



CEA/TNG/CDSR/GENRE/2001/01

**NATIONS UNIES**

**COMMISSION ECONOMIQUE POUR L'AFRIQUE**

---

**Centre de Développement Sous-Régional  
pour l'Afrique du Nord (CDSR-AN)**

**DISPARITES ENTRE FEMMES ET  
HOMMES ET CULTURE EN  
AFRIQUE DU NORD**

Tanger, Maroc, 2002



# TABLE DES MATIERES

- I. « L'inscription de soi-femme dans l'espace salarié : un enjeu des rapports entre les sexes » 1**  
*Mme. Doria Cherifat-Merabtine, Enseignante-chercheur, Université d'Alger.....*
- II. « La participation économique de la femme » 13**  
*Mme. Fatima Youssef-Wafa, Enseignante, Université agricole, Université El-Fath, Tripoli.....*
- III. « Genre, pouvoir et prise de la décision au Maroc » 25**  
*Mme. Rabéa Naciri, Enseignante, Université Mohamed V, Rabat*
- IV. IV. « Acquis sociaux de la femme Tunisienne et inerties culturelles et institutionnelles : éducation, emploi et attitudes envers le statut social de la femme » 41**  
*Mme. Riadh Zghal, Professeur, Université de Sfax, Sfax*





*La présente publication a pour objet l'étude des disparités qui existent entre les femmes et les hommes dans le contexte culturel des pays d'Afrique du Nord.*

*L'intérêt de cette publication réside dans le fait, qu'en Afrique du Nord, il existe peu d'études qui mettent en relief les liens entre d'une part, les transformations observées dans le vécu des femmes et des hommes dans les domaines de l'éducation, du marché du travail, de la vie publique, de la prise de décision économique et politique, et les mentalités et les attitudes dans les sociétés Nord-Africaines, d'autre part.*

*Conscient de cette réalité, le Centre a voulu donner l'occasion à des chercheurs d'Afrique du Nord de contribuer par leurs écrits, aux débats qui prédominent dans la sous-région.*

*Chaque auteur procède à une analyse de cette dynamique des transformations en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie.*

*C'est ainsi que Madame Doria Cherifati - Merabtine, qui se penche sur la perception des femmes dans l'espace salarié en Algérie, soutient que la nature qualitative du travail des femmes a engendré des transformations spécifiques des représentations sociales.*

*Madame Fatima Youssef Wafae, qui se penche sur les raisons de la faible présence des femmes Libyennes sur le marché du travail, soutient que jusqu'à présent et ceci malgré les préférences de la plupart des femmes et un cadre légal favorable, la société Libyenne n'octroie qu'une importance secondaire au travail de la femme et que des pressions sociales et familiales l'obligent souvent à abandonner son travail.*

*Madame Rabéa Naciri, qui se penche sur la question de la présence des femmes Marocaines au pouvoir, soutient qu'il est important de lier la dynamique des relations hommes/femmes dans le privé au pouvoir décisionnel des femmes dans la sphère publique et politique. Elle souligne aussi l'important rôle que joue l'Etat dans la construction des identités sociales des genres.*

*Enfin Madame Riadh Zghal nous apporte des éléments de réflexion sur la question de la cohérence entre le social et le légal et entre la volonté politique et la dynamique sociale dans le contexte Tunisien.*

*Le Centre souhaite que cette publication contribue aux efforts entrepris par les Etats Membres de la sous-région et par la société civile en vue de réduire les disparités entre les femmes et les hommes, et de faire participer pleinement les unes et les autres au processus de développement en Afrique du Nord. Le Centre souhaite également sensibiliser davantage la communauté scientifique sur la nécessité de mener plus de recherches sur ces thèmes et contribuer ainsi à une meilleure connaissance des transformations en cours dans les sociétés de la sous-région.*

# I. L'INSCRIPTION DE SOI-FEMME DANS L'ESPACE SALARIE : UN ENJEU DES RAPPORTS ENTRE LES SEXES

*Mme Doria Chérifati-Merabtine, Enseignante-chercheur à l'Université d'Alger, Algérie.*

Le salariat féminin constitue en Algérie un indicateur de changement. La nature de ce changement réside moins dans le taux d'activité féminin<sup>1</sup>, qui demeure l'un des plus bas comparé à celui des autres pays du Maghreb, que dans sa nature qualitative. Quelles que soient les raisons à l'origine de cette situation, les qualifications dont sont détentrices les femmes qui accèdent au salariat ne sont pas sans incidences sur l'évolution des représentations sociales de cette pratique. L'accès des femmes au monde du travail engage sur une dynamique qui touche au champ des représentations sociales en rapport avec des dimensions identitaires d'où l'intérêt que nous portons, ici, aux processus psychosociologiques à l'œuvre dans ce mouvement d'appropriation de l'espace salarié. L'inscription de soi dans cet espace passe par un discours qui met en évidence les enjeux de cette spatialisation. Pour éclairer cette affirmation nous nous appuyerons sur des données recueillies lors d'entretiens effectués avec deux populations féminines, l'une au « foyer » et l'autre « travailleuse »<sup>2</sup>.

## **Les femmes qualifiées : La part de la génération post-indépendance**

L'intérêt que nous portons à la relation des femmes au travail salarié nous a amené à nous intéresser à différentes populations de femmes, celles inscrites dans le monde du travail et d'autres que nous qualifions pour les besoins de la démonstration de « femmes au foyer ». Nous avons noté que la qualification conditionne, au plan social, l'entrée des femmes dans le monde du travail. En effet, si l'histoire du salariat féminin commence avec

---

<sup>1</sup>. Le taux d'activité féminin est de 12,17% en 2000. Il est en légère progression.

<sup>2</sup> Lors d'une recherche portant sur les incidences du salariat sur les identités sociales féminines, j'ai été amenée à effectuer des entretiens avec « des femmes au foyer » et « des femmes travailleuses ». Pour ce faire, j'ai eu recours à deux situations d'entretiens. Dans un premier temps, des femmes ont été prises en entretien individuel, dans un second temps, elles ont été reprises en entretiens de groupe. Cette méthode permettait de passer d'une expression intime à une autre publique et de vérifier les processus psychosociologiques à l'œuvre dans ces deux situations. Cet article reprend un aspect des données de cette recherche.

celle de la paupérisation, durant la période coloniale, et s'assimile à des histoires de misère et de veuvage, cette histoire se continue de façon différente, au lendemain de l'indépendance, dans la mesure où ce qui va caractériser le salariat féminin c'est sa nature qualitative<sup>3</sup>. C'est ainsi que les années 70 voient l'émergence de la première grande génération de femmes lettrées accéder à des fonctions de cadre. Bien plus, pour la première fois dans l'histoire de l'Algérie nous nous trouvons devant la première génération de mères travailleuses détentrices de formations qualifiantes. Cette génération, tous statuts matrimoniaux confondus, se distingue également par sa durée dans le travail. Nombre d'entre elles arrivent en fin de carrière, ce qui nous place devant des itinéraires professionnels de plus en plus continus qui accroissent le capital d'expérience et font évoluer la relation au travail salarié et, de façon hypothétique, au travail rémunéré dans son ensemble.

Toutefois, ces éléments ne sauraient nous faire oublier que cette qualification du salariat féminin repose sur le fait que pour être admise à un poste « spécialement » masculin, une femme doit être détentrices d'un diplôme réellement avantageux. Aussi, le diplôme loin d'être un instrument de promotion dans la hiérarchie, devient le moyen d'accès à un emploi<sup>4</sup>. Ces faits dénotent de la complexité de la position des femmes dans l'univers salarié dans la mesure où de telles observations sont révélatrices tout à la fois de changements mais également de la forme que prennent les processus de la construction sociale de l'inégalité qui assoient les différences entre les hommes et les femmes. En ce sens, le débat qui prend forme sur le travail des femmes et leur qualification est significatif des enjeux qui se jouent dans les assignations de place. Il est à ce titre intéressant de revenir aux discours que développent les femmes « au foyer » et « travailleuses » afin de mieux saisir les termes de ces enjeux.

## **L'instruction : un préalable au travail des femmes**

Le discours sur la qualification indique que l'un des effets de l'évolution qualitative du salariat féminin réside dans le fait qu'il est devenu

---

<sup>3</sup> L.A Bouzar (1999) : « *L'emploi féminin en Algérie* ». CNES. Alger. Document dactylographié. L'auteur rapporte que le taux de main d'œuvre qualifiée a connu une évolution constante passant de 32 % en 1977 à plus de 75 % en 1992 contre 40% environ pour les hommes.

<sup>4</sup> F. Talahite citée par N. Benghabrit-Remaoun (2000): *Les femmes : chômage et réalités du travail*. Dans « Les Algériennes, citoyennes en devenir ». IMED. C. M.M Editions. Oran pour la version française.

admis « qu'une femme diplômée travaille ». C'est du moins ce que laisse entendre « les femmes au foyer » interviewées. En effet, nous relevons qu'à la question « pourquoi les femmes travaillent ? », elles évoquent le diplôme comme raison. Dans la logique qui se déploie « une femme qui a fait des études universitaires se doit de travailler ». Soumis au préalable de l'autorisation du chef de famille, le travail des femmes titulaires d'un diplôme universitaire demeure celui qui gagne le plus en légitimité. C'est ainsi qu'« une femme non diplômée n'a aucune raison de sortir travailler ». Cette appréciation se relativise face au poids de la tradition. Si « le mari répond aux besoins de sa femme » celle-ci ne peut prétendre travailler même si elle est lettrée. Dans ce discours la notion de « besoin » fait effet de faisceau dans la mesure où elle nous place face à différents niveaux d'explication qui tout à la fois justifie et/ou conditionne la sortie des femmes. Cette attitude trouve son explication dans le fait que dans la mise au travail des femmes peut se jouer le statut de l'homme car dans la représentation traditionnelle il appartient à l'homme d'assumer la fonction économique qui permet de pourvoir aux besoins de sa famille.

Le discours des femmes au foyer n'est pas homogène, il oscille entre des arguments d'autorité qui marquent la subordination des femmes aux hommes et des arguments qui donnent aux femmes de nouvelles marges de liberté liées à leur instruction. C'est ainsi que, dans ce discours, la valorisation sociale des études justifie que les plus instruites négocient dans le contrat de mariage « le droit de travailler ». Cette négociation est perçue à son tour comme « légitime ».

Par ailleurs, on relève que parmi ces interviewées, les jeunes filles sorties des universités se sont déclarées « chômeuses »<sup>5</sup> dans le souci de se différencier des femmes n'ayant pas suivi un cursus universitaire. Se vivre comme « chômeuse » signifie que les études constituent un élément à partir duquel les jeunes filles se projettent dans le travail.

## **Métiers féminins, métiers masculins : un débat contradictoire**

Nous relevons que ce sont « les femmes au foyer » qui, abordant le travail féminin, se livrent à une hiérarchisation des métiers. Deux points de vue se dégagent : celui qui considère que les femmes ne peuvent pas

---

<sup>5</sup> L.A Bouzar : op cit relève que le niveau d'instruction des chômeuses est plus élevé que celui des hommes et cet aspect semble un facteur à l'origine de la demande d'emploi. On notait en 1990 que 14,88% des femmes chômeuses avaient le niveau du supérieur et 54,58 % le niveau secondaire contre 3,34 % de femmes analphabètes.

exercer tous les métiers et un autre qui attribue les limites posées au travail des femmes à la société.

C'est ainsi que les métiers considérés comme « féminin » le sont par la « nature » de leurs tâches. Enseigner, soigner sont des tâches féminines qui se rapprochent de celles qui s'effectuent dans le champ domestique. De plus, un certain nombre de conditions, préalable au travail des femmes, sont dictées. C'est ainsi que « le temps de travail » et « l'espace professionnel » ne doivent pas « détourner » la femme de ses responsabilités familiales. De ce fait elle doit exercer un travail qui lui « permet d' être à la maison avant son mari », « elle doit pouvoir concilier entre le dedans et le dehors », « elle doit s'occuper de ses enfants », « elle ne doit pas être dans des espaces mixtes ». C'est ce qui explique que les métiers techniques sont peu recommandés et ceux de l'administration dépréciés. Y compris les métiers dits « féminins » font l'objet d'une classification. C'est le cas des métiers du para-médical qui ne conviennent pas tous aux femmes. Les métiers qui demandent une force physique sont, quant à eux, systématiquement exclus car contraire à la « nature féminine ». Il est clair que dans cette hiérarchisation des métiers, ceux aux bas niveaux de qualification, socialement dépréciés comme celui de « femme de ménage », sont disqualifiés.

Celles qui, au contraire, considèrent que « les femmes peuvent exercer tous les métiers » expliquent que ce sont les préjugés sociaux qui limitent l'accès des femmes aux métiers considérés comme « masculin ». Dans l'argumentaire qu'elles déploient ces interviewées insistent sur le fait que les femmes ont les mêmes capacités intellectuelles que les hommes. Ce n'est donc pas l'intelligence des femmes qui est en cause mais le poids des préjugés sociaux. Il faut rappeler que dans le discours dominant une association étroite s'établit entre « masculinité » et « rationalité » et entre « féminité » et « émotivité ». Les hommes seraient du côté du rationnel alors que les femmes seraient du côté de « l'irrationnel », de « l'émotionnel ».

Le discours sur les métiers prend ici une forme abstraite qui dénote d'une méconnaissance de l'univers salarié et de façon plus générale le discours sur le travail des femmes s'organise autour de thèses et d'antithèses qui indique que le référentiel qui sous-tend l'argumentaire est partagé par l'ensemble de ces femmes quel que soit leur niveau d'instruction. Par thèses nous entendons les arguments qui se présentent sous la forme d'une évidence dans la mesure où ils renvoient à un registre culturel qui organise les représentations du féminin et du masculin. C'est le

cas de la notion de « besoin » et de celle de « honte ». En effet, affirmer que « le travail n'est pas une honte » fonctionne comme une sentence par rapport au débat qui tend à culpabiliser les femmes qui travaillent. Cette expression largement partagée nous place face à un processus qui tend à sortir le travail féminin de sa charge morale fortement connotée. On peut affirmer que cette expression fonctionne, de par la charge symbolique à laquelle elle renvoie, comme une antithèse.

Aussi, si certaines notions nous renvoient à tout un champ de la culture d'autres au contraire nous introduisent dans le registre de la modernité. C'est le cas de l'évocation du « diplôme » qui dans le discours des femmes devient un argument récurrent pour justifier le travail des femmes. Ainsi dans l'argumentaire qui plaide en faveur du travail des femmes se retrouvent des notions qui appartiennent à des registres symboliques différents qui dans ce discours se mettent à cohabiter et permettent d'inscrire en « mots » et au delà en représentations les nouvelles expériences féminines en matière de scolarisation et d'activité professionnelle. Autrement dit, le discours des femmes au foyer nous place devant des représentations contradictoires quant aux statuts et rôles féminins. Ces contradictions expriment jusqu'à un certain point les enjeux de statuts qui se jouent dans les mises au travail. Ce qui ressort de ce discours c'est que l'expérience salariale dans sa relation avec l'accès des femmes à des formations diplômantes influe sur les représentations sociales du travail féminin même si celui-ci laisse apparaître que le travail salarié demeure un objet abstrait. C'est à ce niveau que se situe la différence entre celles inscrites dans une pratique salariale et celles qui ne l'ont jamais pratiquée.

