

Les femmes cadres en Tunisie, identités et stratégies

Sonia El Amdouni, est docteur en sociologie, enseignante-chercheure, ATER à l'Université d'Évry, équipe Enseigner, Transmettre, Encadrer (ETE) et chercheure associée à l'IRMC.

Notre travail s'est construit sur une recherche empirique effectuée dans le cadre d'une thèse de sociologie du travail (El Amdouni, 2010). La recherche rend compte des identités des femmes cadres tunisiennes, qui se construisent dans les relations qui s'instaurent entre leur vie professionnelle et familiale. L'enquête de type qualitatif menée auprès de 60 femmes et de 20 hommes, principalement par le biais d'entretiens semi-directifs, illustre d'une part l'insertion de la femme cadre diplômée et active en tant que figure de réussite scolaire et sociale, mais démontre d'autre part que la progression de la carrière de ces femmes se construit de manière inégalitaire par rapport à celle de leurs homologues masculins : « l'histoire de leur accès à l'égalité de pouvoir est loin d'être terminée » (Laufer, 2004).

Pour autant, on constate que contrairement à certaines hypothèses, les femmes tunisiennes aspirent à des professions et à des carrières de haut niveau. Elles manifestent l'ambition d'accéder à des postes de responsabilité malgré leurs obligations familiales. Notre objet d'étude renvoie aux analyses de Geert Hofstede (1994) qui montre que l'on trouve en fait plus de femmes ambitieuses dans les cultures masculines. Par contre, dans les sociétés féminines, « les femmes rencontrent moins de réticences à vaincre pour accéder aux postes de responsabilités et elles sont aussi moins ambitieuses ». Il se trouve précisément que la culture tunisienne est bien une culture masculine mais que, profondément imprégnée depuis Bourguiba d'une culture politique énonçant les droits de la femme au travers du Code du Statut Personnel, cette masculinité ne « verrouille » pas juridiquement et économiquement l'ambition des femmes, même s'il n'en demeure pas moins que dans les rapports

sociaux au quotidien, l'affirmation de soi dans le domaine professionnel pour les femmes s'impose comme un combat.

L'analyse a permis d'établir une typologie qui rend compte des identités différentielles des femmes cadres autour de la construction de l'identité dans le projet d'orientation, des stratégies professionnelles et familiales en relation avec une pluralité d'acteurs sociaux. La typologie montre comment ces femmes négocient leur activité. Si les femmes cadres « traditionnelles » se cantonnent à la reproduction des tâches au service d'un ordre familial, les « négociatrices » adoptent le « compromis » entre carrière et discrétion. Celles nommées les « ambitieuses », caractéristiques d'un modèle émergent dans



© tunisiefemme.com

le champ de l'emploi en Tunisie, se revendiquent dans « l'affrontement » et « l'investissement dans la réussite ». Certaines d'entre elles adoptent le passage à l'entrepreneuriat pour s'émanciper des contraintes du salariat afin de pouvoir exercer librement leurs responsabilités. Cette ultime stratégie à l'entrepreneuriat se module selon qu'elles proviennent du secteur public ou du secteur privé. Les unes ont entrepris parce qu'elles reprochaient à la fonction publique la lenteur dans la carrière professionnelle. Les autres ont retenu du secteur privé, la difficile conciliation entre les responsabilités professionnelles et la vie familiale. Pour l'ensemble, la création d'entreprise est motivée par les stratégies d'une quête d'autonomie pour réaménager son temps de travail et mieux s'épanouir dans la vie privée, tout en visant la

reconnaissance professionnelle de soi.

Les modèles que nous avons présentés montrent bien comment les identités des femmes cadres ont été sédimentées à travers la transmission familiale, l'éducation, la formation professionnelle, puis la famille (choix du conjoint ou choix du célibat, attitudes adoptés dans la famille). Il ressort de notre analyse différentes alternatives dont les femmes cadres disposent pour pouvoir affronter deux types de situation et deux maîtres, l'un au travail l'autre au foyer : le cadre concurrent dans la vie de travail, le mari dans la vie familiale. On voit par ailleurs que face à ces réponses multiples, les femmes cadres s'attachent à démontrer de la même manière les inégalités dans l'investissement des charges domestiques. Le quotidien est parsemé de difficultés et de « jonglages » parfois insurmontables entre responsabilités familiales et professionnelles.

Notre travail met au final en évidence que face au contrôle social imposé par la codification des sexes et la nécessité d'être la « meilleure », la majorité des femmes cadres interrogées cherchent moins à s'imposer dans « l'affrontement » ou dans la « rupture » qu'en s'employant à « ajuster » ou à « détourner » les obstacles pour produire leur propre culture et s'affranchir librement de leur propre destin.

Toutefois, le soulèvement populaire qui vient de connaître la Tunisie qui a balayé l'ancien régime dictatorial, nous amène à nous réinterroger sur le sort des acquis de la femme tunisienne, même s'il est encore trop tôt pour être en mesure de répondre à cette question. Nous avons pu constater que les femmes et les jeunes filles ont joué un rôle important lors des manifestations, elles se sont inscrites à l'avant-garde de cette révolution aussi bien sur le *Web* que dans les rues, et ce, dans toute les régions de la Tunisie. À cet égard, il est clair que la gent féminine veille à ne pas fragiliser ses acquis et à les inscrire dans la nouvelle Tunisie, dans une progression moderniste.

Sonia EL AMDOUNI

Université d'Évry ; IRMC, Tunis