et professionnelles des femmes cadres.

Les mots clefs : genre, carrière, trajectoires professionnelles et familiales, socialisation, féminisation des professions, division sexuelle du travail, cadre, mixité, identité, culture organisationnelle.

Cette recherche s'intéresse à la féminisation des professions des cadres moyens et supérieurs en Tunisie. Elle pose la question de l'importance de cette transformation du point de vue des pratiques et des identités professionnelles mais aussi des transformations des structures familiales et domestiques.

Essentiellement, l'objectif de cette thèse est de comprendre comment s'opèrent les interactions entre hommes et femmes cadres au travail. Je m'intéresse à la pratique de la profession et à son vécu dans l'entreprise. J'analyse à travers le discours que les femmes cadres nous livrent au sein de l'organisation, la vision qu'elles ont d'elles-mêmes, de leurs pratiques professionnelles, de leur collègues (subordonnées et/ou supérieurs hiérarchiques) et de leur environnement familial et domestique.

Concrètement ce travail se réalise actuellement d'une part à partir de synthèses de lectures des travaux établis par des chercheurs Maghrébins et Européens. Et d'autre part à partir d'enquêtes de terrain : d'un échantillon d'une soixantaine de personnes sur des grandes et moyennes entreprises privées et publiques, ainsi qu'un échantillon de femmes cadres choisies isolément dans d'autres fonctions.

1. Argumentaire, objectifs et positions théoriques de la recherche

Depuis plus d'une cinquantaine d'années, la place et le rôle des femmes en Tunisie ont connu des profondes mutations. Déjà à l'indépendance, la Tunisie avait opéré des réformes de fond de sa législation, conférant aux femmes le droit de vote et de participation à la vie politique. Cette consécration législative a été, en bonne partie, inspirée par certains écrits progressistes, œuvres de libéraux et de féministes avant-gardistes, dont le plus célèbre est, sans aucun doute, Tahar Haddad. Sous l'impulsion du président H. Bourguiba, la proclamation du statut personnel des tunisiennes a constitué une avancée en faveur de l'égalité entre les sexes. Très tôt la Tunisie ratifie un certain nombre de conventions internationales relatives aux droits des femmes, aussi bien en matière de travail que de droits politiques, économiques et sociaux. Le code du travail, promulgué en 1966, reconnaît aux femmes l'égalité des chances et de traitement en matière emploi et de profession, ainsi que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ». Parallèlement, le caractère obligatoire de l'enseignement et la réduction du taux d'interruption précoce de la scolarité ont

ainsi permis à la population féminine d'occuper une place importante dans la population scolaire.

Portés dans une même dynamique des droits de la femme, les changements politiques de 1987 vont consolider et renforcer les acquis existant. L'ensemble des dispositifs institutionnels mis en place et les programmes d'action mis en œuvre en 1993, se sont traduits par des changements importants dans la situation des femmes, et ce aussi bien dans le domaine de l'éducation, de la santé et du cadre de vie que de la participation à la vie économique et publique.¹ Conscient que l'éducation favorise l'insertion de la femme dans la vie active, la scolarisation des filles apparaît comme le facteur principal à l'origine de ces progrès et se révèle comme le puissant moyen qui a influé positivement sur l'évolution de la promotion de la femme. Ce qu'il faut relever également à cet égard c'est que l'élément féminin a investi progressivement depuis l'indépendance à aujourd'hui toutes les filières particulièrement scientifiques et technologiques. Et, dans l'enseignement supérieur la présence féminine estudiantine est globalement dominante; les filles représentent 55% des inscrits pour l'année universitaire passée. Sur la base de paramètres liés aux taux de réussite, d'abandon et de redoublement, il a été constaté que les filles réalisent de meilleures performances que les garçons.

Par ailleurs, le Code du travail consacre définitivement la non discrimination et supprime les inégalités de rémunération qui frappaient encore certains secteurs. Le caractère prioritaire de l'emploi dans la stratégie nationale de développement, ainsi que son importance économique et sociale sont soulignés avec de plus en plus d'insistance. C'est ce que montre l'évolution du taux d'activité des femmes qui est passé de 5,5% en 1966 à 18,9% en 1975 à 23,7% en 1999 et enfin de 25,1% pour 2004.

Ce processus de scolarisation et d'accès à l'emploi, est sans conteste porteur de changement social dans les rapports sociaux entre les hommes et les femmes dans la société tunisienne. Les jeunes filles et les femmes mariées tendent à réclamer plus de liberté pour leur activité professionnelle, et ces tendances de modernisation touchent la majorité du temps toutes les classes sociales. Le diplôme féminin devient la première étape normale d'un parcours professionnel, plutôt que matrimonial, alors qu'il y a quelques décennies à peine les jeunes femmes diplômées ne s'attendaient pas forcément à avoir une activité professionnelle si elles réussissaient à se marier, le mariage restant un objectif premier. De telles transformations ont fait apparaître de nouvelles sources d'identité féminine², et les relations entre les hommes et les femmes ont été identifiées comme un développement social majeur en Tunisie. Cette transformation est également reflétée par l'accès des femmes à tous les secteurs d'activités. Et la confirmation des progrès réalisés dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la formation, a permis aux femmes d'accéder aux plus hauts postes de responsabilité. Comme noté plus spécifiquement par C. Marry³ « la féminisation des professions supérieures est liée, dans tous les pays, à la réussite scolaire des filles et à leur accès aux segments les plus prestigieux de l'enseignement supérieur. Pour la Tunisie ce constat est démontré par les différents travaux de L. Ben Salem et D. Mahfoudh⁴.