Si pour les unes, le travail salarié féminin se présente comme une donnée de société qui ouvre aux femmes un plus large champ des possibles ; pour celles impliquées dans une activité salariée le travail ouvre sur des négociations statutaires qui engagent une dimension de soi certaine.

### **L'espace professionnel : la conscience de soi**

Le discours des femmes qui « travaillent » diffère de celui des « femmes au foyer ». Le débat sur le travail des femmes donne lieu à un discours sur soi. En effet, parler du travail féminin revient à se présenter dans l'espace professionnel car l'espace salarié place les femmes au cœur d'un champ relationnel qui mêle en lui des rapports horizontaux et de hiérarchie ; des rapports formels et informels dans lesquels se confondent des dimensions générationnelle et sexuée, de culture et de statut.

On relève que lors des entretiens, notamment individuels, les femmes ont pris du temps pour parler de leur travail. Elles évoquent leur carrière, leurs compétences. Le discours sur les compétences est de ce point de vue significatif d'un processus d'occupation des postes. Pour éclairer notre affirmation nous nous appuierons sur quelques exemples.

Le débat sur les compétences fonctionne sur le mode d'une comparaison implicite. Les femmes se posent dans leur champ professionnel en se comparant aux hommes. La comparaison se construit à partir d'un ensemble de qualités et de qualifications. Les unes sont similaires à celles des hommes ; les autres sont propres aux femmes.

### **Des compétences relationnelles**

Les qualités relationnelles sont largement partagées par différents profils de femmes comme les cadres, les médecins et les techniciennes supérieures de la santé. L'appréciation portée sur leurs qualités se nourrit de la représentation qu'elles se font de leur métier. C'est ce qui les amène à se présenter comme des femmes « consciencieuses », « respectueuses » des autres. C'est le cas notamment des femmes médecins ou du paramédical. Celles qui ont la responsabilité d'un service se présentent comme des femmes faisant montre de capacités dans la gestion de leur service, dans le suivi de leurs patients. Exigeantes vis-à-vis d'elles-mêmes elles le sont vis-à-vis de leur personnel. Cette conscience ne se retrouve pas, selon elles, au niveau des collègues hommes qui font « dans le laisser-aller ». Cette implication de soi les placent, par moment, dans des situations conflictuelles avec le personnel masculin sous leurs ordres. Certaines expliquent qu'elles sont obligées de gérer cette relation sexuée avec beaucoup de soins. Les femmes qui ont des responsabilités dans le paramédical sont particulièrement exposées à ces situations de conflits auxquelles viennent se rajouter les manifestations d'agressivité de certains patients. Malgré ces difficultés, la qualification actuelle du personnel paramédical fruit d'une formation diplômante, sur laquelle l'accent est mis, participe à faire évoluer le regard porté sur elles. La qualification intervient, dans ce contexte, comme un élément de différenciation et de valorisation de soi comparé aux anciens collègues peu qualifiés et dont les pratiques influaient sur le regard déprécié porté sur ce milieu.

Les femmes cadres mettent en évidence leurs qualités organisationnelles et relationnelles. Elles ont participé à la modernisation de leur service, notamment par l'introduction des nouvelles technologies. Les

femmes d'une entreprise publique précisent que les femmes promues le sont « par rapport à leurs réelles compétences ». Ces qualités professionnelles sont reconnues par leur hiérarchie, mais aussi par des collègues hommes.

Les qualités exigées par certains postes comme ceux tournés vers la communication justifient à leurs yeux la présence des femmes. Il est significatif que les hommes préfèrent être en relation avec des femmes car disent-ils « les femmes ont le contact facile ». Les femmes, elles, considèrent que « ces qualités sont bien féminines » et participent à justifier leur présence à ces postes. La part accordée au relationnel comme relevant d'un savoir-faire féminin nous met face à un savoir-faire difficilement évaluable dans la mesure où « la qualité du service rendu met en jeu des capacités de contact, de communication, de diplomatie difficiles à évaluer même si elles sont appréciées, parce qu'elles s'acquièrent par l'expérience et la socialisation que par des formations structurées »<sup>6</sup>.

Les qualités professionnelles sont assimilées à des qualités individuelles. Elles sont présentées comme des traits de personnalité. La mise en scène de soi, par ces femmes, dans le champ professionnel dégage un sentiment de compétence évident renforcé par l'estime dont elles bénéficient de la part de leur milieu. Ainsi, parler de son travail c'est se donner à voir. Dans ce processus de comparaison, la féminisation des qualités relationnelles singularisent les femmes et légitiment leur place dans l'espace salariale. Par ailleurs, cette singularisation ne se présente pas comme un élément de différenciation fondamentale par rapport aux collègues hommes. Au contraire, les femmes insistent pour signifier qu'elles sont détentrices des mêmes qualités qu'eux et que de ce fait elles sont détentrices des mêmes capacités. L'expérience professionnelle a développé chez ces femmes qualifiées une confiance en soi.

Le discours sur les compétences est révélateur des transformations intervenues dans l'histoire sociale des femmes. En effet, les qualités relationnelles considérées comme « féminines » expriment en elles-mêmes un apprentissage effectué dans la sphère privée. Il en est de même pour d'autres qualités comme celles de « patience », de « minutie », de « conscience ». Ces qualités ont été apprises à travers l'expérience domestique, elles caractérisent les rôles féminins. Cependant considérées dans le champ privé comme « naturellement » féminine, elles ne font l'objet

---

<sup>6</sup> A.M Daune-Richard (1998) : *Qualifications et représentations sociales*. Dans « Les nouvelles frontières de l'inégalité ». MAGE. La Découverte. Paris.

d'aucune gratification. Leur transfert dans le monde du travail les visibilise et transforme « profondément non seulement leurs conditions d'exercice mais aussi leurs caractéristiques intrinsèques ».

## **La carrière contrariée**

Le discours sur les compétences met en évidence un investissement professionnel en contradiction avec l'évolution de leur carrière. Un fait se dégage de notre investigation, le nombre de femmes cadres mariées qui arrivent en fin de carrière. Ces femmes attachées à leur travail ont eu des trajectoires professionnelles en dents de scie. Leur vie professionnelle s'articule autour du couple « continuité-rupture », les délais et le nombre d'interruptions variant d'une femme à l'autre. A l'origine de ces interruptions, les maternités. Les femmes sont pénalisées par cette fonction sociale qui, paradoxalement dans un pays où l'enfantement participe du statut des femmes, devient dans le milieu professionnel un objet de critique et de disqualification.

Le discours sur les compétences montre que ces femmes sont en compétition avec les hommes dans l'occupation des postes de travail auxquels elles ont été affectées. Sur cet aspect les conditions qui fondent l'égalité entre les sexes sont largement décrits. Les hommes ne sont en rien supérieurs aux femmes, ils ont tout comme elles des compétences et dans certaines situation celles des femmes les surpassent.

Lorsque les femmes parlent de leur carrière on relève que pour elles il existe une sorte « de plancher collant »<sup>7</sup> qui les empêche d'évoluer dans leur carrière comme les hommes. Rares sont celles qui percent. C'est ainsi que les femmes d'une entreprise publique rappellent « quand on voit, nous on est là depuis 15 ans ; je vois par exemple des hommes qui sont rentrés, qui sont venus de la même université, de la même formation... qui se sont retrouvés directeur et pas une seule femme directeur ». Il est précisé à ce propos que sur « soixante quatre dirigeants, nous n'avons qu'une seule femme, c'est tout. Au niveau des cadres supérieurs, il doit y en avoir très

---

<sup>7</sup> Cette expression est une métaphore pour exprimer la stagnation des femmes à certains postes. Dans les entreprises publiques où nous avons effectué notre enquête, les femmes cadres les plus gradées étaient chef de bureau. C'est pourquoi cette expression nous semble plus significative, dans le cas de l'Algérie, que celle de « plafond de verre » qui pourrait laisser entendre que les femmes n'accèdent pas aux hautes responsabilités mais évoluent de façon significative dans la carrière.

peu, c'est vrai qu'on ne donne pas la même chance aux femmes ». Le seul poste supérieur auquel des femmes cadres ont été promue est celui de « chargée d'étude » et là, est-il dit, « elles sont très peu ».

Les raisons de cette situation sont liées, disent-elles, à des faits « de nature » à savoir la maternité mais aussi à « la mentalité ». « On sous estime la femme. On a peur qu'elle n'assume pas très bien alors qu'il y a beaucoup d'hommes qui n'assument pas... on les connaît, il y a des hommes qui on foutu le bazar dans leur direction ». Les femmes se trouvent marginalisées parce qu'elles ne sont pas dans le même espace/temps psychologique que celui des hommes. En effet, l'absence de cloisonnement entre leur vie familiale et leur vie professionnelle se traduit par une gestion différenciée de leur carrière. Quand elles évoluent c'est par le mérite, ce qui pour elles est significative d'une reconnaissance sociale. Ce qui n'est pas le cas pour les hommes. Ces derniers ont beaucoup plus recours aux rapports informels. C'est ainsi qu'il est rappelé que « les décisions concernant l'entreprise » et « les promotions » se discutent en dehors du lieu d'activité. Les hommes bénéficient d'une mobilité sociale qui les amènent à se rencontrer en dehors des heures de travail dans des cafés et autres espaces de convivialité. Les rapports informels influent sur la carrière. De ces rapports les femmes s'excluent dans la mesure où les pesanteurs sociales en donneraient une lecture qui leur serait préjudiciable. Ces éléments nous amènent à dire que si les femmes partagent avec les hommes « le même espace physique, parfois le même territoire professionnel, elles partagent rarement le même espace psychologique. Ce qui donne l'impression que les deux entités ne sont que superficiellement en présence l'une de l'autre mais ne se mêlent pas »<sup>8</sup>. Ainsi, nous relevons que même lorsque la réglementation n'est pas sexiste, il existe un discours masculin et des pratiques à l'origine de parcours professionnels différenciés et comme tel inégaux.

Cette réalité explique que les femmes se voient obliger de développer un discours mettant en évidence leurs capacités et qualités professionnelles, qualités qui légitiment leur présence dans l'univers salarié qui demeure un univers masculin. Ces éléments permettent de relativiser la notion même de mixité des espaces professionnels. En effet, lorsque les « femmes au foyer » évoquent comme condition au travail des femmes : « la non mixité du lieu », elles ne l'apprehende que dans sa connotation sexuelle. L'association qui s'établit entre mixité et promiscuité prend dans ce

---

<sup>8</sup> P. Fahmy (1992) : *De la pseudo-mixité au travail*. Dans « Egalité entre les sexes. Mixité et démocratie. Logiques sociales ». L'Harmattan. Paris.

regard une charge morale fortement circonspecte. Or nous le voyons la différenciation qui apparaît dans la gestion même de la carrière constitue un indicateur des clivages psychologiques qui existent entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi pousser à une division sexuée des formes d'emplois peut ouvrir à des clivages plus marqués dans les rapports sociaux de sexe. On comprend dès lors pourquoi le discours sur les compétences, est d'abord un discours de valorisation de soi qui participe d'un processus d'égalisation avec les hommes.

### **La technique : objet de conflits**

Les entretiens avec des femmes cadres d'une entreprise publique montrent également que les postes techniques sont l'objet d'enjeu. En effet, si la petite percée des femmes concerne « les directions fonctionnelles, les ressources humaines, les finances », les postes techniques n'ont vu aucune promotion féminine et ce bien que « dans l'entreprise les ingénieurs filles sont très valables ». En effet, ces femmes rappellent que pour les postes d'ingénieurs « des directives verbales ont été données en vue de ne pas recruter de femmes ». Selon ces interviewées ce serait quatre cadres dirigeants qui tiendraient ce discours. Pour eux « il faut équilibrer, il y a trop de femmes ». Alors que l'observation montre que les femmes vont vers des formations techniques, dans l'entreprise un discours d'exclusion se développe. Ce discours fonctionne sur le mode de l'implicite. Un lien semble se construire entre « technique » et « masculin ». Cette association n'est pas nouvelle puisqu'il a été noté à propos des pays développés que « au fur et à mesure que le travail s'instrumente, on assiste à une (re)définition des métiers qui, fondée sur l'articulation technique -métier - homme, exclut les femmes ». Cet aspect montre que « la technique se constitue comme objet dans les rapports sociaux de sexe : elle y acquiert une « nature » masculine » et « ainsi constituée, la technique est à son tour constitutive des rapports de sexe : le masculin y acquiert une nature « technique »<sup>9</sup>. Dans la situation qui nous est rapportée on pourrait dire que l'exclusion des femmes des postes techniques devient révélatrice des enjeux de pouvoir qui se jouent dans l'appropriation de ce type de postes.

---

<sup>9</sup> Flament citée par A.M Daune Richard : op cit

On peut alors comprendre que le secteur de l'industrie ait abrité des conflits de sexe à propos de la maîtrise de la technique. C'est le cas de ces ouvrières des Cuirs et Peaux<sup>10</sup>, que nous avons rencontré lors d'une de nos investigations dans les années 80, qui avaient développé un discours sur « la machine à coudre », outil de travail important dans cette unité de confection. Face aux collègues hommes qui les excluaient de cet espace, les femmes avaient déroulé un argumentaire assimilant la machine à coudre à un symbole de féminité. Cette démarche visait à inverser les termes de l'exclusion. En effet, le maintien des hommes à ce type de poste défini par la nature de la technique mettait en péril leur virilité. Les arguments avancés qui relevaient d'un registre que nous qualifions pour les besoins de la démonstration de « traditionnel » étaient détournés de leur sens premier. Les usines, lieux de technologie, étaient dans cette période d'industrialisation pour l'essentiel des espaces masculins. En assimilant la machine à coudre à l'univers féminin, ces femmes dans un processus de « naturalisation » des compétences inversaient le lien établi entre masculinité et technique.