¹ B., Gribaa, Les femmes en Tunisie 2000, CREDIF, 2002, p. 4.

² J., Comaille, Les stratégies des femmes, *travail, famille et politique*, Éditions La Découverte, 1993.

³ C., Marry, Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse, Édition, Belin, 2004.

⁴ D., Mahfoudh, « Essai de typologie des femmes diplômées du supérieur, in Mahfoudh (D.), coordinatrice, *Femmes diplômées, pratiques novatrices*, Tunis FNUAP, IREP, 1994.

En 2004, le nombre des femmes chefs d'entreprise a atteint 10.000 et le taux de commerces gérés par des femmes dépasse les 13% dans la région de Tunis. De même, 12% des femmes qui travaillent dans le secteur agricole sont chef d'exploitation. Les femmes tunisiennes sont également présentes dans plusieurs instances internationales tels que le conseil économique et social, la commission économique pour l'Afrique, le conseil international des femmes.

Ainsi la tertiarisation qui "profite" aux femmes s'accompagne également d'une féminisation de la profession des cadres, de médecins, des magistrats, des huissiers, des notaires, des avocats. Plus encore, on constate d'une part que la proportion des femmes parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures s'élève fortement, et d'autre part que les attitudes des femmes tunisiennes envers le travail ont changé. La féminisation de nombreux secteurs d'activité, contribue à une modification considérable si bien, comme le note S. Zouari-Bouattour⁵, que la vie active des femmes est de plus en plus « ininterrompue », n'est plus cantonnée dans les secteurs « traditionnels » (l'agriculture et le textile) qui accaparaient jusqu'à présent leur main d'œuvre. Cette dynamique contribue fortement à modifier la perception qu'elles et que les hommes ont de leur place dans la société, aussi bien dans la sphère publique que dans la sphère privée. Leur statut de « remplaçante » cède peu à peu la place à leur recherche de stabilité et de développement professionnels.

De manière générale, les femmes accèdent en nombre encore limité mais néanmoins croissant aux carrières professionnelles les plus prestigieuses. L'accès massif à ces professions change les conditions de leur autonomie personnelle, et elles aspirent à un modèle de carrière professionnelle plus continue. On assiste, de ce fait à une transformation des structures familiales et domestiques, et donc à une redéfinition des relations entre les sexes et à une restructuration de "l'ordre du genre"⁶. Les femmes, majoritairement comme l'explique C. Dubar ne se définissent plus seulement « comme épouses ou mères, même si elles consacrent à la famille plus de temps et d'investissement que les hommes, elles ont aussi une identité professionnelle qui influe sur la construction de leur identité personnelle. »⁷ Ainsi les rôles masculin/féminin sont redéfinis et l'investissement professionnel dans certaines professions supérieures implique de nouvelle représentation dans la vie privée et de nouveaux rapports émergent dans les couples.

Cependant malgré toutes ces mutations significatives on constate que la féminisation des cadres et des professions supérieures est encore marquée par de « coriaces » inégalités. Cette apparente intégration ne va pas toujours de pair avec les opportunités qu'offre l'entreprise et dont bénéficient grandement les hommes. Si la loi tunisienne prescrit la parité et interdit les différences au niveau de la rémunération, celles-ci se font plus flagrantes quand il s'agit de l'évolution de carrières et de l'accès aux fonctions de pouvoir et de décision. D'une part les femmes souffrent de ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail, d'autre part on constate que les femmes sont de plus en plus en plus rares à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et qu'elles demeurent minoritaires à des postes stratégiques de hautes responsabilités et de décisions. Plus récemment, les institutions promotrices de l'emploi féminin ont évoqué la difficile progression des femmes dans la hiérarchie. Selon les statistiques, en 1997 12% des postes fonctionnels dans l'administration publique étaient confiés aux femmes, 14 % en 2002, et encore seulement 13% en 2004. Parallèlement de

⁵ S., Zouari Bouattour, L'emploi des femmes, document remis à la conférence nationale sur l'emploi, 1998.

⁶ R.W, Connell, Gender & Power: Society, the Person and Sexual Politics. London : Polity

⁷ C., Dubar, La crise des identités. *L'interprétation d'une mutation*. PUF, 2000.p. 66.

nombreuses études⁸ ont essayé de comprendre la manière dont l'organisation distribue le pouvoir aux hommes et aux femmes, mais aussi en quoi la présence de femmes dans les professions de dirigeante, constitue un analyseur intéressant pour saisir les évolutions et les obstacles à ces évolutions en matière de division sexuelle du travail. La première illustration à ces formes de discriminations est désignée par le phénomène de « plafond de verre » que l'on peu définir comme l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelle. Selon ces chercheurs ce phénomène a plusieurs facteurs. Le premier facteur est l'hypothèse du « retard historique », les femmes ont eut accès plus tardivement à l'éducation et aux diplômes, il était donc normal de retrouver ce retard dans les organisations.

Or aujourd'hui cette hypothèse ne tient plus car les femmes sont toujours aussi peu nombreuses dans les organisations. La seconde hypothèse est expliquée par les normes et les pratiques organisationnelles qui sont historiquement prises sur des modèles masculins. Comme, celui de l'investissement professionnel et de la performance, de disponibilité et de la mobilité qui peuvent porter préjudices aux femmes et contribuer à entretenir la rareté de femmes aux sommets des organisations. Les modèles managériaux sont eux aussi calqués sur de modèles masculins. L'agressivité et l'esprit de compétition sont deux caractéristiques que l'on attribue plus aisément à des hommes, mais il y a aussi, les réseaux, la cooptation ou bien un caractère plus politiques des décisions qui éloigne les femmes des sommets. Enfin, autre résistance à cette intégration des femmes dans l'emploi à responsabilité, la nécessité pour elles de devoir concilier en permanence obligation professionnelle et obligation familiale, ne semble avoir guère changé ; et dans cette perspective, le développement d'infrastructures de gardes d'enfants ou d'aides familiales n'est pas encore positionné en Tunisie dans un rôle de relais suffisant. Ces femmes qui investissent dans ces professions doivent en effet affronter des représentations tenaces sur leurs rôles d'épouses et de mères.