## Conclusion

L'existence de discours contradictoires sur le travail féminin montre que ce dernier est devenu un fait incontournable de société. La faiblesse du taux d'activité des femmes est significatif de représentations sociales conflictuelles dans la mesure où le travail des femmes cristallise les enjeux de statut. On comprend dès lors en quoi le discours sur les compétences qui associe qualités professionnelles et qualités personnelles s'inscrit dans un processus de valorisation de soi. De même que dans cette classification et hiérarchisation des tâches et des métiers se mène tout un travail d'occupation des postes et de spatialisation de soi dans l'espace salarié et dans l'espace social. Les femmes évoquent tantôt des compétences similaires à celles des hommes tantôt féminisent celles-ci. Cette classification permet d'opérer les similitudes et les différenciations entre les femmes et les hommes et participe à construire les termes de l'égalité entre les deux sexes. Le discours sur les compétences légitime la présence des femmes dans le monde du travail et permet du même coup de pointer les formes que prend la construction sociale de la différence. Ce discours, en prenant appui sur l'expérience qui s'accumule dans le champ du travail, déconstruit

---

<sup>10</sup> D. Chérifati-Merabtine (1987) : *Les représentations sociales chez un groupe d'ouvrière*. Magister en sociologie. Université d'Alger.

les catégories explicatives dominantes. Ce qui relevait d'une « nature » féminine devient ici un fait de culture. A compétences égales les femmes évoluent de façon asymétrique. La hiérarchie qui se construit entre les sexes dans l'univers professionnel n'est pas liée à la « supériorité » des hommes mais due à des mécanismes visant l'exclusion des femmes.

## **V. LA PARTICIPATION ECONOMIQUE DE LA FEMME LIBYENNE**

Ms. Fatima Youssef Wafae, Professeur à la Faculté de l'Agriculture,  
Université Al Fath, Tripoli, Libye.

### **Introduction**

Considérées parmi les plus importantes et précieuses ressources, les ressources humaines focalisent de plus en plus l'attention. Elles se caractérisent par la possibilité de se développer et par la capacité d'utiliser d'autres ressources. Le développement des ressources humaines exige que l'on accorde une importance particulière à l'enseignement, à la formation, à la santé, à l'alimentation et au logement, au développement des compétences et des talents ainsi qu'à la participation aux services.

Le développement des ressources humaines pour réaliser le progrès et réduire le sous-développement reste insuffisant ou handicapé sans la participation de la femme. La femme active sur le plan économique est un élément fondamental dans la création du développement durable au sens plein du terme. Sa participation génère des résultats différents aussi bien en quantité qu'en qualité.

Notre contribution porte sur l'étude de la participation de la femme libyenne aux activités économiques. Les statistiques confirment que la part de la population féminine dans la population active totale a augmenté de 7,6 % en 1975, à 11,1% en 1980 et à 15,3% en 1995.

Le sujet de la participation de la femme libyenne aux activités économiques ne peut être abordé en dehors de la réalité dans toutes ses dimensions sociales, politiques, économiques et juridiques. L'étude montre que le législateur libyen a beau garantir à la femme des droits égaux à ceux de l'homme tout en tenant en considération ses particularités naturelles, le taux de participation des femmes à l'activité économique reste au dessous du niveau escompté. Ceci est dû uniquement à des raisons sociales.

Sans doute le volume et la nature de la participation de la femme aux activités économiques aideront à comprendre la réalité de cette participation dans ses dimensions positives et négatives. L'on espère que cette compréhension donnera lieu à des programmes et projets pratiques et

de coopération entre les organismes nationaux compétents et les organisations internationales oeuvrant en la matière. Ces initiatives feront avancer la participation de la femme aux activités économiques et surmonter les difficultés et défis qui entravent la participation économique de la femme libyenne à pied d'égalité avec l'homme.

### **Cadre référentiel de la participation économique de la femme libyenne**

Pour aborder le sujet de la participation de la femme libyenne aux activités économiques rémunérées, il faudrait tenir compte des données relatives à la situation des femmes arabes et dans le monde. Sans ces références, toute analyse de la femme libyenne en ferait un cas particulier avec des spécificités uniquement locales.

En fait la situation de la participation de la femme libyenne aux activités économiques rémunérées ne diffère pas beaucoup de celle des autres femmes dans le monde. Le rapport des Nations Unies sur le développement humain (PNUD, 1996) indique que la femme dans le monde en général affronte des obstacles que l'homme n'affronte pas.

Aussi la faible participation de la femme libyenne aux activités économiques n'est-elle pas le lot exclusif de celle-ci, mais une situation qui affecte la femme partout dans le monde. En plus, le taux enregistré de la participation de la femme libyenne aux activités économiques (15,3% en 1995) ne traduit pas la réalité effective du rôle économique joué par la femme. En effet, ce taux ignore le rôle économique de la femme dans le secteur informel et dans les activités non-rémunérées entreprises dans les zones rurales et dans l'artisanat.

Si l'on tient compte des activités effectuées par la femme, à l'instar du Rapport des Nations Unies sur le développement humain (PNUD, 1995), le taux de la participation féminine aux activités économiques augmentera à 30 ou 40%.

## **Garanties juridiques pour la participation de la femme aux activités économiques**

Des garanties juridiques assurent à la femme libyenne une participation effective aux activités économiques. En témoignent quelques garanties relevées dans les législations suivantes :

### **En matière d'obtention d'un emploi**

Plusieurs législations garantissent à la femme libyenne le droit à l'emploi à pied d'égalité avec l'homme. L'article 1 de la loi n°20/1991 sur le renforcement de la liberté dispose que les citoyens, hommes et femmes, de la Grande Jamahiriya sont libres, ayant des droits égaux.

L'article 10 de la même loi susvisée prévoit que tout citoyen, hommes et femmes, est libre de choisir l'emploi qui lui convient individuellement ou en association avec des tiers sans exploitation de l'effort d'autrui et sans atteinte matérielle ou morale aux droits des tiers.

L'article 28 de la loi sur le renforcement de la liberté susvisée confirme le droit de la femme à l'emploi. Il indique que la femme peut choisir l'emploi qui lui convient. Elle ne doit pas être mise dans une situation l'obligeant à accepter un travail inadéquat à sa nature féminine.

Le « Grand Manifeste Vert sur les Droits de l'Homme » garantit, sous l'article 11, le droit au travail en soulignant que celui-ci est un devoir et un droit de tout individu.

La loi n°8/1989 prévoit, en particulier dans l'article premier, le droit de la femme à occuper des fonctions de juge, de procureur et à gérer toute affaire avec les mêmes conditions que l'homme. La loi n°10/1990 octroie à la femme le droit d'exercer la profession d'avocat.

Pour renforcer davantage le droit de la femme au travail, la décision du Comité populaire général n°164/1988 sur le régime de l'emploi de la femme arabe libyenne dispose, dans l'article 2, que le travail est un devoir de toute femme capable. Elle a le droit d'exercer toute activité et d'occuper toute fonction dans différents secteurs économiques et sociaux dans la société. Elle a également droit aux opportunités de stages professionnels.

Par ailleurs, la décision du Comité populaire général n°258/1989 sur la mise à niveau de la femme libyenne pour travailler dans différents

secteurs vient renforcer les opportunités de participation de la femme aux activités économiques. Sur une base d'égalité avec l'homme, l'article 1 de cette décision dispose que le travail est un devoir de toute femme arabe libyenne capable.

L'article 2 de la décision n°258 susvisée précise que les organismes employeurs doivent s'engager à embaucher la femme dans différents secteurs de travail. Ils doivent accepter les femmes envoyées par le Secrétariat du Service Général pour occuper des postes en vue de satisfaire les besoins de ces organismes ou en application des programmes de remplacement de l'homme et des étrangers par la femme. S'y ajoutent d'autres textes juridiques qui assurent le droit de la femme à l'obtention d'un emploi.

### **En matière d'égalité des salaires**

Les rapports internationaux notent la différence entre les salaires perçus par la femme par rapport à ceux de l'homme pour un travail de même valeur. Cependant la législation libyenne ne prévoit pas une distinction entre les salaires perçus par l'homme et la femme active.

Le « Grand Manifeste Vert sur les Droits de l'Homme » précise dans l'article 21 que les citoyens de la Jamahiriya, hommes et femmes, sont égaux dans tout ce qui est humanitaire. Toute ségrégation entre hommes et femmes est une injustice affreuse et non - justifiée.

La loi n°20/1991 sur le renforcement de la liberté prévoit dans son article premier que les citoyens à la Jamahiriya –des deux sexes- sont libres, ont des droits qui sont égaux et inaliénables.

L'article 11 de la loi sur le renforcement de la liberté susmentionnée garantit à la femme le droit de jouir de la production de son travail à l'instar de l'homme.

L'article 31 de la loi sur l'emploi n°58/1970 stipule que l'employeur ne peut payer à ses employés un salaire inférieur au salaire minimum fixé par cette loi. En outre toute différenciation entre le salaire de l'homme et celui de la femme est interdite si les conditions et la nature du travail sont similaires pour les deux sexes.

La loi n°15/1981 sur le statut des rémunérations des employés des deux sexes note que ce statut vise à instituer des rémunérations égales pour des tâches et responsabilités similaires. De ce fait la loi interdit toute pratique différenciant l'homme et la femme concernant les salaires reçus par eux pour avoir réalisé des travaux et assumés des responsabilités similaires.

Toutefois si le secteur public met en œuvre ces règles portant sur l'emploi de la femme et sur le salaire qu'elle perçoit, il n'est pas toujours possible de vérifier le respect de ces règles par le secteur économique privé et par les entreprises.

### **Femmes et plans de développement**

Parmi les plus importants objectifs du développement durable figurent l'amélioration du niveau de vie de tous les citoyens, hommes et femmes, et la réduction des écarts au niveau des revenus par la réalisation d'une distribution juste.

Le suivi de l'exécution du plan de développement quinquennal 1976-1980 a montré que les taux de croissance des activités des services généraux et services sanitaires ont largement dépassé les taux projetés. Les estimations indiquent que le taux de croissance réalisé dans les activités des services généraux a atteint 16,2 contre 8,8% (taux projeté) .

Ce suivi du plan quinquennal de développement 1976-1980 a aussi indiqué une augmentation dans la participation de la femme libyenne au sein de la population active. La même tendance a été observée durant la mise en œuvre du Plan de Changement 1981-1985.

Le nombre des femmes libyennes actives a augmenté de 35.400 en 1975 à 58.900 en 1980, soit une augmentation de 23.500 femmes actives, c'est-à-dire une augmentation annuelle de 10,7% contre 6,6%, taux projeté. Avec l'augmentation des opportunités de travail, grâce à la réalisation des objectifs du plan de développement et du changement, le taux de participation économique des femmes libyennes actives a augmenté, bien que son niveau demeure assez faible.

## Taux de participation de la femme aux activités économiques

Dans la société libyenne, la participation de la femme aux activités économiques revêt une importance économique et sociale. Cependant, bien que la femme représente à peu près 50 % de la population, sa participation aux activités économiques atteint seulement 11,52%, tandis que le taux des femmes inactives économiquement est de l'ordre de 85,48% parmi celles qui sont en âge de travailler. Par contre, la participation économique des hommes est de 60,45% (Recensement de la population 1995).

La participation de la femme aux activités économiques, fut-elle si faible, représente un progrès sensible enregistré durant les trois dernières décennies. Le tableau ci-dessous montre que le taux de la participation de la femme libyenne aux activités économiques a connu une croissance sensible. Ce taux a quadruplé d'après les recensements successifs de la population. Le taux de d'activité économique des femmes a atteint 14,52% en 1995 au lieu de 4,15 % en 1964. Ces taux étaient largement supérieurs au taux de croissance des femmes en âge de travailler (15 ans et plus). Compte tenu du nombre de femmes actives dans l'ensemble des forces productives, hommes et femmes, ce taux atteindra 18,7 %.

**Tableau 1** : Taux de la participation de la femme libyenne aux activités économiques selon les résultats des recensements de 1964, 1973, 1984 et 1995

Participation aux activités économiques	Femmes âgée de 15 ans et plus			
	1964	1973	1984	1995
Femmes en âge de travailler (1)	403 46	477 877	788 043	1 314 739
Femmes économiquement actives (2)	16 742	28 004	87 663	190 960
Taux d'activité (2 / 1 x 100)	4,15	5,86	11,12	14,52

Toutefois la contribution de la femme aux activités économiques reste irrégulière et contradictoire. Le dernier recensement effectué en 1995 révèle que la masse féminine active se concentre dans les secteurs des services (notamment l'enseignement et la santé) avec un taux de 85%. Ce taux chute dans le secteur métallurgique pour s'établir à environ 0,4%. Le tableau (2) montre la répartition de la participation féminine par rapport à la participation masculine dans divers secteurs économiques.

**Tableau 2** : Répartition en nombre et en pourcentage des libyens actifs et chômeurs ayant déjà travaillé par secteurs et par sexe, 1995

Secteurs économiques	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture, forêt et pêche	107 709	14,48	4 206	2,42	111 915	12,20
Métallurgie et exploitation des carrières, y compris extraction du pétrole et du gaz naturel	18 606	2,50	679	0,39	19 285	2,10
Industries de transformation	64 697	8,69	10 111	5,38	74 808	8,15
Electricité, gaz et eau	28 738	3,86	1 385	0,80	30123	3,28
Construction et bâtiment	16 336	2,20	613	0,35	16 949	1,85
Commerce de gros et commerce de détail et services y afférents	79 059	10,63	2 941	1,70	82 000	8,94
Transport, emmagasinage et communication	59 935	8,05	2 280	1,31	62 215	6,78
Banques, établissement de financement et d'assurances et services d'affaires	15 793	2,12	3 688	2,13	19 481	2,12
Services publics et services socio - culturels, d'animation, personnels et internationaux	348 971	46,90	147 355	84,94	496 326	54,09
Activités non classées et autres	4 254	0,57	233	0,13	4 487	0,49
Total	744 098	100,00	173 491	100,00	917 589	100,00

Quant à la participation de la femme aux postes administratifs, les chiffres indiquent une augmentation par rapport à la participation de l'homme d'après les premiers résultats du recensement des forces actives (Voir tableau 3). En revanche sa participation dans tous les autres domaines se réduit et environ 17.000 femmes sont à la recherche d'un emploi.

**Tableau 3** : Répartition de la population économiquement active en Libye par types d'entreprises et par sexe, 1995

Catégories de travail	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Administration	316 617	37,94	146 088	76,65	462 705	45,14
Entreprises publiques	195 903	23,48	19 888	10,44	215 791	21,05
Entreprises libyennes, entreprises mixtes ou entreprises étrangères	14 708	1,76	1 638	0,86	16 346	1,59
Employés chez des tiers	13 387	1,60	867	0,45	14 254	1,39
Aide-familiales	42 398	5,08	741	0,39	43 139	4,21
Travailleurs pour propre compte	149 625	17,93	3 651	1,92	153 276	14,95
Cherche un emploi et ayant travaillé auparavant.	11 421	1,37	617	0,32	12 038	1,17
Cherche un emploi pour la première fois	90 395	10,83	17 099	8,97	107 494	10,49
Non clairs	39	0,01	1	0,00	40	0,00
Total	834 493	100,0	190 590	100,00	1 025 083	100,00

Comme on peut l'observer, les femmes actives se sont concentrées dans leur majorité dans l'appareil administratif et dans les entreprises publiques. Leur taux de participation a augmenté entre 1973 et 1995 pour s'établir à environ 48% et 97% respectivement.

Par ailleurs le taux des femmes travaillant pour leur propre compte a chuté de 13,17% en 1964 à 2% en 1995 (Voir tableau 4). Mais ce taux ne comprend pas le travail de la femme dans le secteur économique informel, considéré comme un travail marginal auquel les femmes y ont recouru pour obtenir un revenu supplémentaire.

**Tableau 4** : Evolution de la population féminine économiquement active par statut

Catégorie	1964	1973	1984	1995
Femmes employées	40,0	48,03	98,05	97,11
Femmes travaillant pour leur propre compte	13,17	4,49	0,82	2,10
Femmes aides-familiales	46,76	47,15	1,13	0,79

Bien que l'Etat encourage le travail individuel et associatif, le nombre des femmes qui travaillent pour leur propre compte est toujours au dessous du niveau prévu. Les statistiques indiquent qu'environ 20% des autorisations de travail individuel et associatif sont réservées aux femmes. Mais en réalité, ce sont les conjoints et les parents de sexe masculin qui exploitent ces autorisations pour la création de projets qu'ils gèrent eux-mêmes.

Par ailleurs la chute du taux des femmes aides-familiales de 46,76% en 1964 à 0,79% en 1995 est du à l'augmentation du revenu général grâce à la découverte de pétrole et au recours à la main-d'œuvre étrangère dans l'agriculture en particulier et dans d'autres travaux simples que la femme effectuait au profit de sa famille.

### **Les raisons qui entravent la croissance de la participation de la femme aux activités économiques**

L'absence de la femme dans les activités rémunérées empêche la société d'exploiter les efforts de presque la moitié de sa population. Cette absence augmente aussi le taux de prise en charge. L'homme en subit les conséquences. L'absence de la femme ou la faible participation de celle-ci aux activités économiques engendre une situation socio-économique déplorable pour la femme. En tous cas, le nombre des femmes économiquement actives ne devrait pas occulter l'importance du type de travail exécuté par la femme, son niveau de formation en connaissances scientifiques et ses compétences dans un contexte économique caractérisé par l'importance croissante des technologies avancées et des techniques de l'information et des communications.

Aborder les obstacles et défis qui entravent la dynamisation du rôle de la femme aux activités économiques hors du foyer renvoie aux rôles différents et rétrogrades que joue la femme libyenne dans des conditions imprégnées de coutumes et de traditions donnant une idée fautive de la nature féminine et du statut de la femme dans la société.

Le sondage réalisé en vue du rapport sur le développement humain en Libye, 1999, révèle que la femme préfère travailler non seulement pour satisfaire les exigences familiales, mais aussi parce que le travail lui procure un sentiment d'indépendance, augmente la confiance en soi et permet de contribuer à la vie publique.

Sur le modèle de la vie conjugale et la génération d'un revenu au sein d'une famille active, le sondage met en évidence une nette différence sur le choix entre :

- ✓ Le modèle parfait (les deux conjoints travaillent à pleins temps) ;
- ✓ Le modèle moyen (travail à plein temps pour l'époux et travail à mi-temps pour l'épouse) ;
- ✓ Le modèle traditionnel ( l'époux travail à plein temps, l'épouse se consacre au foyer et aux tâches familiales).

Les résultats du sondage montrent que la femme s'attache au premier modèle. 60% de l'échantillon soutient la nécessité de maintenir un travail à plein temps pour les deux conjoints. 30% pensent que le modèle moyen est le meilleur pour la famille et que l'Etat devrait adopter un système de travail à temps partiel pour la femme libyenne comme il est d'usage dans plusieurs pays afin qu'elle puisse assumer ses responsabilités professionnelles et familiales. Ce système devrait persister jusqu'au moment où l'amélioration des conditions de la femme lui permettraient d'exercer ses fonctions à plein temps.

En revanche, concernant l'avis de l'époux sur le modèle préféré, 40% des femmes déclarent que leurs maris préfèrent le modèle traditionnel. Les autres réponses se répartissent entre 35% pour le travail de la femme à mi-temps et 25% pour le travail à plein temps pour les deux conjoints.

Il en résulte que l'on donne une importance secondaire au travail de la femme dans la société libyenne. Le sondage met en évidence le rapport de la femme avec son travail. Des pressions sociales et familiales l'obligent souvent à abandonner son travail.

Une enquête qui a été effectuée dans le cadre de la réalisation du rapport sur le développement humain en Libye, 1999, donne d'autres résultats. A la question sur le choix de la femme si son mari la met devant l'alternative de maintenir les relations conjugales ou de poursuivre son travail, 60% des femmes préfèrent obéir à leurs maris en arrêtant de travailler contre 30% de refus. 10% répondront favorablement à l'époux si celui s'engage à satisfaire entièrement les exigences de la femme.

Le caractère secondaire et marginal du travail de la femme libyenne apparaît également dans le rapport de dépendance qu'elle maintient avec le travail de l'époux. La femme reste tributaire des conditions du travail du mari et du revenu qu'il génère, y compris l'augmentation ou la baisse de ce

revenu. Cette situation crée une relation fluctuante et non-indépendante de la femme libyenne vis-à-vis de son travail. En fait du moment que l'on considère le travail de la femme un supplément, il devient difficile de considérer la femme comme une partie intégrante des forces productives. En outre, cette situation expose la femme à divers types de discrimination sur le marché d'emploi.

Par ailleurs, la faible participation économique de la femme libyenne n'est pas entièrement négative. En effet, la majorité des filles âgées de 15 à 24 ans sont des étudiantes et pour cela, se trouvent hors de la force productive. Les chiffres de 1995 indiquent que les étudiantes représentent environ 56,3% de la totalité des filles de cette tranche d'âge. Cela permettra certainement d'ouvrir de meilleures perspectives pour une participation économique de la femme libyenne plus importante en qualité et en quantité dans l'avenir.

## Bibliographie

- Comité populaire général pour la planification, *Plan du changement socio-économique 1981-1985 volume I et II*, La Jamahiriya.
- Organisme national de l'information et de la documentation, Libye, *Rapport sur le développement humain, 1999*, La Jamahiriya.
- Organisme national de l'information et de la documentation, *Statistiques vitales pour l'année 1996*, La Jamahiriya.
- Affaires de la femme au Secrétariat du Congrès général du Peuple, *La femme aux législations libyennes 1994*, La Jamahiriya.
- Affaires de la femme au Secrétariat du Congrès général du Peuple, *Rapport national sur le développement de la femme arabe libyenne 1995*, La Jamahiriya.
- Fonds des Nations Unies pour la population, *Etat de la population mondiale*, 2001.
- Abdeslam Bachir Douibi, *Femme maghrébine active*, Colloque maghrébin sur la femme active et le mouvement maghrébin, Tripoli, 20-23/5/1993.
- Fatima Youssef Wafae et autres, Etude présentée au PNUD, Tripoli 1997.
- Fatima Youssef Wafae, *Dynamisation du rôle des organisations féminines dans le développement des sociétés rurales*, article présenté à l'Organisation arabe pour le Développement agricole, 1988.

### **III. GENRE, POUVOIR ET PRISE DE LA DECISION AU MAROC**

Mme Rabéa Naciri, Enseignante à l'Université Mohamed V, Rabat,  
Maroc

#### **Introduction**

Cinq décennies après l'indépendance du Maroc, alors que les femmes représentent le quart de la population active et que leur participation est de plus en plus déclarée comme déterminante pour l'essor économique et social du pays, leur présence dans l'espace public et dans les sphères de la prise de la décision paraît toujours problématique. Plusieurs indicateurs en témoignent : faible présence des femmes dans le domaine politique, dans la sphère de la prise de décision au niveau politique, économique et administratif. Par ailleurs, certains comportements en disent long sur les résistances conscientes ou non à les accepter dans l'espace public comme le maintien des femmes dans les postes d'exécution, la pratique très largement répandue du harcèlement sexuel dans les lieux du travail, la violence à l'encontre des femmes dans la rue etc. .

L'objet de cette contribution n'est pas de revenir sur ces phénomènes qui commencent à être connus et même dénoncés régulièrement par le mouvement féminin, mais de tenter de comprendre pourquoi la moitié du pays à des difficultés à accepter son autre moitié ? Pourquoi, par exemple, le pays consent à de grands sacrifices pour éduquer ses garçons et ses filles pour ensuite décréter que seule la première moitié est importante ? Pourquoi, enfin, des femmes, qui ont des ressources culturelles ou économiques, acceptent, et parfois même s'approprient, les valeurs et les pratiques responsables de leur asservissement et de leur exclusion de cet espace public dans lequel leur sort en tant que groupe est décidé ?

Se poser la question de savoir le pourquoi de cette présence/absence des femmes dans les espaces de la prise de la décision publique et politique revient à interroger, à mon sens, les relations entre les hommes et les femmes dans l'espace privé. Ce dernier continue à déterminer et à surdéterminer la présence des femmes et le comportement des hommes dans la sphère publique. Tout se passe comme si les femmes et les hommes transposaient avec eux leurs statuts et rôles privés dans la

sphère professionnelle, politique et publique. L'objet de cette contribution est d'interroger les impacts du fonctionnement de l'espace et des relations privées sur la sphère publique pour tenter de comprendre comment la culture du privé continue à surdéterminer le fonctionnement de l'espace public.

## **La dichotomie espace privé/espace public**

La frontière entre la sphère publique et privée a fait l'objet de plusieurs débats, analyses et polémiques au cours des dernières décennies mais elle reste toujours à redéfinir. *Le personnel est politique aussi*, disaient et revendiquaient les féministes occidentales durant les décennies 60 et 70 en signe de protestation contre les activistes des droits civiques « qui se moquaient de leurs préoccupations anodines<sup>1</sup>. Le problème réside essentiellement dans la définition du privé et du public. Le premier a tendance de désigner la sphère de la *vie familiale* où toute intrusion dans la liberté de l'individu privé a besoin d'une justification spécifique alors que le terme public fait référence aux sphères qui sont considérées accessibles plus généralement et plus légitimement. Cette dichotomie participe donc à séparer, sinon à opposer, le privé au public et à supposer que chacune des deux sphères fonctionne selon des principes différents.

La dichotomie public/privé n'a donc pas qu'un seul sens mais recouvre des significations multiples. L'un des premiers sens, est que le privé, est devenu ( par définition) l'espace domestique alors que l'espace public est ( par définition) celui des affaires politiques. Par ailleurs, l'association systématique entre le domestique et la femme, formée, « par nature », aux vertus du privé alors que les hommes sont prédestinés à l'exercice du pouvoir public <sup>2</sup> contribue à donner un autre sens à cette dichotomie. Enfin, la présupposition, largement répandue, que la famille est libre et apolitique car placée sous la tutelle de l'individu masculin adulte et libre a pour objectif de masquer le caractère politique de la famille ainsi que le rôle joué par les politiques publiques et par l'Etat. Ce dernier est souvent présenté comme neutre du point de vue du genre alors qu'il joue un rôle déterminant dans la construction des identités sociales des genres par le biais des lois, de l'école, du marché etc....

---

<sup>1</sup> Notre analyse de la dichotomie entre l'espace privé et public s'inspire largement de *Genre et politique, débats et perspectives*, Folio Essais, 2000, p. 407.

<sup>2</sup> Marilyn French, *La fascination du pouvoir*, Acropole, 1986, p. 557.

Dans le but de sortir la question du statut et de la condition des femmes du piège de la vie privée, le mouvement des femmes au Maroc a transformé en enjeu politique et public la discussion autour de nombreuses pratiques considérées jusqu'ici comme triviales ou définies comme relevant de la vie intime tels que le statut juridique des femmes, la division sexuelle du travail domestique, la violence conjugale etc....

C'est dans la sphère privée qu'il faut chercher les obstacles et les raisons de l'exclusion ou, parfois, de l'auto - exclusion des femmes de la prise de la décision publique. Les femmes ne peuvent participer pleinement à la vie publique en raison du fonctionnement de l'ordre privé. Ce dernier étant structuré par des relations qui ne sont, comme on veut le faire croire, ni insignifiantes ni *les résultats fortuits de choix individuels*<sup>3</sup> mais obéissent et sont régis par les enjeux politiques du pouvoir et de l'autorité.

### **Le pouvoir et l'autorité dans l'espace privé**

Dans la sphère privée et domestique, les femmes peuvent détenir parfois le pouvoir mais la société s'arrange pour leur dénier le droit d'avoir de l'autorité dans leur famille et couple, tel est le constat qui se dégage de plusieurs études et enquêtes de terrain qui ont participé à vérifier ce constat dans des milieux socio - professionnels très contrastés.

Dans le monde rural, Rahma Bourqia qui a effectué une enquête dans une région considérée comme étant parmi les plus conservatrices du pays à savoir l'Oriental<sup>4</sup> conclut que « *Rien n'est plus humiliant pour un homme que de se voir qualifié par les autres comme étant contrôlé par sa femme. Un homme qui laisse sa femme décider à sa place bascule du côté animal pour se voir associé à un mouton* ».

Ceci veut – il dire que les femmes ne participent pas à la prise de la décision dans leur ménage ? Nous n'avons pas besoin d'études pour dire que bien sûr que oui. Le problème ne réside pas tant dans les relations réelles basées sur une négociation conjugale incessante et continue entre époux mais bien par rapport à l'image que le couple se sent tenu de présenter aux autres. Cette image doit nécessairement refléter et se conformer aux attentes des autres et à la perception que les autres doivent se faire de la

---

<sup>3</sup> *Genre et politique, Débats et perspectives*, op. cité, p 398.

<sup>4</sup> Rahma Bourqia, *Habitat, Femmes et honneur, le cas de quelques quartiers populaires d'Oujda*, Dans « Femmes, culture et société au Maghreb », Tome I, Sous la direction de R.Bourqia, M. Cherrad, N. Gallagher, Afrique Orient, 2000. p29.

véritable famille, à savoir celle qui est sous l'autorité de l'époux. Peu importe si la femme a le pouvoir, ce dernier n'est pas socialement légitime car l'autorité <sup>5</sup> revient de droit à l'homme, chef du ménage même s'il est entretenu par sa femme.

Dans une autre région du Maroc, Mokhtar El Harras décrit le même phénomène dans la société rurale du Nord - Ouest du Maroc (Anjara) <sup>6</sup> quand il écrit que « *Ce sont les femmes qui exercent le pouvoir dérivant des responsabilités domestiques mais les hommes conservent tout de même l'image du pouvoir et du prestige car l'autorité des hommes est d'abord l'émanation de l'environnement social, les femmes ont le pouvoir réel quoique illégitime et non reconnu d'influencer les décisions des hommes* ».