Ces différents critères relèvent les multiples entraves rencontrées par les femmes diplômées qui choisissent d'entrer dans des univers masculin. Nombreuses sont celles qui vont adopter des stratégies qui vont être en réponses à des environnements organisationnels plus ou moins favorables.

♦Objet, questionnements et hypothèses posées. A travers cette recherche, ce sont les stratégies que les femmes mettent en place pour percer le « plafond de verre » que je me propose de questionner. Car contrairement à ce que pourrait suggérer l'affirmation des femmes dans la catégorie sociale et professionnelle des « cadres diplômés du supérieur » le processus de la féminisation de la fonction est récent, il à été pendant longtemps comme l'apanage des hommes. Dans ce cas quelles significations faut-il donner à la présence des deux sexes dans cette catégorie professionnelle ? Est-elle le garant d'une progression de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ? Ou une simple reconfiguration des rapports sociaux de sexe en Tunisie?

Ma première réflexion dans cette recherche essaiera de cerner les principaux indicateurs qui ont contribué à accroître la visibilité sociale des femmes cadres en Tunisie, et en même temps les freins et limites les ayants retenues à des postes non centrés sur l'encadrement. Proposer une explication à ce paradoxe est précisément l'objet, qui animera tout le long de cette étude. A cette méconnaissance bon nombre de travaux en Europe et

⁸ On peut citer les travaux pionniers de (J., Laufer ; 1982) sur les femmes cadres ; celui de (N., Le Feuvre ; 2001) sur les médecins, les travaux de (F., Pigeyre ; 2001) sur les dirigeants d'entreprise et enfin (C. Marry ; 2004) sur les femmes ingénieurs.

notamment en France, les travaux pionniers de D. Kergoat⁹ démontrent comment dans la « sphère professionnelle s'organise la division¹⁰ sexuelle du travail : il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes » ; le second est « le principe hiérarchique : un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme »¹¹. Comment se présente la situation en Tunisie ? Est-ce que les femmes cadres présenteraient une manière d'exercer le pouvoir qu'il les distinguerait de leurs homologues masculins ? Voilà là un ensemble de questions qui peuvent servir de fil conducteur mais certainement qui ne prétendent pas à la pertinence comme pour autant que l'on accepte de souscrire à l'hypothèse de travail ici défendue. À savoir que si les rapports sociaux de sexe reposent sur des principes organisationnels universels, en particulier, le principe de séparation (assignation des femmes et des hommes à des tâches différentes) et le principe hiérarchique (plus grande valeur accordée au travail masculin que féminin), leur mode d'expression n'en varie pas moins d'une société à l'autre. S'inscrivant différemment dans un construit social et historique, ils prennent des formes spécifiques selon les cultures et les conjonctures et renvoie à la façon dont chaque société traite la question de la différence des sexes.

En s'appuyant sur cette hypothèse, mon second axe de réflexion cherchera à observer et à rendre compte de la spécificité des nouveaux espaces socioprofessionnels conquis par les femmes cadres en Tunisie. **Concrètement cette thèse vise donc, à explorer les différentes pistes interprétatives de la différenciation des professions supérieures par le biais d'une comparaison des trajectoires familiales et professionnelles des hommes et des femmes cadres au sein d'une même profession dans les entreprises privées et dans les administrations publiques.** Par la notion de différenciation des trajectoires j'entends l'idée que les rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes cadres est le résultat d'une interaction entre les influences des différentes sphères comme la famille, l'école, le travail.

Le premier point interrogera donc sur ce qui constitue, aujourd'hui, le rapport au travail des femmes cadres, de comprendre quels sont les changements mais aussi les résistances à ses changements, de cerner à travers le discours qu'elles livrent au sein de l'organisation, la vision qu'elles ont d'elles-mêmes, de leurs pratiques professionnelles et de leur environnement. Il s'agira aussi de montrer comment les orientations de carrière peuvent différer d'un sexe à un autre, même quand hommes et femmes occupent des postes similaires et exercent un métier ou une profession identique. P.N. Denieuil¹² dans ses travaux sur les femmes entrepreneurs en Tunisie, définit l'identité « comme la capacité personnelle de l'individu à pouvoir faire face aux contraintes du rapport social et/ou de la culture ». Celui-ci défend l'idée « que l'opprimé du rapport social va déployer sa propre symbolique culturelle pour inverser la relation et construire son identité « en creux ». Il démontre comment les femmes entrepreneurs tunisiennes, à travers des « effets de situation » induisent des constructions de valeurs et d'identité professionnelles, et structurent une culture qui utilise la ruse, les stratégies de contournement ou la politique des étapes pour construire une identité professionnelle. » Prenant appui sur ces travaux, la grande question centrale dans cette recherche se recentrera sur la **manière dont les femmes cadres en Tunisie construisent leur identités professionnelle dans l'espace socioprofessionnel.**

• La première hypothèse mise en avant qui alimentera ce travail, est celle selon

⁹ D., Kergoat, « Playdoyer pour une sociologie des rapports sociaux », in *Le sexe du travail*, Grenoble, PUG 1984.

¹⁰ M., Merzouk, La féminisation de la profession médicale en Algérie : essai d'analyse sociologique. Achy L., Lauffer J., Marry C. et Autres (éd.), *Marché du travail et genre Maghreb-Europe*, Dulbea, Bruxelles, 2004, p. 219-228.

¹¹ D., Kergoat, op cit.

¹² P.N., Denieuil, Femmes et entreprises en Tunisie, Edition l'Harmattan, Paris, 2005.

laquelle les identités professionnelles des hommes et des femmes cadres ne sont pas construite de la même manière et qu'elle donnent lieu à des pratiques sociales et à des itinéraires professionnels sexués. Les parcours professionnels des femmes cadres, qu'ils soient choisis ou subis, restent encore marqués par des frontières entre le genre.

•La seconde hypothèse qui émane de mon travail est que la féminisation de la profession de cadre remet dans une certaine mesure en cause le système social des rapports sociaux sexe qui prévalent au sein même de la profession, l'investissement des femmes cadres dans une carrière autonome limite la possibilité pour les hommes l'exclusivité de la carrière dans l'organisation. Les rapports de hiérarchisation prennent une autre reconfiguration.

Et enfin, le second point traitera du rapport des femmes cadres à leur rôle familial et domestique. Qu'en est-il de la vie de couple lorsque une femme aspire à une grande carrière ? Quel rôle ou place peut prendre le mari ? L'effet d'une vie familiale sous de nouvelles formes, de la majorité des familles en Tunisie, est elle assumé sereinement ou complètement rejeter. Dans ce cas quelles sont les négociations, les stratégies ou les revendications à adopter ? En tout cas une chose est sûre, l'espace familial se modernise, l'accès des femmes sur le marché du travail suscite de nouvelles attentes, de nouvelles exigences et le vécu du quotidien du couple tend à démontrer l'émergence d'une nouvelle relation. Au niveau domestique, même si la conception traditionnelle est à peine bousculée et qu'une minorité de maris se sont familiarisés avec la culture domestique, on peut difficilement nier que pour les femmes le travail domestique et le travail professionnel se cumulent, et que « les contraintes temporelles se dédoublent et se redoublent »¹³. La question de la production et de la reproduction dans la société tunisienne se pose même si elle a pris une nouvelle tournure et qu'elle reste à redéfinir, elle se place comme l'enjeu central des rapports sociaux de sexes.

•Je mets en évidence dans cette partie que l'intégration des femmes dans cette catégorie professionnelle des cadres remet en cause les rapports au sein de la famille. es rapports sociaux se construisent plus autour du travail qui devient un enjeu central ce qui reconduit les rôles familiaux sur de nouvelle forme d'exigence dans la sphère privée.

♦Cadre conceptuel

•**Une approche par le genre.** Ma recherche est tout d'abord le produit de la rencontre entre différents champs disciplinaires qui, pour certains, sans s'ignorer, ont tardé à discuter ensemble. Par exemple la sociologie de la famille, du travail et la sociologie du genre. Dans ce sens je puiserai particulièrement la sociologie du genre. Utiliser le terme genre, « c'est convenir des processus qui définissent le masculin et le féminin et s'intéresser ensuite aux effet des assignations sociales ». Donc raisonner en terme de genre revient à appréhender la transversalité du rapport social de sexe ; et ce, ce dans une approche résolument dynamique¹⁴ afin de rendre compte « des pratiques différentes et de la différence des pratiques »¹⁵ des hommes et des femmes. Dans se sens, je ne m'intéresse pas aux femmes aux hommes comme groupe sociaux homogène mais plutôt aux différences sociales construites entre les hommes et les femmes. Ce faisant, il ne s'agit pas d'insister à priori sur des différences à l'intérieur du groupe social « femmes » ou « hommes », cette démarche portant le risque du piège de la

¹³ H., Hirata et P., Zarifian, "Le concept de travail", In H Hirata, F. Laborie, H Le Doaré et D. Senotier (Coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, p. 230-235.

¹⁴ D., Kergoat, op cit.

¹⁵ F., Battagliola, D., Combes et alii. A propos des rapports sociaux de sexe. Parcours épistémologiques. Paris ? CSU, 1990.

« fragmentation à l'infini »¹⁶. Par ailleurs, cherchant à comprendre quelles sont les modifications et les transformations des rapports sociaux de sexe (intersection entre la sphère professionnelle et sphère familiale) intervenues au niveau des femmes cadre, j'ai donc choisi pour cadre problématique la division sociale et sexuelle du travail qui permet :

- d'une part, de prendre en compte simultanément le travail et la production domestique et familiale.

- et d'autre part, de montrer comment s'articulent les sphères publiques (production marchande) et privée (reproduction domestique) dans la vie quotidienne d'un acteur au travail ; afin de rendre compte de la dynamique de chaque sphère introduit dans l'autre (en étudiant par exemple comment le reproductif domestique « dynamise, modifie, influence les pratiques « productrices marchande. »). Pour D. Kergoat, articuler ces deux sphères relève d'une nécessité pour rendre compte de la cohérence des pratiques sociales des femmes. Cela suppose que toute approche du travail féminin soit faite conjointement à l'analyse du statut de la place des femmes dans l'univers de la reproduction. Et enfin de manière plus générale, d'appréhender le travail dans sa dimension sexuée notamment par l'analyse des rapports sociaux de sexe, notion entendue comme principe organisateur des pratiques sociales ». Ces quelques précisions faites, il me faut indiquer également que raisonner en termes de construction sociale ne revient pas à appréhender l'individu comme irrémédiablement « soumis », se consentant de reproduire à l'infini les valeurs et les représentations sociales dominantes, sans aucune marge de liberté ou d'initiative personnelles. Entre l'individu et le collectif se noue et se joue, en effet un réseau complexe d'interrelation et d'interactions.