D'une façon générale, les deux époux tentent généralement de donner une image de conformité et de normalité pour préserver leur famille car « ... *La participation de la femme à la prise de décision dans le ménage n'est jamais interprétée en tant que telle mais toujours comme une prise de pouvoir qui déséquilibre l'ordre établi de la hiérarchie domestique* » <sup>7</sup>. Les femmes, surtout, ressentent cette menace qui pèse sur leur couple et participent à la mise en scène de la soumission féminine et de l'apparence du pouvoir masculin vis-à-vis *du regard scrutateur des autres*; c'est ce que Bourdieu appelle « *la logique paradoxale de la domination masculine et de la soumission féminine, dont on peut dire à la fois, et sans contradiction, qu'elle est spontanée et extorquée, ne se comprend que si l'on prend acte des effets durables que l'ordre social exerce sur les femmes ( et sur les hommes), c'est –à dire des dispositions spontanément accordées à cet ordre qu'elle leur impose* » <sup>8</sup>.

Le même phénomène a été observé chez une catégorie sociale tout à fait différente qui est celle des femmes dotées d'un capital culturel élevé et de professions prestigieuses <sup>9</sup>. Une enquête menée auprès de cette population a permis de montrer, toutes proportions gardées par ailleurs, que les mêmes causes semblent reproduire les mêmes effets. Alors que

---

<sup>5</sup> Selon Annah Arendt, *La crise de la culture*, Folio Essais, 1972, p 123, la relation autoritaire entre celui qui commande et celui qui obéit ne repose ni sur une raison commune, ni sur le pouvoir de celui qui commande mais sur la reconnaissance de la justesse et de la légitimité de cette autorité.

<sup>6</sup> Mokhtar El Harass, *Féminité et masculinité dans la société rurale marocaine : le cas d'Anjara ( Extrême nord-ouest du Maroc)*, Dans « Femmes, culture et société au Maghreb », Tome I, op.cité, p 48.

<sup>7</sup> Rahma Bourqia, *Habitat, Femmes et honneur, le cas de quelques quartiers populaires d'Oujda*, op. cité, p 29.

<sup>8</sup> Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Seuil, 1998, p 44.

<sup>9</sup> *Femmes diplômées : pratiques novatrices*, FNUAP/IREP, Tunis, 1994.

dans les pays occidentaux, les ressources dont disposent les épouses (capital social, culturel et économique) constituent un facteur important dans la négociation pour le partage des tâches et des responsabilités au sein du couple, les résultats de l'enquête auprès d'un échantillon de près de 1300 femmes diplômées du supérieur au Maghreb ont montré qu'il est insuffisant d'évoquer les ressources comme facteur déterminant le partage égalitaire entre les époux. En effet, l'une des principales conclusions de cette étude a été de démontrer les effets pervers de l'élévation des ressources féminines dans la négociation conjugale<sup>10</sup>. Tout se passe comme si les femmes dotées de positions professionnelles et culturelles supérieures à celles de leurs conjoints étaient moins bien placées que les autres femmes pour négocier des relations plus égalitaires et le partage du pouvoir au sein de leurs couples.

Ce paradoxe s'explique par le sentiment de culpabilité et d'insécurité de cette catégorie de femmes dont le statut n'est pas conforme aux normes sociales et par leur volonté, consciente ou non, de faire oublier la supériorité de leurs ressources par rapport à celles de leurs conjoints pour préserver leur couple<sup>11</sup>. Cette situation est illustrée par une femme diplômée dotée d'une carrière professionnelle prestigieuse et de ressources économiques supérieures à celles de son mari « *Je fais tout pour le valoriser et montrer que c'est lui le maître. Même l'appartement que j'ai acheté avec mon argent, je l'ai mis à son nom pour qu'il ne se sente pas inférieur à moi* ».

Une autre explication peut résider dans le fait que certaines femmes ont intégré leur soumission à l'autorité de leur époux comme une valeur ajoutée au plan social, comme l'exprime le témoignage d'une femme entrepreneur, mariée avec un cadre moyen qui reconnaît, avec amertume, qu'elle est parfaitement consciente que ses ressources culturelles et économiques sont supérieures à celles de son mari, mais qu'elle a beaucoup de difficultés à assumer cette supériorité socialement. C'est, en quelque sorte, sa propre fierté qui est en cause et non celle de son mari.

Cette ambiguïté est bien décrite par Michel Bozon<sup>12</sup> quand il dit « *qu'accepter une inversion des apparences, c'est donner à penser que c'est la femme qui domine, ce qui paradoxalement l'abaisse socialement : elle se sent diminuée avec un homme diminué* ». Pierre Bourdieu analyse ce

---

<sup>10</sup> Rabéa Naciri, *L'investissement dans la vie privée*, Dans « Femmes diplômées : pratiques novatrices », FNUAP/IREP, Tunis, 1994; p 182.

<sup>11</sup> Idem., p 182.

<sup>12</sup> cité par Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, op.cité, p 42.

mécanisme de la domination masculine par le fait que « *Les femmes s'accordent avec les hommes pour accepter les signes extérieurs d'une position dominée; elles prennent en compte, dans la représentation qu'elles se font de leur relation avec l'homme auquel leur identité sociale est ou sera attachée, la représentation que l'ensemble des hommes et des femmes seront inévitablement conduits à se faire de lui en lui appliquant des schèmes de perception et d'appréciation universellement partagés* »<sup>13</sup>.

Ce comportement doit-il nous amener à faire notre le discours, largement répandu sur *la femme qui est la pire ennemie de la femme* ? Non, car, comme le dit Bourdieu, « *c'est oublier que le pouvoir symbolique ne peut s'exercer sans la contribution de ceux qui le subissent et qui ne le subissent que parce qu'ils le construisent comme tel* »<sup>14</sup>.

Dans l'enquête de la direction de la statistique sur le budget temps des femmes<sup>15</sup>, une majorité des femmes (85%) ont déclaré que la nécessité d'une autorisation du mari ou du tuteur pour qu'elles puissent sortir de la maison est indispensable. Une première lecture pourrait laisser croire que cette pratique est universellement répandue. Or, en l'absence de données qualitatives, il serait plus juste de penser que les femmes déclarent ne pas sortir sans autorisation, ce qui est loin d'être toujours la vérité, tout simplement parce qu'elles le perçoivent comme un bon comportement ou un comportement conforme à ce qu'on attend d'elles. Mais leurs pratiques ne correspondent pas forcément à ce qu'elles déclarent. Dans une discussion sur le pouvoir décisionnel des femmes, Noureddine Harami<sup>16</sup> va dans le même sens en insistant sur la confusion qui est généralement faite dans les études et enquêtes sur cette question au Maroc entre les perceptions d'une part et les pratiques sociales, d'autre part ou, en d'autres termes, *entre l'ordre prescrit et l'ordre réel pour aboutir à l'idée de la femme soumise, mineure etc...*

---

<sup>13</sup> Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, op.cité., p 42.

<sup>14</sup> Idem., p 46.

<sup>15</sup> *Enquête Nationale sur le budget temps des femmes - 1997/98*, 2 volumes, Direction de la Statistique, Royaume du Maroc.

<sup>16</sup> Noureddine Harami, *Genre, culture et pauvreté* ( en arabe), Communication ronéotypée présentée au séminaire de la Ligue Arabe sur « La femme arabe et la pauvreté », Casablanca, Maroc, mars 2001.

## **Le public encore largement déterminé par le privé**

La prise de la décision par les femmes dans l'espace public peut être appréhendée de deux manières : dans le champ professionnel et dans le champ public et politique. Pour les deux composantes, cette participation ne peut se concevoir que par l'instruction et l'activité professionnelle des femmes. Au Maroc, des femmes analphabètes et non actives ( ne disposant pas d'un salaire) auront très peu de chances de participer effectivement la vie publique alors que ces deux conditions ne sont pas absolument nécessaires pour un homme qui souhaite, par exemple, faire une carrière politique.

L'instruction et son investissement dans la carrière professionnelle sont des indicateurs importants pour appréhender l'implication des femmes dans la prise de la décision dans l'espace public. Généralement, les études sur ces questions auront tendance à isoler le fonctionnement de l'espace public de celui du privé pour expliquer la faible participation des femmes dans l'espace public. Or, il y a un va et vient continu et incessant entre les deux car les relations et les négociations entre deux époux et dans l'espace familial vont déterminer, pour une grande part, la forme et le degré de l'investissement de la femme dans l'espace public.

## **Le travail rémunéré des femmes, un mal nécessaire**

Si le travail féminin peut être considéré comme étant la condition sine qua non à la participation à la prise de décision publique, plusieurs enquêtes ont montré que ce dernier n'est pas encore accepté socialement. Dans l'étude / sondage réalisée par l'Association démocratique des femmes du Maroc <sup>17</sup> (ADFM, 1999), une majorité des hommes (plus de 85%) estiment que le travail que réalise la femme au sein du foyer est plus important que celui qu'elle peut exécuter à l'extérieur de la maison ; cette proportion est de 65% pour les femmes.

---

<sup>17</sup> A ce sujet, voir notamment, l'étude auprès du grand public réalisée en 1999 par l'Association démocratique des femmes du Maroc ( ADFM, Rabat ) avec l'appui de l'UNIFEM auprès d'un échantillon de 1500 personnes des deux sexes et représentant les différentes générations et appartenances sociales et socio - professionnelles sur *Les perceptions du potentiel de changement de la position des femmes dans le cadre des relations familiales*. Voir également l'enquête de l'ADFM, Casablanca auprès de 200 personnes, hommes et femmes parmi la population de Casablanca et de Rabat sur *La perception du genre et dispositions de la population par rapport à l'accès de la femme à la décision politique au Maroc* ; Argos; Doc. Ronéotypé ; mars 2000,

Le travail rémunéré est souvent toléré dans des situations particulières quand la famille a absolument besoin du salaire de la femme et comme un état transitoire et surtout, il est très peu perçu, par une majorité des hommes et des femmes (près 72% des répondants), comme un moyen et une source d'épanouissement; bref, c'est un mal absolu mais parfois nécessaire. Si l'on se demande le pourquoi de cette situation, il faudra examiner le vécu du travail féminin dans l'espace public d'une part et les menaces qu'il fait peser sur les relations hiérarchisées entre les hommes et les femmes dans l'espace privé, d'autre part.

Le travail rémunéré de la femme est sujet à controverse car il est perçu comme une menace pour le statut de l'homme, son autorité et sa position dominante. Dans la relation conjugale, *l'emploi de la femme devient un objet d'enjeux, de négociation, voire un nouveau terrain où le mari peut manifester son autorité*<sup>18</sup>. L'étude de l'ADFM (1999) montre également que l'autorité se conjugue au masculin, les hommes sont réfractaires au concept de la co-responsabilité et au partage équitable du pouvoir au sein du foyer.

Dans l'étude sur les femmes diplômées du supérieur et aussi celle de l'Association démocratique des femmes du Maroc (Casablanca, 2000), les femmes expliquent comment le travail rémunéré devient un facteur de conflit dans le couple et comment il se transforme en une source de stress et de fatigue pour les femmes, tant est grande l'ambiguïté du vécu social du travail des femmes qui reste relativisé par rapport à la famille. Une femme moderne n'est – elle pas celle qui réussit à prendre totalement en charge son ménage d'abord et son activité professionnelle ensuite ?

Certaines femmes actives ont intégré cette norme et adoptent souvent une attitude ambiguë vis-à-vis du travail rémunéré lorsque ce dernier n'est pas très valorisant comme l'explique Rahma Bourqia dans une étude sur les ouvrières de textile à Rabat / Salé<sup>19</sup> « *Le paradoxe de la situation des ouvrières consiste dans le fait que leurs familles, poussées par la nécessité matérielle, les propulsent sur le marché du travail mais avec une éducation inculquée qui consiste que c'est l'homme qui doit travailler et subvenir aux besoins de sa famille. Les jeunes ouvrières se trouvent donc devant deux impératifs contradictoires, où chacun est dicté par ses déterminants. L'un est économique, l'autre est dicté par l'éducation et la socialisation, renforcé par la loi qui dit que la fille est sous la responsabilité*

---

<sup>18</sup> Rahma Bourqia, *Désavantage social et discrimination salariale, Les femmes et l'emploi au sein des entreprises de tapis, bonneterie et confection au Maroc.* ;Doc. Ronéotypé ; UNRISD/CERAB ; 1996 ; p 12.

<sup>19</sup> Idem., p 54.

*économique de son père ou de son mari. Ce paradoxe fait que la femme ouvrière bascule entre deux alternatives sans pour autant arriver à assumer l'une ou l'autre. A chaque fois que la moindre difficulté surgit sur-le-champ du travail, elle est prête à se cacher derrière la deuxième alternative qui dit qu'après tout, elle n'est qu'une femme, autrement dit, elle n'est pas supposée travailler ».*

D'une façon générale, l'emploi des jeunes filles célibataires est socialement plus accepté que celui des femmes mariées car il est perçu comme une situation transitoire en attendant le mariage, seul destin social réel pour la femme. D'un autre côté, le père accepte plus facilement d'être supplanté par sa fille dans son rôle de pourvoyeur de revenus que ne le ferait le mari vis-à-vis de sa femme <sup>20</sup>.

Chez les femmes qui occupent des positions professionnelles prestigieuses, la tendance à abandonner le travail est moins marquée même si la négociation est souvent quotidienne avec le mari. En fait, ces femmes préfèrent parfois prendre totalement en charge la sphère domestique et ne pas remettre en cause l'autorité maritale, réelle ou imaginaire, pour ne pas hypothéquer l'emploi : exigence prioritaire et vitale de leur autonomie. Pour la plus part des femmes, la priorité est beaucoup moins d'instituer des rapports égalitaires dans leurs couples que de sauvegarder la possibilité de sur-investir dans plusieurs domaines à la fois, c'est en quelques sorte, le prix à payer pour compenser les sanctions sociales, diffuses ou déclarées, résultant de la non-conformité de leur nouveau statut avec les traditions culturelles. L'impératif pour elles est de tout faire pour sauvegarder à la fois la vie familiale et la carrière professionnelle, seul mode d'accession à une réelle liberté d'action dans une société qui sur-valorise le statut de femme mariée et mère.

Le fonctionnement de la vie privée détermine ainsi le vécu par les femmes de l'activité professionnelle. La sphère du travail ne produit pas la discrimination des femmes mais en profite pour maintenir les femmes dans les postes les plus bas de la hiérarchie professionnelle et dans les postes d'exécution. L'étude / enquête auprès des ouvrières de textile de la ville de Rabat / Salé montre comment l'entreprise réalise des profits grâce à l'exploitation de la culture d'origine des familles des ouvrières. Ainsi, les patrons disent apprécier la main d'œuvre féminine car les femmes acceptent plus facilement l'autorité et sont plus gentilles et moins revendicatives que les hommes.

---

<sup>20</sup> Idem., p 55.

Dans les entreprises et dans l'administration, les femmes taisent et refusent de rendre publics des traitements qui vont à l'encontre de leur dignité comme le harcèlement sexuel car elles se rendent compte que leur droit au travail est menacé ou, tout au moins, que le harcèlement dont elles sont victimes sur le lieu du travail risque de se retourner contre elles dans la sphère familiale. Les employeurs et les chefs qui harcèlent sont ainsi sûrs de l'impunité car ils savent que les femmes auront tendance à ménager l'orgueil et la fierté d'un père, un frère ou un mari.