• **Une approche compréhensive.** Pour M. Weber les activités sociales présentent la spécificité d'être compréhensibles et en cela, dit-il, elles se distinguent clairement des processus psychophysiques et des phénomènes mystiques. La tâche du sociologue est alors précisément de « comprendre » c'est-à-dire de « saisir par interprétation le sens ou l'ensemble significatif visé¹⁷ » Cette perspective compréhensive est donc centrée sur l'étude des motifs de l'action, au sens de « raison significative », postulant ainsi que tout acte se rapporte à un raisonnement qui fait intervenir des raisons d'agir. Sans vouloir refaire ici trop brièvement les différents registres (orientations) de l'activité sociale mis en évidence par M. Weber. Ces différents registres sont particulièrement intéressants pour la compréhension du sens attribué au travail au regard de l'articulation des processus de socialisation familial et professionnel et du degré d'investissement, qui est accordé au champ du travail que celui-ci est en concurrence avec d'autres champs sociaux et en particulier la famille.

• **Une approche interactionniste.** Ma position théorique s'inscrit également dans la lignée des travaux interactionnistes de C.H Cooley et G.H Mead¹⁸. Leurs propositions permettent d'affirmer que « les représentations naissent dans les interactions sociales et non dans l'esprit de l'individu lui-même » et « le sens donné aux interactions se modifie sans cesse dans le cours même des interactions »¹⁹ Autrement dit, l'activité féminine, ses modalités et sa continuité, s'inscrivent dans un système d'interaction et de représentation réciproque. Par ailleurs je m'appuierai sur la vision de P. Berger et T. Luckmann²⁰, qui articule « réalité

¹⁶ L.L., Frader, « Histoire des féminismes, différences et « identités » de classe en France au XX^e siècle », in : EPHESIA, op. cit.

¹⁷ M., Weber, *Economie et Société*, t.1: *Les catégories de la sociologie*, Paris, Pocket, 1995, 1^{ère} édition 1922, p. 29.

¹⁸ G.H., Mead, *L'Esprit, le Soi et la Société*, Paris, PUF, 1963.

¹⁹ N., Mullins, « Théories and Theory Group », *Contemporary American Sociology*, New York, Harper & Row, 1973, pp. 77-99. Cité par B. Bawin -Le Gros, *Sociologie de la famille : le lien familial sous questions*. De Boeck Université, 1996. p.47.

²⁰ P., Berger et T. Luckmann., *La construction sociale de la réalité*, 2^{ème} Edition, Armand Colin, 2005.

objective et réalité subjective dans une perspective d'une construction sociale de la réalité. Cette vision se propose d'envisager le travail des femmes comme une réalité socialement construite au carrefour de déterminations structurelles de type économique, politique, culturelle et des stratégies entendues comme une « combinaison complexe entre une volonté de création de son destin personnel et social et une inscription plus ou moins maîtrisée dans des logiques socio économiques et politique ».

2. La féminisation comme objet.²¹

La littérature sur la question de la « féminisation²² des professions supérieures » reste encore faible en Tunisie, et si il existe cependant quelques travaux pionniers, il s'agit en fait d'une préoccupation fort récente. Ainsi, les premiers travaux datent de la moitié des années 90, se sont des travaux réalisés par des sociologues femmes et féministes du Maghreb qui vont s'attacher à démontrer les mécanismes de l'inégalité hommes-femmes dans le domaine professionnel et timidement souligner que la participation des femmes à ces professions demeure infime²³. La question sur les catégories professionnelles supérieures ne sera réellement abordée qu'en 1998. En effet L'ENA²⁴ en collaboration avec le Canada va lancer une grande étude sur les femmes cadres de l'administration publique²⁵. Cette étude visait principalement à identifier les réactions et la formation adaptées aux besoins des femmes cadres de l'administration publique tunisienne. Plus récemment une autre grande enquête dans le cadre d'une thèse de doctorat en science de gestion sur les femmes cadres et le phénomène de glass ceiling²⁶ étudié par K. Bouzguenda²⁷. Cette recherche, démontre comment le genre agit sur les décisions de carrières, et surtout comment certains postes sont réservés aux hommes et en particulier les postes de directions. Par ailleurs, Les cahiers du CREAD²⁸ à consacré tout un numéro sur « *femmes diplômées du Maghreb : de l'accès à l'emploi à l'exercice de la responsabilité* »²⁹. L'ensemble des contributions nous invite à travers des références théoriques et des données concrètes de terrain de femmes cadres diplômées marocaines et algériennes (Z. Lhiou ; K. Allia), et de femmes ingénieurs au Maroc (G. Scarfo Ghellab) etc... à comprendre pourquoi les femmes sont elles moins sollicitées quand il s'agit de nomination à des postes de hautes responsabilités. Mais aussi à comprendre dans quelles mesures et comment le statut des femmes ainsi que leur rôle dans la société influent-ils sur

²¹ En référence au titre d'un paragraphe d'un article de G., Malochet, La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. In *Les femmes changent-elles le travail ?* Sociologies Pratiques, PUF, 2007 n°14.