Les études de Riadh Zghal <sup>21</sup> et de l'ADFM (Casablanca, 2000) convergent pour confirmer les difficultés de l'émergence d'une nouvelle réalité sociale et sociologique, à savoir l'exercice par les femmes cadres du pouvoir et surtout, d'une autorité légitimée par leurs compétences et leurs diplômes. Mais cette autorité a du mal à être acceptée aussi bien par les subordonnés ou collègues masculins des femmes cadres que par les subordonnés féminins. Si l'environnement culturel peut expliquer la réticence des hommes à accepter l'autorité d'une femme, le comportement des femmes vis-à-vis de l'autorité féminine peut surprendre.

Pour faire face à cette situation nouvelle, les hommes adoptent une attitude protectrice et paternaliste vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques féminins qui consiste à transposer sur elles, selon l'âge du chef, l'image de la mère, de la jeune sœur ou de l'épouse dans le but de gommer cette autorité à l'envers et déplacer la relation du registre de la hiérarchie à celui de la sphère privée et familiale qui est le territoire de la domination masculine : « *Vous pouvez me considérer comme votre père ou comme votre frère* »<sup>22</sup>. Cette attitude est significative de la *tendance* « à ne concevoir la relation professionnelle que dans la mesure où celle-ci garantit à l'homme un ascendant et une certaine forme de protection déguisée en conseil et bienveillance renvoyant ainsi et très subtilement à la faiblesse du genre féminin et à son besoin de protection »<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Riadh Zghal, *Globalisation, genre et gestion des ressources humaines*, Nations Unies, Commission Economique pour l'Afrique, Réunion du groupe d'experts sur « l'Equité en genre et responsabilisation économique et sociale des femmes dans le contexte des normes culturelles en Afrique du Nord : cadre politique et institutionnel », Tanger, novembre, 1999, p5.

<sup>22</sup> Ces pratiques sont décrites aussi bien dans le travail de Riadh Zghal ( déjà cité) que celui de l'ADFM, Casablanca sur *L'identification des freins à l'accès de la femme à la décision politique au Maroc*, Rapport final ronéotypé, Argos, mars 2000.

<sup>23</sup> Association Démocratique des femmes du Maroc, *La perception du genre et dispositions de la population par rapport à l'accès de la femme à la décision politique au Maroc*, op. cité. P 16.

Les femmes, quant à elles, réagissent différemment et ont plutôt tendance à adopter une attitude de copinage, *de complicité, de connivence et d'intimité à l'égard de leur supérieur hiérarchique* <sup>24</sup>. Or, une relation professionnelle et d'autorité ne peut s'accommoder de telles pratiques et la femme supérieure hiérarchique, obligée de professionnaliser sa relation aux subordonnées, se voit contrainte de couper court aux différentes tentatives de rapprochement déployées en sa direction par la femme qui est sous son autorité. Cette situation explique, pour une grande part, les relations souvent tendues, tout au moins au début, entre les femmes cadres et leur subordonnées féminines qui n'acceptent pas toujours qu'une femme puisse les traiter comme le fait un homme.

### **La participation à la prise de décision politique**

D'une façon tout à fait paradoxale, il semble qu'il y ait beaucoup moins de résistances déclarées par les hommes et les femmes à une plus grande participation des femmes à la prise de la décision publique et politique que par rapport à l'activité rémunérée des femmes. Les deux enquêtes de l'Association démocratique des femmes du Maroc (Rabat 1999 et Casablanca 2000) ont permis de montrer que l'écrasante majorité des personnes interviewées n'est pas opposée à la participation des femmes au niveau des hauts postes de la prise de la décision politique. Les femmes sont un peu plus favorables que les hommes à cette participation et les réponses positives augmentent sensiblement avec l'élévation du niveau d'instruction, de citoyenneté et de la position sociale. Ces résultats vont donc à l'encontre d'une autre idée reçue et largement reprise par les responsables politiques masculins qui explique la faiblesse de la participation politique des femmes par le fait que ces dernières ne font pas la politique car elles ne veulent pas et qu'à supposer qu'elles décident de se présenter, par exemple, aux élections, malheureusement, le peuple marocain n'est pas assez mûr pour voter pour les femmes et que, de toutes les façons, même les femmes refusent de voter pour les femmes.

Toutefois, la signification des résultats de cette enquête devrait être nuancée. Il semble que, dans la mesure où il n'est pas question pour les épouses des hommes interviewés ni de se présenter aux élections ni de postuler pour un poste de ministre, ils ne verraient aucun inconvénient à ce que d'autres femmes le fassent. Cette attitude s'explique, à mon avis, par le fait que la participation politique des femmes est perçue comme une réalité

---

<sup>24</sup> Idem, p 17.

externe qui concerne les autres et non pas soi même ni sa propre épouse. C'est un projet qui est accepté par les femmes et surtout par les hommes parce qu'il est théorique; alors que le travail de la femme, surtout s'il se présente et se revendique comme un droit et non pas seulement comme une nécessité économique, se déploie dans un champ plus conflictuel car il fait précisément partie d'une réalité sociale, menaçant l'ordre privé et l'autorité masculine même si elle n'est pas encore totalement reconnue ni acceptée.

Plusieurs études et enquêtes <sup>25</sup> ont montré que les qualités exigées pour qu'une femme participe à la vie publique et politique ne sont pas identiques à celles requises d'un homme se trouvant dans la même situation. Pour accéder aux responsabilités publiques, les femmes doivent réunir un certain nombre de qualités personnelles, qu'elles ne sont pas supposées avoir, tout en faisant valoir certaines de leurs valeurs, considérées comme positives (notamment l'honnêteté, l'efficacité et la persévérance ) et ont, enfin à mobiliser de très grandes compétences pour pouvoir concurrencer les hommes dans *l'arène* politique.

A l'opposé, les qualités et les compétences des hommes ne sont pas forcément définies car elles vont de soi. Il va de soi que naturellement les hommes sont faits pour la politique et pour la prise de la décision publique. C'est une fonction innée car *l'homme est un animal politique* ce qui n'est pas le cas pour la femme qui est censée déployer des efforts surhumains pour accéder et réussir dans la politique. Disons avec Bourdieu que la force de l'ordre masculin, est justement de pouvoir se passer de justification car cet ordre « *apparaît comme non marqué, neutre en quelque sorte, par opposition au féminin qui est explicitement caractérisé. La vision andocentrique s'impose comme neutre et n'a pas besoin de s'énoncer dans des discours visant à la légitimer* »<sup>26</sup>.

Peu importe si les hommes font mal la politique; elle est leur domaine; aux hommes on ne demande aucune vertu particulière. Il ne viendrait à l'idée à personne de dire qu'un tel a échoué politiquement parce qu'il est de sexe masculin; par contre, ce type de jugement ressort d'une façon presque inévitable lorsqu'il s'agit d'une femme. L'exigence de résultats est fondamentale pour les femmes qui investissent la politique et ne l'est pas d'une façon aussi essentielle pour l'homme. Dans les enquêtes sur cette

---

<sup>25</sup> Voir notamment, Zakia Salim, *Femmes- politique, alliance difficile*, Dans « Femmes et démocratie », Collection Approches, ed. Le Fennec, 2001 et les deux enquêtes de l'ADFM déjà citées.

<sup>26</sup> Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, op. cité, p 15.

question, s'il est vrai qu'une grande majorité des citoyens est favorable à l'accès des femmes aux postes de la décision politique, il n'en demeure pas moins que certains discours disqualifient la politique pour en éloigner les femmes sous prétexte que ces dernières « sont, par nature, sentimentales, honnêtes, répugnant aux coups bas et ne sont pas faites pour le monde sale et sans pitié de la politique ». De cette façon, la vertu est séparée du pouvoir dans le but de *s'assurer que la vertu sera impuissante et accorder au pouvoir licence de ne pas être vertueux*<sup>27</sup>.

## Culture réelle et culture imaginaire

Le mouvement des femmes a compris dès ses débuts que l'espace privé doit être décloisonné, soumis à l'analyse, remis en question et en définitive politisé. Les luttes pour tenter de réformer le droit privé et établir un code de la famille basé sur des relations conjugales et familiales plus égalitaires<sup>28</sup> ont été d'autant plus lancinantes que les résistances sont encore vives. Ces résistances sont supportées non pas tant par une sorte de traditionalisme encroûté que par une volonté de maintenir une distinction entre l'espace privé, régi par des règles du droit musulman, proclamé comme sacré et entre l'espace public, régi par des lois et des institutions profanes. C'est un des paradoxes de la modernité au Maroc que de vouloir figer le statut de la femme dans la *tradition et la culture* alors que tous les autres domaines de la vie politique et économique sont entraînés de plonger dans l'indistinction religieuse et la modernité. Mais, sous le couvert de la continuité et de la tradition revendiquée et revalorisée, des changements et des petites ruptures interviennent tous les jours dans l'espace privé et ne manqueront d'introduire des changements importants dans la sphère publique également. Aujourd'hui, les rapports réels dans la famille, entre jeunes et vieux, enfants et parents et entre les époux ne sont plus ce qu'ils étaient même si on veut afficher encore, au niveau du discours et des valeurs, une idéologie passéiste, quotidiennement menacée par les mutations économiques et sociales. C'est la peur de ces changements qui font adopter aux hommes les valeurs d'une famille et d'une communauté imaginaire et qui tend à faire des femmes les marqueuses de la culture, de la tradition et de l'identité.

---

<sup>27</sup> Marilyn French, *La fascination du pouvoir*, Acropole, 1986, p 557

<sup>28</sup> Le mouvement des femmes au Maroc a été à l'origine du débat et de la mise en place de la réforme du statut personnel en 1993. Cette réforme, jugée trop timide, n'a pas remis en question les fondements de l'autorité du mari dans la famille. Depuis avril 2001, une Commission consultative pour la réforme de la Moudawana a été mise en place par S.M le Roi Mohamed VI.

Aujourd'hui au Maroc, ce sont les femmes qui changent leur condition et statuts participant ainsi à des évolutions très positives des pratiques sociales, culturelles et de la *tradition*. Dans l'enquête de l'ADFM (Casablanca, 2000) <sup>29</sup>, 67% des femmes et 31% des hommes souhaitent que leurs filles puissent occuper dans le future une position de femme active. Ce sont les femmes qui développent, actuellement, les réseaux de sociabilité les plus larges; ce sont encore elles qui prennent en charge la famille, les enfants et les personnes âgées et ce sont les femmes enfin, qui investissent, de plus en plus, la vie associative participant ainsi à dynamiser une société civile émergente.

Le travail des femmes dans les usines est également porteur de changements en dépit des bas salaires et de la précarité des statuts professionnels car *l'entreprise n'offre pas uniquement l'emploi mais contribue à changer les mentalités pour le développement de la conscience industrielle* <sup>30</sup>. Dans un avenir proche, les entreprises devront aussi revoir le statut du salariat féminin dans la mesure où la compétitivité au niveau international repose, de plus en plus, sur une bonne gestion des ressources humaines et sur la qualité du produit. Les entreprises marocaines auront donc à relever ces défis en abandonnant la politique des bas salaires féminins et la gestion autoritaire et familiale des ressources humaines.

En définitive, les pratiques changent au point que les femmes qui n'ont pas une activité rémunérée sont moins valorisées actuellement sur le marché matrimonial et qu'un nombre grandissant d'époux acceptent que leurs femmes travaillent dans une autre ville et vivent séparées d'eux. Mais, ces mutations ne sont pas encore acceptées ni assumées par la société qui tend à culpabiliser les femmes qui adoptent de nouvelles normes et pratiques. Alors, aussi bien les hommes que les femmes font semblant que rien n'a changé et que les femmes plus modernes que leurs mères, continuent tout de même à vivre comme elles et que les hommes continuent à être les dépositaires d'une autorité léguée par leurs pères.

S'il en est ainsi, c'est bien parce que les hommes continuent à vouloir affirmer une autorité largement entamée par les mutations économiques et sociales et que les femmes préfèrent maximaliser la sécurité que procurent une *tradition* et une *culture* connues et reconnues

---

<sup>29</sup> Association Démocratique des femmes du Maroc, *La perception du genre et dispositions de la population par rapport à l'accès de la femme à la décision politique au Maroc*, op. cité.

<sup>30</sup> Rahma Bourqia, *Désavantage social et discrimination salariale*, op.cité, p 53.

socialement dans leur négociation quotidienne du patriarcat pour accéder à de nouveaux espaces de liberté et d'autonomie.

## Conclusion

Le plaidoyer du mouvement féminin au Maroc en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pourrait gagner en pertinence et en efficacité s'il pouvait s'appuyer sur des études qualitatives et quantitatives fines basées sur l'approche genre. L'objectif en est de mieux comprendre les ruptures et les mutations sociales qui s'opèrent aussi bien dans l'espace public que dans la sphère privée et les différentes interactions entre les deux. Car, en définitive, et comme nous avons essayé de le démontrer, il est erroné de vouloir isoler la dynamique des relations hommes/femmes dans le privé de la revendication du renforcement du pouvoir décisionnel des femmes dans la sphère publique et politique tant il est vrai que les deux sont indissociables.

Un autre champ très important à investiguer est celui du rôle de l'État dans la construction des identités sociales des genres. Imputer la discrimination des femmes aux seules mentalités et traditions culturelles revient à occulter l'intervention de l'État dans l'institutionnalisation et la justification de cette discrimination à travers un certain nombre d'outils dont, notamment, les normes et textes juridiques et l'école.

Néanmoins, les quelques études et enquêtes dont nous disposons actuellement démontrent d'ores et déjà que la *tradition*, présumée comme une norme et une culture unique, figée et glorifiée, relève plus aujourd'hui d'une construction collective imaginaire que d'une réalité sociale. Car aussi bien la tradition que la culture sont faites d'une multitude d'arrangements, de bricolages et de stratégies de contournement. En définitive, « *la tradition est devenue flottante et les règles de conduite perdent progressivement leur pouvoir d'imposition* »<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Dorra Draoui Mahfoud, *Femmes diplômées, pratiques novatrices, de la subversion au compromis*, In « Femmes diplômées, pratiques novatrices », op.cité, p 282.



## **IV. ACQUIS SOCIAUX DE LA FEMME TUNISIENNE ET INERTIES CULTURELLES ET INSTITUTIONNELLES : EDUCATION, EMPLOI ET ATTITUDES ENVERS LE STATUT SOCIAL DE LA FEMME\***

Mme Riadh Zghal, Professeur à l'Université de Sfax, Tunisie

Appréhender les acquis sociaux de la femme en référence aux statistiques révèle aisément les importants progrès réalisés concernant son émancipation. Mais au delà des statistiques deux éléments importants sont à considérer : est-ce que ces acquis s'inscrivent dans la durée et comment placent-ils la femme tunisienne par rapport au paysage international des droits de l'homme et plus particulièrement ceux de la femme ?