²² « La féminisation d'un métier ou d'une profession désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine, au vu de l'hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des « qualités » socialement jugées nécessaires pour l'exercer. » G., Malochet op cit. Prenant également appui sur différentes analyses sociologiques qui considèrent avant tout la « féminisation comme un processus, dont il s'agit de percer la logique, les modalités et les effets ».

²³ D., Draoui-Mahfoudh, « Synthèse et typologie, pratiques novatrices : de la subversion au compromis ». Femmes Diplômées : Pratique Novatrices, FNUA-IREP, 1994, 281-378.

²⁴ Ecole Nationale d'Administration (Tunisie)

²⁵ L., Lemire et A., Ben Hassine, « Gérer le plateau de carrière des cadres : le cas des femmes cadres de l'administration publique tunisienne » p. 291-317, Enseigner le management public, Didacthèque Internationale en Management Public (*sous la direction de*), Montréal, Presses de l'Université du Québec 1998

²⁶ « Plafond de verre »

²⁷ K., Bouzguenda, « Gestion de carrières et phénomènes de glass ceiling : le cas des femmes cadres en Tunisie » Thèse de doctorat en sciences de gestion. 2005.

²⁸ CREAD (Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement)

²⁹ Acte du colloque « Femmes diplômées du Maghreb : de l'accès à l'emploi à l'exercice de la responsabilité » les cahiers du CREAD, n°74/2005 Alger.

leur trajectoire professionnelle. ? La présentation des expériences nous éclaire sur l'existence de variables communes (origine sociale, parcours scolaire, situation familiale etc...) qui influencent directement ou indirectement les destinées professionnelles des femmes diplômées. Ces études ont le mérite d'analyser des trajectoires et des itinéraires professionnels des femmes qui occupent des postes de responsabilité mais n'abordent pas les conséquences de l'accès des femmes à ces professions. Enfin, l'insertion et la qualification professionnelle est abordée dans une récente étude sur les femmes ingénieures en Tunisie³⁰. Cette enquête démontre comment les femmes ingénieures s'investissaient totalement dans les études, obtenaient de bonnes performances, mais arrivées à la vie active, elles se trouveraient freinées dans leurs ambitions et dans l'exercice de leurs compétences par les contraintes sociales liées à leur rôle de femmes. A ces obstacles familiaux s'ajoutent les freins institutionnels générés par les attitudes et les comportements discriminatoires à l'égard des femmes. Les personnes enquêtées jugent effectivement qu'elles bénéficient de moins d'opportunités de formation, d'information et de promotion que les hommes. En outre si elles jugent leur carrière réussie, on peut voir dans cette appréciation une preuve supplémentaire du caractère re-émoussé de leurs ambitions.

D'un point de vue international et plus particulièrement en France les études qui interrogent la féminisation des professions ont également fait leur apparition très tardivement. Contrairement à la situation anglo-saxonne³¹, où fleurissaient alors les prises de position réformistes et divers dispositifs de discrimination positive, il était plutôt rare et malvenu, en France de porter attention sur la féminisation de groupes professionnels prestigieux.³² Par conséquence les premiers travaux sur les femmes cadres en France³³, celui des médecins³⁴, celui des ingénieurs,³⁵ et celui des architectes³⁶, révèlent les difficultés rencontrées lorsque celles-ci intègrent des univers dont « le prestige se conjugue au masculin »³⁷, mais ont aussi le mérite d'aborder la thématique de la sphère privé et publique. Cette attention portée aux dynamiques des métiers et des professions a conduit la sociologie du travail à se détacher des analyses du monde ouvrier, mais surtout à intégrer la prise en compte du genre dans la sociologie du travail française.³⁸

2. Cadre Méthodologique.

•Pour mener mon enquête j'ai choisi la méthode qualitative. Au stade de ma recherche une première série d'entretien (entretien exploratoire) à été effectué auprès de femmes cadres. L'échantillon de mon enquête s'est construit un peu au hasard des rencontres, sans pouvoir le construire selon les variables clés. Les seuls critères qu'il m'était possible de contrôler avant de prendre rendez vous étaient les critères physiques (le sexe et l'âge). Les fonctions professionnelle représentées dans mon échantillon de femmes cadres sont très diverses :

³⁰ R., Zghal et alii, Les femmes ingénieures en Tunisie : Représentation, Rôles et Contribution à la vie Economique, C.R.E.D.I.F, 2006.

³¹ N., Le Feuvre,

³² G., Malochet, op cit.

³³ J., Laufer, La féminité neutralisé. Les femmes cadres dans l'entreprise, Paris, Flammarion, 1982

³⁴ N., Le Feuvre, La féminisation de la profession médicale en France et en Grande-Bretagne : voie de transformation ou de recomposition du 'genre'? In P. Aïach, D. Cebe, G. Cresson & C. Philippe (Eds.), *Femmes et hommes dans le champ de la santé : approches sociologiques*, Rennes: Editions de l'ENSP: p. 197-228, 2001.

³⁵ C., Marry, op cit.

³⁶ N., Lapeyre, Les professions face aux enjeux de la féminisation, Toulouse, Octarès, 2006.

³⁷ G., Malochet, op cit.

³⁸ G., Malochet, op cit.

direction de site technique, ressources humaines, marketing, contrôle de gestion finance, logistique et organisation, responsables d'affaires.

L'échantillon a croisé les appartenances aux secteurs public et privé. Le protocole d'entretien (voir annexe) est organisé autour des axes suivants : origine sociale et parcours scolaire ; statut et vécu professionnel (trajectoire, ambitions et projets, relations avec les collègues, traitement différentiel des femmes et des hommes dans le milieu du travail) ; vie familiale / vie professionnelle.

Ce premier volet sur le terrain m'a vivement alertée sur les pratiques au « masculin » et surtout permis d'identifier la nécessité d'interviewer à la fois des femmes et des hommes cadres.

•La deuxième série d'entretiens semi-directifs concernera un échantillon représentatif d'hommes et de femmes cadres compris sur la région de Tunis. A travers ces entretiens j'essayerai de remonter le temps en retraçant sur la base de récits de vie les différentes étapes de leurs trajectoires personnelles pour accéder aux pratiques professionnelles et la sphère de l'intime. Tout mon souci dans ce travail sera d'accéder à une connaissance la plus intime possible, donc tout un aspect se jouera autour de ce préalable de l'enquête : construire une proximité avec les sujets, entrer avec eux dans une relation qui donne accès à l'intime, et parvenir à ce résultat avec un nombre de partenaires suffisants pour que mes constats puissent présenter un minimum de crédibilité.³⁹ En décortiquant le vécu de chaque femme et homme cadre, en recherchant les logiques de production du sens de leur discours, c'est plus que leur trajectoire personnelle qui transparait. On saisira la persistance et la reproduction des mécanismes de division sexués des rôles, les modes de construction identitaire, et plus généralement encore, les systèmes de valeurs et de représentation sociales.

Dans ce sens, les récits de vie peuvent décrire au-delà des particularismes irréductibles des existences personnelles, les mécanismes et les configurations types (au sens wébérien du terme) de formes identitaires, c'est-à-dire des formes sociales d'identification propres à une société donnée. Mais aussi développer une approche compréhensive des dynamiques identitaires professionnelles, dans laquelle le processus (de différenciation et hiérarchisation) du genre est considéré comme un des principaux éléments de construction de la subjectivité des individus, tant dans la sphère du travail salarié que dans celle du hors travail.

3. Les enjeux scientifiques

En s'intéressant aux processus de féminisation qui touchent aujourd'hui les univers professionnels prestigieux, cette recherche se propose de produire un corpus de connaissance sur la question et des concepts de leur « sémantique » sociologique. Les femmes qui exercent des postes de responsabilités ont longtemps été et restent encore invisibles dans cette discipline ou le thème tarde toujours à trouver sa pleine reconnaissance. Pourtant l'arrivée de plus en plus massive des femmes dans les professions dites « masculines » soulève un certain nombre d'enjeux pour l'analyse sociologique du travail, des rapports sociaux de sexe et de

³⁹ M'inspirant de la lecture de l'enquête sur le monde privé des ouvriers d'O., Schwart, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, PUF, 1990. . Pour accéder à la sphère de l'intimité, et l'identité masculine/ féminine, celui-ci avait choisi de construire des relations de proximité par une méthode ethnographique³⁹. Il a donc habité pendant cinq ans dans une cité ouvrière du bassin minier du Nord-Pas-De-Calais de la France, ou était également enseignant. Son échantillon d'environ 90 personnes a été construit progressivement par différents moyens : la participation à une association des locataires, les relations de voisinage, les conversations au café.) Cette méthodologie me paraît difficile à utiliser dans le cas de mon sujet de thèse, car les cadres ne forment une « communauté de vie » en Tunisie ou ailleurs) ;

genre. Par ailleurs, s'inscrivant dans une perspective d'analyse des changements sociaux majeurs qui ont marqué la société tunisienne depuis l'indépendance, cette recherche se situe à l'intersection de différents champs de la réflexion sociologique (sociologie du genre ; analyse des rapports sociaux de sexes, sociologie du travail et des organisations ; genre sociologie de la famille ;). Ce positionnement nous semble novateur par rapport aux sociologies tant françaises que tunisiennes, qui à ce jour ont abordé le sujet de manière spécialisée (compartiments disciplinaires) et non de manière transversale.

D'un point de vue institutionnel la féminisation des professions porte avec elle des enjeux forts. La reconnaissance politique des multiples discriminations dont sont victimes les femmes sur le marché de l'emploi et à l'accent mis sur une approche centrée sur l'univers des professions. D'appréhender l'impact de la féminisation des entreprises sur les normes sociales et organisationnelle au travail, sur les pratiques professionnelles, sur les modes de coopération et les modes d'engagement dans le travail et le hors travail

Enfin le dernier enjeu de cette recherche offre une possibilité de se doter de nouveaux outils méthodologiques qui permettent d'articuler l'analyse des effets structurels du genre avec l'analyse des expériences subjectives du genre dans un contexte sociétal et professionnel donné pour permettre d'expliquer la diversité des trajectoires. Il s'agit en terme d'approche d'innover au niveau des objectifs afin de dégager des « typologies de comportement » et de se démarquer des approches classiques qui se limite à dégager des « typologies de situation », des études comparatives hommes /femmes, de privilégier aussi la méthodologie des récits de vie/ récits de carrière » avec un cadrage secondaire statistiques, qui permettrait de révéler les déterminants structurels de carrière.

4. Le protocole de recherche définissant le plan de travail

- Au cours de l'année universitaire 2007-2008, mon travail de recherche sera répartie de la façon suivante : 6 mois de recherche théorique que j'organiserai en France au sein des laboratoires de recherche LISE-CNAM-CNRS (Michel Lallement, Mohamed Madoui, Jean-Louis Laville), ou du CERLIS-CNRS-Université Paris Sorbonne (Pierre-Noël Denieuil) . Ma contribution aux séminaires organisés par ces deux laboratoires, me permettra de développer ma problématique et ma méthodologie de recherche. Dépouillement bibliographique et accès à une littérature plus riche sur les travaux des chercheurs français sur la question de l'emploi. La méthodologie représentée dans les équipes par les spécialistes des différentes disciplines, empruntera beaucoup à la méthode biographique des histoires de vie, l'analyse sociologique (désir de réussite, besoin d'accomplissement, histoire familiale), à l'anthropologie (coutumes, système de valeurs...), puis à l'histoire, l'économie et à la gestion.