Concernant la deuxième question, la ratification par la Tunisie de la déclaration universelle des droits de l'homme, de la Convention internationale d'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme, entre autres déclarations internationales, confirment la volonté des autorités tunisiennes d'inscrire leur approche relative aux droits de la femme dans les valeurs universelles d'équité et d'égalité sans discrimination de sexe. Mais quel que soit le caractère progressiste et émancipateur de la législation, il ne peut neutraliser de manière absolue les inerties sociales alimentées par des siècles d'accumulation de valeurs, de modes de comportement inégalitaires et de discrimination aux dépens de la femme. C'est pourquoi on ne peut apprécier correctement le statut de la femme sans considérer :

- 1) la législation et les mécanismes mis en place pour assurer l'application et le respect de la loi ;
- 2) les représentations mentales dominant la perception du statut de la femme chez les membres de la société ;
- 3) les comportements significatifs des transformations des mentalités et notamment l'accès à l'éducation et à l'emploi.

### **Une approche globale de la promotion de la femme**

L'émancipation de la femme tunisienne a été l'une des préoccupations premières du législateur tunisien dès le lendemain de l'indépendance. Son premier acte a été la promulgation du code du statut

personnel. C'était le signe de précurseur d'une série d'autres initiatives d'une politique de lutte ininterrompue contre la discrimination et en faveur de l'émancipation de la femme sur trois volets principaux :

- Celui de la *femme citoyenne* qui bénéficie désormais du droit de vote et d'éligibilité, celui de transmettre sa nationalité à ses enfants si elle est mariée à un étranger, celui d'être tuteur de ses enfants en cas de veuvage ou de divorce ...
- Celui de la *femme être humain* qui bénéficie du droit de gérer la trajectoire de sa vie en bénéficiant du droit de décider, en ce qui la concerne, du mariage, du divorce, de la procréation, du travail, des études, du voyage à l'étranger...
- Celui de la *femme acteur social* qui a droit de fonder des associations, de gérer des affaires, et qui bénéficie de mesures de discrimination positive pour assurer une présence aux différentes institutions politiques.

Il s'agit là d'autant de jalons qui ont balisé le chemin de l'émancipation de la femme. Et l'on remarque que l'approche qui commande ces choix est globale au sens où ont été prises en considération tous les domaines de la vie individuelle et sociale car ils sont interdépendants. En effet on ne peut prétendre encourager les familles à investir dans l'éducation de leurs filles si les discriminations dans le domaine de l'emploi ne sont pas combattues, on ne peut prétendre assurer le droit de la femme à l'emploi si elle reste handicapée dans sa liberté de choix concernant le mariage, la procréation autrement dit la gestion de son corps, sa liberté de mouvement, sa liberté de disposer de ses ressources pour en faire l'emploi jugé opportun plutôt que de soumettre toutes ces décisions au bon vouloir de la famille ou du mari.

C'est dans cette logique de globalité que les réformes successives du code du statut personnel s'inscrivent selon une approche qui associe fortement les intérêts de la famille à ceux de la femme. A travers des procédures et des mécanismes de fonctionnement, ces dispositions renforcent le rôle de la femme en tant qu'individu responsable au sein de la famille. Ainsi les réformes de 1993 et 1996 concernent entre autres : la majorité automatique accordée à la fille mariée avant d'atteindre l'âge de la majorité, l'obligation pour les époux de s'entraider dans la gestion du foyer

et l'éducation des enfants<sup>1</sup>, les prérogatives de tutelle reconnues à la mère divorcée qui a la garde des enfants, le droit à la transmission de sa nationalité au cas où l'époux n'est pas tunisien, la révision de codes législatifs notamment celui du travail en vue d'en éliminer toutes les dispositions qui consacrent une quelconque discrimination à l'égard des femmes.

Il serait fastidieux d'énumérer toutes les dispositions législatives qui confirment, précisent ou renforcent les droits de la femme en tant qu'individu, citoyenne ou acteur social qui jouit de ses droits et contribue en tant que ressource humaine au vaste programme de développement et de modernisation dans lequel est engagé l'ensemble du pays.

Si la politique de promotion de la condition féminine poursuivie par les gouvernements tunisiens successifs ne souffre d'aucun doute, la société obéit néanmoins à des mécanismes de comportement qui créent parfois des inégalités de fait en contradiction avec l'égalité de droit. Qu'en est-il alors des véritables acquis sociaux et de la cohérence entre le sociétal et le légal ? entre la volonté politique et la dynamique sociale ?

Il est des inerties sociales et des résurgences de valeurs héritées et de mécanismes de comportement appris qui peuvent ralentir le processus d'émancipation des femmes tunisiennes. L'élimination des discriminations au niveau législatif n'a pas toujours raison des discriminations institutionnelles. C'est pourquoi tous les mécanismes de l'action positive mis en place pour soutenir cette politique globale adressée à la famille et à la femme, peuvent être considérés comme des acquis sociaux au même titre que la loi.

La réponse à ces questions se fondera d'une part, sur l'analyse de données statistiques relatives à l'éducation et l'emploi et sur l'analyse de certains résultats d'une vaste enquête réalisée par l'Union Nationale de la Femme Tunisienne (UNFT) en 1991<sup>2</sup>. Ces données et enquête révèlent à la fois les résistances et les changements qui affectent la condition de la femme.

---

<sup>1</sup> L'ancienne version de l'Article 23 prévoyait l'obligation pour la femme d'obéir à son mari.

<sup>2</sup> Union nationale de la femme Tunisienne (1995) *L'image de la femme dans la société Tunisienne*, Tunis.

## Bilan des acquis : éducation et emploi

En Tunisie, le taux de scolarisation des filles de six ans est aujourd'hui le même que celui des garçons soit 99,1% des enfants scolarisables, les filles représentent près de 50% de la population scolarisée dans les cycles d'enseignement de base et secondaire et près de 53% dans le cycle supérieur (effectifs de 2001). Mais l'évolution de l'emploi des femmes a suivi un rythme beaucoup plus lent malgré des percées féminines remarquables dans certains métiers considérés traditionnellement comme masculins.

De 1966 (soit 10 ans après l'indépendance) à 1999, la population active féminine est passée de 6% de l'ensemble de la population active à près de 25% selon un rythme lent et continu. Selon l'enquête emploi de 1997, les femmes représentent 24,26% de la population active. *Elles constituent près de 30% des enseignants dans le supérieur et plus de 36% de ceux du secondaire, 23% des magistrats, 57% des chirurgiens dentistes. On ne compte pas moins de 2000 femmes chefs d'entreprise et plus de 26000 femmes qui dirigent des exploitations agricoles, sans compter toutes celles qui exercent dans le secteur informel dans divers métiers*<sup>3</sup>. Après les dernières élections législatives (octobre 1999) et municipales (mai 2000) les femmes représentent désormais 14% des députés et un peu plus de 20% des conseillers municipaux.

Dans l'ensemble le bilan est particulièrement positif concernant l'éducation mais les résistances sociales et institutionnelles sont particulièrement perceptibles en matière d'emploi et de participation au pouvoir de décision malgré des mesures de discrimination positive adoptées lors des dernières élections.

S'agissant de l'emploi on relève des conditions moins avantageuses pour les femmes comparées aux hommes, à plusieurs niveaux :

- Si les femmes représentent près du quart de la population active, elles n'en sont pas moins de 26% de la population des chômeurs (selon l'enquête emploi, INS 1997). Ce taux aurait dû être bien supérieur si toutes les femmes sans emploi se déclaraient en tant que telles. On est donc porté à croire que les femmes subissent à la

---

<sup>3</sup> Source : Ministère des Affaires de la femme et de la famille.

fois les freins sociaux qui font renoncer certaines à l'emploi ainsi que les effets des facteurs structurels du marché de l'emploi.

- Les catégories d'emploi où les effectifs des femmes dépassent ceux des hommes sont celles qui ont une référence domestique : employée de maison, ouvrière dans les conserves alimentaires et les industries du textile et de l'habillement, tailleurs et couturières, tisseuses de tapis, tisserands et assimilées, jardinières d'enfants (recensement général de la population (RSGP) 1994, enquête emploi 1997).
- L'accès des femmes aux postes de décision est lent : moins de 11% du corps exécutif du gouvernement, 15% des directeurs administratifs, 8% dans les métiers d'ingénieurs (RSGP 1994).

Au-delà de ces résultats globaux, des disparités entre les catégories de femmes existent en matière d'emploi et de chômage. Elles s'expliquent à la fois par les stratégies institutionnelles et par celles des femmes en matière d'emploi et de participation à la vie publique qui varient, pour ces dernières selon l'âge, le milieu et le niveau d'instruction. Nous supposons que les valeurs sociales dominantes déterminent ces diverses stratégies.

### **Population active féminine et âge<sup>4</sup>**

Les taux d'emploi décroît avec l'âge, un sommet de 36,10 % est atteint pour la catégorie 18 -19 ans. L'ensemble des femmes actives de 15 à 34 ans représente 30,03% de l'ensemble de la population active de la même tranche d'âge, ce qui dénote une tendance: plus les femmes sont jeunes plus elles sont prédisposées à intégrer la vie active.

### **Population active féminine et milieu**

Le taux de l'emploi féminin varie selon le milieu et selon les régions également. Le milieu urbain présente une proportion plus importante de femmes actives comparativement au milieu rural (25,84% contre 21,42%). Ce sont les régions du district de Tunis et du centre-est, les plus industrialisées et renfermant les plus grands centres urbains, qui présentent les plus forts taux de femmes parmi la population active (25,61% et 29,14%). D'autre part, les régions du nord et du centre-ouest qui sont

---

<sup>4</sup> Les données utilisées dans ce chapitre sont celles de l'Enquête emploi de 1997, Tunisie.

reconnues parmi les moins avantagées du point de vue activités industrielles et de service, présentent un meilleur taux de femmes actives (proportion féminine de la population active : plus de 22%), comparativement aux régions du sud-est et ouest, moins avantagées du point de vue ressources naturelles et urbanisation (respectivement 21,63% et 15,62%). Cela est éventuellement dû à l'existence dans les premières, de grandes exploitations agricoles, quelques zones touristiques et quelques centres urbains importants comme Bizerte, Nabeul et Béja.

### **Population active féminine et niveau d'instruction**

Si l'on considère la répartition de la population active par niveau d'instruction, on remarque des différences significatives. Les femmes sont proportionnellement plus présentes dans la population active dans deux situations extrêmes : lorsqu'elles sont d'un niveau supérieur (30,42% de l'ensemble de la population active de même niveau) ou lorsqu'elles sont analphabètes (31,05% contre 25,10% pour le niveau secondaire et 19,80 % pour le niveau primaire).

### **Femmes et emplois fonctionnels**

Même si la proportion de femmes qui occupent des emplois fonctionnels reste faible, elle a plus que doublé entre 1984 et 2000 passant de 6% à 15%. Cela s'explique en partie par l'accès de femmes ayant un niveau d'instruction supérieur à l'emploi et dénote d'une évolution dans les attitudes envers la femme favorable à son accès à des postes de commandement.

Si l'on considère l'exposition de la population féminine au chômage, on relève également des disparités significatives selon l'âge et le niveau d'instruction. Au-delà des proportions de femmes chômeuses, l'analyse des statistiques permet de reconnaître la tendance de certaines catégories de femmes à se déclarer sans emploi et à s'inscrire aux bureaux de l'emploi, ce qui en soi dénote de différences d'attitude vis-à-vis du droit au travail rémunéré.

## **Femmes et Chômage**

### **Le chômage par classe d'âge**

Au total les femmes représentent 26,14% des chômeurs ; si l'on compare avec la population active on en déduit que les femmes ont une tendance relativement faible à se déclarer comme demandeur d'emploi. Cependant, plus les femmes sont jeunes plus elles ont tendance à se déclarer en chômage. Ainsi au niveau de la tranche d'âge 20-24 ans les femmes représentent 32,01% de l'ensemble des chômeurs, alors que dans la tranche d'âge 40-45 ans elles ne représentent que 11,96% (leur proportion dans la population active n'est que de 19% environ).

### **Le chômage par niveau d'instruction**

La proportion de femmes parmi les chômeurs de la catégorie niveau supérieur, est la plus importante comparativement aux autres niveaux d'instruction (37,39%). Vient ensuite la catégorie d'analphabètes (31,05%) suivie de celle de niveau primaire (22,55%), puis de celle de niveau secondaire (25,10%).

Faut-il en déduire que plus on avance dans les études plus on est exposé au chômage? Cela est probable mais on ne devrait pas considérer ce critère isolément. Il y a d'autres facteurs qui entrent en jeu : la propension des femmes diplômées à se déclarer demandeur d'emploi, le phénomène de glass-ceiling qui freine l'accès des femmes aux emplois de cadre, les différences entre milieu rural et urbain et les opportunités d'emploi qu'offrent les différentes régions.

En effet un examen approfondi des statistiques révèle ce qui suit :

- Le district de Tunis et la région du centre-est, celles qui représentent les bassins d'emploi les plus importants, accusent des proportions de femmes parmi la population au chômage, nettement supérieures (30,31% et 29,75%) au taux national qui est de 26,14% ; la région du sud-ouest, peu industrialisée, présente une proportion élevée de femmes parmi la population au chômage (31,11%), mais cette population se recrute essentiellement parmi les analphabètes, il est également probable que l'émigration des hommes explique la tendance des femmes dans cette région à rechercher un emploi.

- L'examen des proportions de femmes parmi la population au chômage de niveau supérieur confirme encore les différences régionales : dans les régions du nord-ouest, district de Tunis, nord-est et centre-est, on se rapproche d'une "parité" hommes/femmes au chômage (respectivement 49,4% , 45,34% , 40,36% , 37,39%). Ces proportions ne sont que de 19,10% et 17,57% au centre-ouest et au sud-est. Cela dénote sans conteste un rythme différent dans l'évolution des attitudes envers l'emploi.

## **Les femmes dans l'environnement du travail**

Le niveau d'émancipation du statut des femmes peut aussi être appréhendé à travers le vécu du travail. C'est ce que nous tenterons de faire à travers trois travaux que nous évoquerons ci-dessous. Il s'agit d'enquêtes relatives à la place de la femme dans l'administration, la gestion pratiquée par les femmes chefs d'entreprise et la gestion des ressources humaines dans des entreprises, des hôtels et des hôpitaux engagées dans un processus d'adaptation à la concurrence internationale et/ou de transformation de leur structure en vue d'une adaptation aux changements de l'environnement économique.

### **Place et rôle de la femme dans l'administration publique**

Dans le cadre d'une recherche comparative sur la place et le rôle des femmes dans l'administration publique dans les pays africains, nous avons mené une enquête auprès de 100 femmes employées dans les divers secteurs de l'administration publique et des entreprises du secteur privé<sup>5</sup>. Elles se répartissent sur les trois catégories d'employés : cadres supérieurs (34%), cadres moyens (43%) et agents d'exécution (23%).