- Par la suite, mon travail sera plus centré sur mon terrain de recherche en Tunisie pendant 4 mois. Pendant ces 4 premiers mois, notre démarche va consister à cerner le terrain d'investigation et mettre en place une base de donnée de femmes et d'hommes cadres. Le protocole d'entretien composé à partir de mon « terrain exploratoire » sera administré auprès des différentes personnes de notre échantillon. Par ailleurs, au niveau macro un inventaire sur la littérature relative à la question et recherche de donnée quantitative sera effectué au CREDIF de Tunis (Centre de Recherche d'Etudes de Documentation et d'Information sur la femme). Des contacts seront également engagés avec le CAWTAR, basé à Tunis (Arab Center for Women Training and Research), .

- Afin , pendant les 8 derniers mois de notre recherche qui sera plus avancée aussi bien sur le plan théorique que sur le plan pratique, sera dirigée vers un travail de capitalisation et d'analyse des données qui ont été élaborées sur terrain au cours des premiers entretiens en

Tunisie. Ce travail qui va s'effectuer en France pendant plusieurs mois, sera emmené à analyser les données qui ont été conduites sur terrain, et développer le cadre théorique. Ce travail qui présente la phase finale de notre recherche permettra de poser les interrogations essentielles que je vais vérifier.

5. Budget Requis

Canevas thématique et indicatif des entretiens (non-directifs 30 minutes à une 1 heure) questions ouvertes pour une discussion sur chacun de ces thèmes

Le questionnaire ci-dessous a été élaboré suite à l'analyse des réponses aux pré-enquêtes portant sur 14 entretiens, 10 femmes cadres et 4 personnes ressources. Il s'agit là d'un protocole semi-directif. Il n'est pas question de susciter des réponses par oui ou non. Les questions sont formulées à titre indicatif de manière ouverte en vue de créer du débat. L'important est d'amener la personne interrogée à s'exprimer dans son langage sur la pratique de la profession. L'analyse ultérieure des réponses, par unités de sens permettra de reconstituer un « profil » et une « logique » de comportement et de pensée du « cadre », et confrontées aux histoires de vie des autres, d'en dresser une « typologie ».

Lors de l'entretien l'enquêteur pourra s'étendre plus longuement sur l'un ou l'autre des thèmes, ou de reformuler pour une meilleure compréhension, suivant la réaction de l'interviewé (e) et sa volonté ou non de s'exprimer sur ces questions.

Au début de l'entretien, on présente rapidement l'étude, son aspect qualitatif et évaluateur et nécessaire afin de rendre compte des « pratiques professionnelles ».

On insistera sur le fait que mes interviewé(e)s seront informées des résultats de l'étude.

1/ Identification de la personne :

- Age :
- Fonction de travail :

2/ Trajectoire scolaire :

- Origine socioprofessionnelle des parents ?
- Niveau d'étude primaire secondaire et supérieur atteint ?
- Eléments de scolarité qui ont pu déterminer la carrière actuelle (types d'établissement scolaire ou universitaire personnes qui vous ont influencés)

3/ Trajectoire professionnelle :

- Quelles sont les différentes étapes de votre carrière ?
- Quelle ont été leurs influences sur votre situation actuelle ?
- Quelle ont été les difficultés professionnelles rencontrées ? Ou au contraire les satisfactions ?

4/ Situation actuelle au travail :

- Que représente pour vous votre activité ? Et en quoi elle consiste ?
- Quelles sont vos attentes par rapport au travail ?

- Quelles sont vos principes de gestion d'une entreprise, de la coordination du management des hommes et des femmes ?
- Les relations avec les collègues se passent comment ?
- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez avec votre supérieur et vos subordonnés ?
- Aimez-vous le pouvoir ?
- Peut-on faire une différence entre pouvoir et responsabilité ?

5/ Vie professionnelle/vie familiale

- Votre histoire familiale a t'elle eu une influence sur votre volonté de devenir cadre ou sur votre choix professionnel ?
- Quel a été le rôle des parents, des frères et sœurs dans l'éducation et le choix de votre métier ?
- Quel équilibre faites-vous entre vie familiale et vie professionnelle ?
- Votre activité professionnelle est-elle compatible avec votre vie de couple et celle des enfants ? (Décrire une journée type)
- Comment votre mari, vos enfants, vos proches perçoivent votre métier ?

6/ Qualités et compétences nécessaires pour la femme cadre

- Quelles sont pour vous les principales qualités pour un bon cadre (qualités relationnelles, négociation...)
- Ces qualités changent-elles selon qu'on soit femme ou homme ?
- Pensez vous qu'être une femme complique ou facilite la vie professionnelle ?
- Quelles sont les stratégies mises en place par vous pour exercer vos responsabilités ?

7/ La place et le rôle de la femme cadre dans la société Tunisienne.

- Quels conseils et quelles préconisations feriez-vous à une femme cadre qui débute dans la même activité ?
- Croyez-vous à une nouvelle génération, de femmes gestionnaires et managers en Tunisie ?
- Comment voyez-vous l'avenir de la femme en Tunisie ?
- Quelles mesures faudrait-il prendre pour insérer la femme cadre dans l'entreprise ?