Une première conclusion de l'enquête réside dans la perception différentielle des femmes de leur relations avec les supérieurs, collègues et subordonnés selon qu'ils sont des hommes ou des femmes. Paradoxalement, il y a trois fois plus de femmes qui rencontrent des problèmes avec leurs collègues et subordonnées femmes qu'avec ceux du sexe opposé. Si les problèmes rencontrés avec les hommes sont expliqués par des facteurs culturels de « mentalité » et une attitude infériorisante des femmes qui

---

<sup>5</sup> Zghal R. (1993), « La place et le rôle de la femme dans l'administration publique Tunisienne » In *Le rôle des femmes dans les administrations Africaines*, Publications du CAFRAD, Tanger.

conduit à refuser de lui confier des responsabilités, rarement par le harcèlement sexuel (2%), les problèmes rencontrés dans les rapports avec les femmes sont à la fois d'ordre culturel et psychologique : jalousie, concurrence, manque de confiance, préférence pour une autorité masculine. A l'opposé les hommes seraient « plus compréhensifs », « plus reconnaissants ». On a l'impression d'être en face d'un « sexisme à l'envers ». Les femmes évacuent, dans leur grande majorité, tout conflit professionnel avec la gente masculine. Par contre l'univers féminin est davantage l'objet de griefs et d'attitudes négatives.

Un seconde conclusion significative de cette enquête est la confiance des femmes en elles-mêmes et dans la manière dont est gérée leur carrière professionnelle. Sur les 100 femmes interrogées, 3 seulement affirment ne pas être convaincues de leur compétence, 44 estiment qu'elles en sont tout à fait convaincues. Peu d'entre elles estiment subir une ségrégation due à leur sexe sur le lieu professionnel. Mais le principal handicap concernant l'évolution de leur carrière réside dans la contrainte sociale du double rôle domestique et professionnel qu'elles sont tenues d'assumer et qui leur laisse peu de disponibilité pour s'investir pleinement dans leur métier.

### **Le style de direction des femmes chefs d'entreprise**

Dans une étude exploratoire sur le style de direction pratiqué par les femmes chefs d'entreprise tunisiennes Bouzguenda-Marrekchi montre qu'il est à la fois déterminé par le contexte et les représentations du statut de la femme et par leurs caractéristiques personnelles en tant que femme et chef d'entreprise<sup>6</sup>.

Théoriquement, l'auteur distingue entre trois styles de direction. Le style 'transactionnel' attribué généralement aux hommes s'appuie sur le pouvoir statutaire formel qui donne le droit de contraindre autrui à adopter tel ou tel comportement. Pour ce faire il use de récompense et de sanction. Le style 'transformationnel', attribué généralement aux femmes, s'efforce de transformer un intérêt individuel en intérêt collectif. Il implique, d'une part, charisme, compétences en matière d'échange, d'interaction et de contact, et,

---

<sup>6</sup> Bouzguenda – Marrekchi K. (2001), « Gender Leadership : A Prerequisite or a result of Getting Diverse : The Case of Women in Tunisia », *Global Management Conference: Comparative HRM – Learning from Diversity*, Proceedings on CD-Rom, CRANET (The Cranfield Network on European and Global HRM) and ESADE – Universitat Ramon Llull-Barcelona.

d'autre part, participation, partage du pouvoir, information et renforcement de la confiance en soi chez les autres. Les femmes seraient prédisposées à adopter un tel style en s'alignant sur l'exemple du processus de leur socialisation. Le style « androgyne » est une combinaison des deux styles précédents, usant à la fois des attributs « masculins » et « féminins ».

Partant de ce cadre théorique, l'auteur a conduit une enquête exploratoire utilisant la technique d'entretien dirigé, auprès de 12 femmes chefs d'entreprises (PME) opérant dans le secteur de l'industrie (textile et habillement essentiellement) et des services. Parmi les principaux résultats, cette enquête a montré :

- Les attitudes des partenaires à l'extérieur de l'entreprise ainsi que celles des employés vis-à-vis de la femme « chef » sont généralement positives. Il persiste cependant chez certains hommes, quelques stéréotypes et préjugés à l'égard de la femme ;
- Pour diriger, les femmes comptent sur l'assurance qu'elles tirent de leur expérience, leur savoir et savoir-faire, beaucoup plus que sur leur statut hiérarchique ;
- Elles adoptent un style de commandement plutôt androgyne. Elles usent tantôt du style transactionnel lorsqu'elles manifestent une certaine « virilité » auprès des partenaires externes pour affronter leurs préjugés à l'égard des femmes, ou lorsqu'elles refusent d'associer leurs subordonnés à la décision faisant peu confiance à leurs compétences. Elles pratiquent tantôt un style « transformationnel » en recherchant l'information utile là où elle se trouve refusant de s'encombrer des structures hiérarchiques formelles.

### **Femmes et stratégies de la gestion des ressources humaines (GRH)**

Une autre enquête concernant la gestion des ressources humaines (GRH) révèle que les femmes sont en train de gagner une place dans les structures et les stratégies relatives à cette gestion<sup>7</sup>. Cette enquête a touché

---

<sup>7</sup> Zghal R. (2000) « Human resources Management in Tunisia : An Evolving Process under the State's Impulse » In *Global Management Conference: Comparative HRM – Learning from diversity*, Proceedings on CD-Rom, CRANET et ESADE.

plus de 200 organisations et a employé un questionnaire établi par le réseau international de recherche sur la GRH en Europe et dans le monde (Cranfield Network). Seul 68 questionnaires étaient exploitables et concernent des entreprises industrielles engagées dans un projet de mise à niveau, des hôtels et des hôpitaux transformés en EPS (Etablissements publics de santé), toutes ces organisations emploient 200 personnes ou plus, opèrent à l'international ou subissent un processus de transformation pour s'adapter aux nouvelles contraintes économiques de la concurrence. Deux questions s'appliquent précisément aux femmes. La première est relative aux employés dans la fonction GRH : sur 278 employés 101 sont des femmes soit 36,33% des effectifs ce qui représente un poids non négligeable de la participation des femmes à la gestion du personnel. La seconde question est révélatrice de la place des femmes dans les stratégies de recrutement des organisations étudiées. Elle interroge sur les populations cibles dans les processus de recrutement : ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur qui viennent en première position (pour 70% des répondants) et les femmes en seconde position (pour 23,4% des répondants). Que les femmes soient une population cible dans le recrutement dénotent de la reconnaissance de qualités distinctives de celles-ci. On ne peut présumer de la nature de ces qualités ni dans quelles mesures elles sont favorables ou défavorables aux femmes car le questionnaire n'a malheureusement pas prévu d'aborder une telle question.

## **Représentations du statut de la femme dans la société**

Si l'on se place au niveau des perceptions, on relève à la fois un progrès concernant certaines attitudes favorables à l'égalité entre les sexes et des résistances réelles au changement aussi bien chez les hommes que chez les femmes. C'est ce que révèle l'enquête réalisée en 1991 par l'Union Nationale de la Femme Tunisienne<sup>8</sup>. Cette enquête a touché 1000 personnes des deux sexes représentant les différentes régions, catégories d'âge, niveaux d'instruction et catégories socioprofessionnelles.

Au-delà des différences entre jeunes et moins jeunes, citadins et ruraux, instruits et moins instruits, régions du nord, du centre ou du sud, de l'est ou de l'ouest du pays, les résultats de l'enquête révèlent des attitudes partagées par les hommes et les femmes. Ces attitudes sont significatives tantôt de changements profonds, de changements en herbe ou alors

---

<sup>8</sup> Union nationale de la femme Tunisienne (1995), *L'image de la femme dans la société Tunisienne*, Tunis.

d'inerties sociales fortes. Nous présentons ci-après quelques résultats qui nous ont semblé particulièrement significatifs de ces deux tendances.

**Tableau 1 :** Changements dans les attitudes en faveur de l'émancipation de la femme

ATTITUDES	Des hommes (en %)	Des femmes (en %)
Favorable à la participation de la femme à la vie politique	70,7	83,1
Les hommes acceptent que leurs femmes accèdent à des postes de responsabilité	65,8	66,4
Acceptation d'un chef hiérarchique femme	31,1	41,3
La femme peut accéder à n'importe quel poste de responsabilité	68,2	77,6
La société accepte que la femme soit chef de famille	49,0	54,2
Pas de préférence en matière de sexe de l'enfant	62,9	59,1
Les hommes acceptent que leurs épouses aient un meilleur emploi qu'eux	52,5	45,2
Les hommes acceptent que leurs épouses soient plus instruites qu'eux	46,1	38,9

Ces résultats révèlent une tendance forte des attitudes orientées vers l'acceptation d'un statut émancipé de la femme aussi bien dans la vie publique que dans la vie privée. Il est également significatif qu'autour de 60% des hommes et des femmes interrogés n'ont pas de préférence en matière de sexe de l'enfant.

Il n'y a pas encore de véritable consensus quant au statut de la femme, mais le fait que 31% des hommes acceptent une femme pour chef hiérarchique, 68% pensent qu'elle peut occuper n'importe quel poste de responsabilité, 52% acceptent qu'elle ait un meilleur emploi qu'eux, cela représente en soi un tournant dans les mentalités. Le décalage observé entre les attitudes des femmes et celles des hommes constitue par ailleurs le signe de l'existence de résistances dans les attitudes.

**Tableau 2** : Les inerties sociales

ATTITUDES ET COMPORTEMENTS	Des hommes (en %)	Des femmes (en %)
Choix personnel du conjoint	60,7	37,7
Intervention des parents dans le choix du conjoint (en l'absence de choix personnel)	81,3	85,9
L'époux doit travailler en priorité	60,1	55,0
L'épouse doit travailler en priorité	0,6	0,4
L'époux gère le budget du couple	58,2 (hommes +femmes)	
L'époux doit prendre les décisions au sein du couple	56,0 (hommes +femmes)	
L'épouse doit prendre les décisions au sein du couple	2,0 (hommes +femmes)	
Le travail de la femme perçu comme un droit	11,1	11,5
Travail souhaité pour les filles	hauts cadres 14,7 enseignement 22,6	hauts cadres 21,6 enseignement 16,1
Travail souhaité pour les garçons	hauts cadres 26,0 enseignement 7,8	hauts cadres 30,5 enseignement 7,3
Ignorance du code du statut personnel	51,6	62,6

On observe à la lecture de ce tableau qu'une perception discriminante entre les sexes persiste, de même que les statuts et les comportements sont loin d'être égalitaires. Les familles laissent moins de liberté à la femme de choisir son conjoint qu'à l'homme, c'est plutôt l'homme qui gère le budget et prend les décisions au sein du couple parce qu'il est considéré comme le chef de famille (41,4%) ou supérieur par nature à la femme (37,4%), ou alors à cause du poids des traditions (16,6%). On destine davantage les filles à un métier d'enseignement et le garçon à un métier de cadre supérieur. Et curieusement il y a plus de femmes qui ignorent le code du statut personnel que d'hommes !

## Conclusions

D'aucuns reconnaissent à la femme tunisienne un statut privilégié comparativement à ses consœurs du monde arabe ou dans beaucoup d'autres pays du monde développé ou en développement. Ceci non seulement grâce à une législation progressiste et émancipatrice mais aussi grâce à des mesures positives initiant des mécanismes d'élimination sinon de réduction des discriminations institutionnelles. Même si grâce à tout cela la société évolue dans ses perceptions et ses comportements, elle ne le fait pas au même rythme que ce que permettent le cadre politique et législatif.

Le poids des résistances mentales qui se répercutent sur les comportements des femmes elles-mêmes et induisent des formes de discrimination institutionnelle à leur égard, apparaît au niveau des opportunités en matière d'emploi offertes aux femmes. Les femmes ne représentent que le quart de la population active et elles ne constituent pas une catégorie homogène qui profite des mêmes opportunités d'emploi. Elles n'adoptent pas non plus des stratégies personnelles homogènes en la matière. Des divergences existent au niveau de l'âge, le milieu, le niveau d'instruction concernant la propension des femmes à intégrer la vie active et à se déclarer comme demandeur d'emploi. Mais un constat de changement significatif des mentalités est à relever au vu des statistiques : ce sont les femmes d'un niveau d'instruction supérieur et les jeunes qui sont prédisposées plus que les autres à user de leur droit à l'emploi, et c'est dans les régions les plus prospères économiquement qu'elles ont le plus tendance à le faire.

Dans le milieu du travail, les femmes sont en train de gagner du terrain dans les stratégies et les processus de gestion. Ceux qu'elles pratiquent elles-mêmes dénotent d'un style innovant et éventuellement plus adapté aux turbulences de l'environnement car il se fonde à la fois sur des principes de flexibilité, d'adaptation à l'environnement et d'efficacité. L'environnement professionnel semble plutôt positif à l'intérieur et à l'extérieur des organisations. La conflictualité des rapports de travail concerne plutôt les relations femmes-femmes comme si ces dernières évacuaient leurs frustrations sur celles qui leur renvoient une image négative de leur statut social encore chargé de contraintes et de stéréotypes.

Au niveau des attitudes sociales globales à l'égard de la femme, l'enquête extensive réalisée par l'Union nationale de la Femme Tunisienne montre qu'aussi bien les hommes que les femmes apprécient

favorablement l'émancipation du statut social de la femme. Néanmoins les pratiques sociales sont souvent discriminantes au détriment de la femme lorsqu'il s'agit de prise de décision stratégique au niveau de la famille (choix du conjoint, décisions économiques importantes...). De même les métiers souhaités pour les jeunes filles ne sont pas toujours les mêmes que ceux « destinés » aux jeunes gens. Mais cette enquête a été engagée il y a dix ans et mérite d'être refaite pour mieux apprécier les tendances actuelles de l'évolution de l'image de la femme dans la société tunisienne.

## **Bibliographie**

- Bouzguenda –Marrekchi K. (2001) 'Gender Leadership: A Prerequisite or a Result of Getting Diverse: The Case of Women in Tunisia', *Global Management Conference: Comparative HRM – Learning from Diversity*, Proceedings on CD-Rom , CRANET (The Cranfield Network on European and Global HRM) & ESADE Universitat Ramon Llull – Barcelona.
- Institut national des statistiques, *Enquête emploi 1997, Tunisie*.
- Union Nationale de la Femme Tunisienne (1995) *L'image de la Femme dans la Société Tunisienne*, Tunis.
- Zghal R. (1993) 'La place et le rôle de la femme dans l'administration publique tunisienne' Dans *Le rôle des femmes dans les administrations africaines*, Publications du CAFRAD, Tanger.
- Zghal R. (2001) 'Human Resources Management in Tunisia : An evolving Process under State's Impulse' in *Global Management Conference: Comparative HRM – Learning from Diversity*, Proceedings on CD-Rom , CRANET (The Cranfield Network on European and Global HRM) & ESADE Universitat Ramon Llull – Barcelona.